

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PASADENA ENGINEERING INDONESIA**

Sri Yanthy Yosepha,

[yosepha@universitassuryadarma.ac.id](mailto:yosepha@universitassuryadarma.ac.id)

Dosen Tetap Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine how much influence Organizational Culture on Employee Performance PT Pasadena Engineering Indonesia . The method is used quantitative methods and tool of analysis is used by simple regression*

*PT Pasadena Engineering Indonesia (PEI) is a company engaged in the field of engineering consultancy services, procurement and construction. In PEI still found a discrepancy between the competence of human resources with the duties and responsibilities given the management to the employees , in addition to the culture of the organization placed on PEI are still considered less systematic , so that the mechanism in conducting the process of work is still based on the habits , the consequences arising strong dependence will be a stage of the process .*

*The population is determined as the object of study in this research are all employees of PEI as many as 100 people , and the total sample of 80 respondents*

*The results showed that , There is a positive influence between organizational culture to performance, through the calculations have been done for the t value of 4.369 and 0.000 significance value of less than 0.05 thus  $H_a$  accepted and  $H_o$  rejected.*

**Key words :organizational culture, performance**

**PENDAHULUAN**

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat dan kompleks, menuntut setiap organisasi untuk memperbaiki setiap elemen yang terkait di dalamnya. Dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup maka untuk meningkatkan kinerja dan faktor produksi dalam organisasi/perusahaan, salah satu factor yang mempengaruhinya adalah memperbaiki budaya organisasi guna mencapai cita-cita perusahaan.

Dalam menunjang organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan, diperlukan aturan yang formal dan informal yang harus dipahami dan disepakai

bersama oleh anggota organisasi/perusahaan yaitu karyawan. Aturan tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi.

Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Stephen P. Robbins, Coulter Mar, 2010: 63). Cara-cara bertindak tersebut akan menjadi pedoman pada setiap aktivitas karyawan dalam organisasi/perusahaan yang diharapkan berdampak positif terhadap kiarja karyawan yang ada didalamnya.

Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya, karena dapat diformulasikan dalam bentuk formal pada berbagai peraturan dan ketentuan organisasi/perusahaan, maka individu-individu yang ada di dalamnya secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu organisasi dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas tinggi, yang nantinya selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga akan menjadi kunci suksesnya suatu organisasi.

PT Pasadena Engineering Indonesia (PEI) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan teknik, pengadaan dan konstruksi, di mana pada perusahaan tersebut menuntut hal-hal yang seharusnya dilakukan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab.

Pembentukan Budaya organisasi yang terdapat pada PEI masih dianggap kurang sistematis karena belum ada aturan-aturan baku yang tertuang dalam SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mekanisme dalam menjalankan proses pekerjaan masih berdasarkan kebiasaan, akibatnya timbul ketergantungan yang kuat akan suatu tahapan proses terhadap individu tertentu dan menyebabkan pengukuran dari penilaian individu akan menjadi subyektif.

Pada PEI juga ditemukan budaya organisasi yang masih lemah, dimana pedoman berperilaku yang seharusnya dipatuhi bersama dan dilaksanakan dengan baik, masih belum terlaksana seperti pada pemberian sanksi atau teguran kepada karyawan dan karena faktor pilih kasih dan lainnya, dimana budaya tersebut secara tidak langsung menjadi kesenjangan dikalangan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerja mereka.

## **RUMUSAN MASALAH**

Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **BUDAYA ORGANISASI**

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi/perusahaan. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi.

Menurut Peter F. Druicker (M Pabundu Tika, 2014: 4), “Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten dan oleh suatu kelompok, yg kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait kumpulan dua orang atau lebih, kerja sama, tujuan bersama, sistem koordinasi kegiatan, pembagian tugas dan tanggung jawab personil”. Menurut Stephen P. Robbins and Coulter Mar (2010: 63),” Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak”.

Menurut Siti Amnuai (M PabunduTika, 2014: 4), “Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

### **Unsur-Unsur Pembentukan Budaya Organisasi**

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal & Kennedy (M Pabundu Tika, 2014: 16), membagi lima unsur sebagai berikut :

- a) Lingkungan Usaha  
Lingkungan hidup organisasi (perusahaan) ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan.
- b) Nilai-Nilai  
Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan/misi organisasi.
- c) Pahlawan  
Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Mereka merupakan idola yang patut diikuti oleh karyawan perusahaan.
- d) Ritual

Ritual merupakan tempat dimana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya. Karyawan yang berhasil memajukan perusahaan diberikan penghargaan yang dilaksanakan secara ritual setiap tahunnya.

e) Jaringan Budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informasi yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan member interpretasi terhadap informasi.

### **KINERJA**

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditentukan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 113), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Prawiro Suntoro (M Pambudu Tika, 2014: 121), “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Menurut Dewi Hanggraeni (2012: 121), “Pengukuran kinerja atau *Performance appraisal* adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu terhadap pekerjaannya”.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Osborn (2005: 256), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

- 1) Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.
- 2) Kemampuan untuk bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk

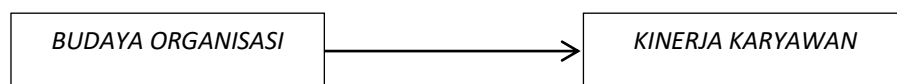
mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

- 3) Dukungan operasional, dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari 15 organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi

## **KERANGKA BERPIKIR**

Analisis untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada kerangka pikir berikut ini :

**Gambar 1. Skema Kerangka Berfikir**



## **Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Menurut Edi Riadi (2015: 1), "Penelitian kuantitatif mengukur fakta objektif melalui konsep yang diturunkan pada variabel-variabel dan dijabarkan pada indikator-indikator dengan memperhatikan aspek reliabilitas".

## **DEFINISI OPERASIONAL**

### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dan dipatuhi bersama oleh anggota organisasi. Dengan demikian diperlukan pengukuran budaya organisasi yang ada dalam perusahaan melalui indikator lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual, dan jaringan budaya.

## 2. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang dilakukan dengan penilaian terhadap karyawan. Untuk mengukur kinerja tersebut, digunakan indikator berupa hasil produksi, efisiensi, kepuasan, keadaptasian dan kelangsungan hidup organisasi/perusahaan.

### UJI VALIDITAS

Pada Uji coba instrumen, validitas ini dilakukan terhadap 20 responden, pengujian validitas dengan menggunakan teknik koefisien korelasi dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) adalah signifikan, df:  $n-2$  yaitu  $20-2 = 18$ , dan diperoleh  $r$  tabel = 0,444. Data akan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Data diolah dengan menggunakan *Program SPSS versi 22.0* dengan melakukan penyebaran 6 butir pernyataan pada variable Budaya Organisasi (X) dan 8 butir pernyataan pada variable Kinerja (Y), kemudian dilakukan perhitungan, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid yaitu setiap variabel memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

### POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PEI dengan jumlah 100 orang dan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 80 responden.

### UJI VALIDITAS

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variable	Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budayaorganissasi	X1	0.540	0.456	Valid
	X2	0,912	<b>0.456</b>	<b>Valid</b>
	X3	0,757	<b>0.456</b>	<b>Valid</b>
	X4	0,720	<b>0.456</b>	<b>Valid</b>
	X5	0,678	<b>0.456</b>	<b>Valid</b>
	X6	<b>0,615</b>	<b>0.456</b>	<b>Valid</b>

Hasil uji validitas pada variable budaya organisasi (X) yaitu setelah melakukan penyebaran 6 butir pernyataan terhadap 20 responden, kemudian dilakukan perhitungan, maka diketahui dari 6 pernyataan tersebut dinyatakan valid yaitu setiap variabel memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

dilakukan perhitungan, maka diketahui dari 6 pernyataan tersebut dinyatakan valid yaitu setiap variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variable	Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,819	0.456	Valid
	Y2	0.510	0.456	Valid
	Y3	0,608	0.456	Valid
	Y4	0,562	0.456	Valid
	Y5	0,536	0.456	Valid
	Y6	0,545	0.456	Valid
	Y7	0,535	0,456	Valid
	Y8	0,799	0,456	Valid

Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) yaitu setelah melakukan penyebaran 8 butir pernyataan terhadap 20 responden, kemudian dilakukan perhitungan, maka diketahui dari 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid yaitu setiap variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel.

### UJI RELIABILITAS

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's</i>	Batas	Keterangan
	<i>Alpha</i>	Minimal	
Budaya Organisasi (X)	0,799	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	0.600	Reliabel

$\alpha$  Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka butir-butir pernyataan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan semua reliabel dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*( $\alpha$ ) > 0.600.

### UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu set data sudah sesuai dimodelkan oleh distribusi normal atau tidak atau untuk menghitung seberapa besar kemungkinan variabel acak sudah terdistribusi secara normal (Edi Riadi, 2014: 93).

Menurut Iman Ghazali (2006: 147), nilai signikansi harus di atas 0,05 atau 5% untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian

normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*.

Nilai signifikansi budaya organisai sebesar 0,143, dan nilai signifikansi kinerja karyawan sebesar 0,127. Oleh karena nilai signikan kedua variabel tersebut  $> 0,05$ , maka data kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

### **KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Pada PEI, usia seseorang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki serta produktivitasnya dalam bekerja. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagai besar responden berusia antara 31-35 tahun sebanyak 25 orang (31%), sedangkan usia responden kurang dari 25 tahun sebanyak 13 orang (16%), usia 26-30 tahun sebanyak 20 orang (25%), usia 36-40 tahun sebanyak 16 orang (20%), dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 6 orang (8%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia produktif yang ada pada PEI didominasi oleh usia 31-35 tahun.

Tingkat pendidikan seringkali mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan Strata Satu (S1) yaitu 55% atau sebanyak 44 orang. Selain itu responden berpendidikan SMA sebanyak 10 orang (13%), pada tingkat Diploma sebanyak 20 orang (25%) dan bergelar Master (S2) sebanyak 6 orang (8%) dari 80 orang responden. Dari data tersebut diketahui responden yang mengenyam pendidikan terakhir Strata satu (S1) lebih dominan dibandingkan dengan tingkat pendidikan Diploma dan lainnya.

Masa kerja dalam perusahaan dapat menunjukkan konsistensi seseorang dalam bidang kerjanya. Distribusi frekuensi reponden berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 2-5 tahun sebanyak 45 orang (56%), sedangkan untuk masa kerja di bawah 2 tahun sebanyak 30 orang (38%), dan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 5 orang (6%). Pada PEI, masa kerja responden terbanyak adalah 2 sampai 5 tahun.

### **UJI MULTIKOLINEARITAS**

Uji multikolinieritas dilakukan berdasarkan koefisien korelasi antar variabelbebas. Hasil perhitungan koefisien korelasi pada program SPSS 22,0 adalah sebagaiberikut :



**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	StdError	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.862	4.630		1.914	.059		
X	.517	.168	.334	3.080	.003	.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan cara pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas yang dikemukakan pada bab sebelumnya pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), bahwa :

- Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10,00, maka terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Dari hasil output di atas diperoleh nilai *tolerance* budaya organisasi (X) terhadap sebesar 0,791 > 0,10 dan nilai nilai VIF (1,264) < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi, tidak mengalami gejala multikolinieritas padavariabel bebas dalam model regresi, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi budaya organisasi.

### UJI HOMOGENITAS

Uji Homogenitas yang dilakukan untuk mengetahui homogen atau tidaknya suatu varian dari populasi, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Hasil 5. Uji Homogenitas**

No	Variabel	Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (X terhadap Y)	1.102	8	69	.373

Berdasarkan cara pengambilan keputusan seperti yang diungkapkan sebelumnya, bahwa :

- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah  $0,373 > 0,05$ , artinya data budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki varian yang sama.

### **UJI LINIERITAS**

Pada uji linieritas, untuk mengetahui apakah ada dua variabel atau lebih mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas seperti yang sudah diungkapkan, bahwa :

- Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier.
- Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

Hasil Uji Linieritas antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Linieritas X terhadap Y**  
**ANOVA**

			<b>Sum of Squares</b>	<b>DF</b>	<b>Mean square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Y	Between Groups	Combined	406.586	10	40.659	3.734	.000
X		Linearity	251.202	1	251.202	23.069	.000
		Deviation from					
		Linearity	155.384	9	17.265	1.585	.137
	Within Groups		751.364	69	10.889		
	Total		1157.950	79			

Berdasarkan hasil output di atas diperoleh nilai Fhitung (1,585) dengan tingkat probabilitas  $0,137 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

### **PENGUJIAN HIPOTESIS**

#### **Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia, dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PEI. Hasil

regresi linier sederhana dapat dilihat dari data yang diolah dengan menggunakan *Program SPSS Versi 22.0*, yaitu :

Analisa Persamaan Regresi Linier Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil 7. Persamaan Regresi Linier X dengan Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
<b>Model</b>	<b>B</b>	<b>Std Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
(Constant)	15.924	4.090		3.739	.000
X	.720	.155	.466	4.649	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output di atas persamaan regresi linier berdasarkan nilai koefesieen di atas adalah konstan (a) =15,294 dan koefesieen regresi (b) = 0,720, maka persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 15,294 + 0,720X$$

Keterangan : (Y) Kinerja Karyawan dan (X) Budaya Organisasi Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa :

- a) Variabel budaya organisasi mempunyai arah koefesien positif (0,720) terhadap kinerja karyawan.
- b) Budaya organisasi : koefesien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,720 artinya jika varaiabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 72% pada arah yang samadengan konstanta sebesar 15,294.

Persamaan regresi linier di atas menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi mempunyai nilai pengaruh sebesar 0,720, selain itu persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PEI.

## KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi digunakan menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Seperti yang dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Perhitungan determinasi diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 22.0.

Untuk mengetahui seberapa besarkontribusi variabel budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi X dengan Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.207	3.460

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,217 atau 21,7%, nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PEI adalah sebesar 21,7% sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t. Diketahui pada pengujian dua arah, taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, jumlah sampel (n) 80, dan derajat bebas  $n-2 = 78$ , diperoleh t tabel sebesar 1,991. perumusan hipotesis, bahwa :

- Ho diterima dan Ha ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan signifikan (Sig.)  $> 0,05$ .
- Ho ditolak dan Ha diterima, Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikan (Sig.)  $< 0,05$ .

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,720 dengan nilai t hitung (4,369) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian , nilai t hitung (4,369)  $> t$  tabel (1,991) dan nilai signifikansi (0,000)  $< 0,05$ , maka berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PEI. Selain itu berdasarkan persamaan regresi terlihat koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif yang berarti jika budaya organisasi berjalan dengan baik akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan pada PEI, jika budaya

organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan pada PEI.

### KOEFISIEN KORELASI

Untuk menyatakan suatu besaran yang menyatakan kuat atau lemahnya hubungan variabel kompetensi budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan perhitungan koefisien korelasi *product moment* yang diolah dengan *Program SPSS versi 22.0*, pada tabel berikut :

**Tabel 9. Hasil Koefisien Korelasi (Correlations)**

		X	Y
X	Pearson	1	.466**
	Correlation		
	Sig.		.000
	N	80	80
Y	Pearson	.466**	1
	Correlation		
	Sig.	.000	
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antar variabel diperoleh penjelasan analisis masing-masing variabel bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil 1,000 yang artinya  $r = 1$  terdapat garis lurus dan hubungan sempurna dan mempunyai hubungan variabel yang sangat kuat. Koefisien korelasi pada variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- a) Variabel budaya organisasi (X) diperoleh hasil 0,466 yang artinya  $r > 0$  terdapat garis linier positif dan mempunyai hubungan yang kuat, sedangkan tanda (\*\*) menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawannya.
- b) Variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil 1,000 yang artinya  $r = 1$  terdapat garis lurus dan hubungan sempurna dan mempunyai hubungan antar variabel yang sangat kuat.

### PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis, telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, melalui perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung sebesar 4,369 dan nilai signifikansi sebesar

0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan PEI juga akan baik, namun jika budaya organisasi tidak berjalan baik atau lemah maka kinerja karyawan PEI akan menurun.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan, maka Peran budaya organisasi berupa aturan, tradisi, nilai-nilai serta kemampuan beradaptasi pada lingkungan usaha dan membangun jaringan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PEI berdasarkan hasil perhitungan statistik yang sudah dilakukan serta kuesioner responden terhadap budaya organisasi pada PEI. Hal ini sesuai dengan kajian mengenai hubungan budaya organisasi terhadap kinerja yang dikemukakan oleh Kotter dan Hasket (Moh. Pabundu Tika, 2014: 139), "Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang". Secara keseluruhan budaya organisasi yang ada pada PEI berada pada kategori baik.

## **SARAN**

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada tujuan organisasi/perusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan kesadaran yang tinggi serta tanggung jawab karyawan dalam kelangsungan hidup organisasi/perusahaan. Dari hasil tanggapan responden pada indikator kelangsungan hidup perusahaan, dinilai sudah baik, namun perlu ditingkatkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad S Ruky, 2014. **Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Alwi Safrudin, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Drs. Msi. Psi, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Amstrong, Michele, 2004, **Performance Management**, Alih Bahasa : Toni Setiawan, Tugu Publisher, Yogyakarta.

- Asfar Halim Dalimunthe., 2009,. “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)”, **USU Institutional Repository**/May.
- Dessler, Garry, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alih Bahasa : Eli Tanya, Penyunting bahasa : Budi Supriyanto, Indeks, Jakarta.
- Dewi Hanggraeni, Dr. SE, MBA, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Edi Riadi, 2014, **Metode Statistik Parametrik & Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan**, Pustaka Mandiri. Tangerang.
- \_\_\_\_\_, 2015. **Metode Statistik Parametrik & Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan**. Pustaka Mandiri. Tangerang
- Elvinaro Ardianto, 2011, **Metode Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gibson, James L, 2003, **Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses**, Airlangga. Jakarta.
- Hutapea, Parulian,. Nurliana Thoha, 2008, **Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis**, Gramedia, Jakarta.
- Imam Ghazali, 2006, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- \_\_\_\_\_, 2011, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kreitner, Robert., Kenicki, 2003, **Perilaku Organisasi Edisi Pertama**, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I**, Salemba Empat, Jakarta.

- M. Pabundu Tika, 2014, **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Bumi Aksara Jakarta.
- PalanR, 2007, **Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi**, Penerjemah: Octa Melia Jalal, PPM, Jakarta.
- Schermerhorn, John D., *et all*, 2005, **Organizational Behavior**, John Willey dan Sons. Inc, New York.
- Stephen P. Robbins, Coulter Mary, 2010. **Manajemen** Ed.10. Airlangga. Jakarta
- Sugiyono, 2006, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2013, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai, 2005, **Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**, RajaGrafindo Persada, Jakarta.