

DAMPAK BUDAYA KERJA TERHADAP VOLUME PENJUALAN PADA PT. PARIT PADANG GLOBAL CABANG CIREBON

Restu Agung Setiadi¹, Vina Andita Pratiwi²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

*restuagungs@gmail.com

Dikirim : 12 April 2022

Diterima : 14 Mei 2022

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of work culture on sales volume at PT. Parit Padang Global Cirebon Branch. The type of research used in this study uses a quantitative approach with a simple linear regression analysis technique. The type of data used is primary data obtained through a questionnaire survey using SPSS for Windows version 26 and observation. Secondary data obtained from company data as well as several books and journals that can be accounted for. The sample in this study was 75 respondents with probability sampling using a simple sample technique. The results of this study there is no significant impact between the variables of Work Culture and sales volume with the results $t_{count} 1.001 < t_{table} 1.66600$ with a significance level of $\alpha=5\%$. While the R Square value of 0.014 means that the variables of Work Culture and Sales Volume have an influence of 1.4% on sales volume, while the remaining 98.6% is influenced by other variables not examined by the author..

Keywords: Work Culture, Sales Volume.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Budaya Kerja Terhadap Volume Penjualan Pada PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survey kusioner dengan menggunakan SPSS untuk Windows versi 26 dan observasi. Data sekunder yang diperoleh dari data perusahaan serta beberapa buku dan jurnal yang dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 75 responden dengan probability sampling menggunakan teknik sampel sederhana. Hasil penelitian ini tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel Budaya Kerja dengan volume penjualan dengan hasil thitung $1.001 < t_{tabel} 1.66600$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Sedangkan nilai R Square sebesar 0.014 artinya bahwa variabel Budaya Kerjadan Volume Penjualan mempunyai pengaruh sebesar 1,4% terhadap volume penjualan, sedangkan sisanya sebesar 98,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Volume Penjualan

A. PENDAHULUAN

Menurut Stephen Robbins, (2015) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (employee empowerment) disuatu perusahaan. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan (Suwoto et al., 2016).

Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan dalam rangka membangun perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang hendak dicapai. Dengan demikian antara budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena kedua-duanya ada kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen dan sistem manajemen dan sebagainya, namun semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi. Budaya perusahaan adalah aturan main yang ada dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Budaya kerja adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis (Pallawagau, 2020). Hal ini mungkin tidak didefenisikan, didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan PT. Parit Padang Global yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam kerja.

Kondisi pelaksanaan budaya kerja di karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal dinas yang sangat variatif. Contohnya kebiasaan karyawan pada karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda – nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin. Serta budaya closing sales ahir bulan sampai pukul 24.00 wib, dimana telah jauh melewati batas kewajaran, Idealnya harapan

semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh karyawan tanpa terkecuali di karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon. Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikhawatirkan terhadap pencapaian penjualan.

Penelitian tentang budaya kerja juga didasari realita bahwa keberadaan target dan pencapaian penjualan adalah sebagai indikator kinerja karyawan. Budaya kerja yang sehat akan memacu karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan target penjualan akan tercapai karena adanya budaya kerja yang sehat, semakin bagus budaya kerja yang diciptakan karyawan maka akan semakin tinggi pencapaian penjualan pada target penjualan yang sudah ditentukan perusahaan (Wulandary et al., 2017). Berdasarkan latarbelakang masalah dan temuan yang diperoleh peneliti maka tujuan dari penelitali ini adalah (1) Untuk mengetahui gambaran budaya kerja karyawan pada PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon, (2) Untuk mengetahui gambaran volume penjualan pada PT. Parit Padang Global cabang Cirebon., (3) Untuk mengetahui dampak budaya kerja terhadap volume penjualan PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon.

B. KAJIAN LITERATUR

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja (Lubis & Syahputri, 2019). Menurut Mangkunegara (2017) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Laurens (2020) menjelaskan bahwa Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus menerus”. Sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku, budaya kerja merupakan seperangkat pengetahuan yang built in di dalam

individu manusia pekerja yang dengannya manusia bertindak atau berperilaku di dalam dunia kerja (Chartika, 2021). Dari pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Rivai, (2016) fungsi budaya kerja adalah Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain; Budaya memberikan identitas bagi organisasi; Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu. Budaya itu mengingatkan kemantapan sistem sosial dan Budaya sebagai mekanisme pembuat maknadan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan. Sedangkan Stephen Robbins, (2015) peran atau fungsi didalam suatu budaya adalah sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain, Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggotanya organisasi; Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas dari pada kepentingan individu; Mendorong stabilitas sisitem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan; Sebagai pola perilaku yang berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial dan juga alat komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya.

Menurut Nurhadijah dalam (Sari & Anitra, 2020) indikator budaya kerja adalah sebagai berikut: (1) Disiplin, (2) Kepatuhan, (3) Saling menghargai, (4) Kerja sama kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Volume Penjualan

Volume Penjualan memiliki arti penting yaitu besarnya kegiatan – kegiatan yang dilakukan secara efektif oleh penjualan untuk mendorong agar konsumen melakukan pembelian. Tujuan dari Volume penjualan ini adalah untuk memperkirakan besarnya keuntungan yang diterima dengan menjual produk kepada konsumen serta biaya yang sudah dikeluarkan. Besarnya volume penjualan dapat dilihat dari banyaknya jumlah produk yang terjual. Menurut Kotler, (2012) Volume penjualan adalah barang yang terjual dalam bentuk uang untuk jangka waktu tertentu di dalamnya mempunyai strategi pelayanan yang baik. Sedangkan pengertian Volume Penjualan menurut Sulaiman et al., (2017) merupakan Ukuran yang menunjukkan banyaknya atau besarnya jumlah barang atau jasa yang terjual.

Menurut Freddy (2009) Semakin besar jumlah penjualan yang dihasilkan perusahaan, semakin besar kemungkinan laba yang akan dihasilkan perusahaan. Oleh karena itu, volume penjualan yang menguntungkan harus menjadi tujuan utama perusahaan dan bukannya untuk

kepentingan volume itu sendiri. Volume penjualan merupakan Jumlah total yang dihasilkan dari kegiatan kegiatan penjualan barang, Semakin besar jumlah penjualan yang dihasilkan perusahaan, semakin besar kemungkinan laba yang kan dihasilkan perusahaan.

Dari pengertian – pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan volume penjualan adalah jumlah barang yang terjual oleh perusahaan yang didalamnya mempunyai strategi pelayanan yang baik untuk memperkirakan keuntungan yang diterima.

Adapun indikator dari volume penjualan menurut Kotler (2008) sebagai berikut : (1) Harga, (2) Promosi , (3) Kualitas, (4) Saluran distribusi, (5) Produk. Aktivitas penjualan banyak dipengaruhi oleh faktor yang dapat meningkatkan aktivitas perusahaan, oleh karena itu manajer penjualan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penjualan. Menurut Sugiarta, (2020) faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi volume penjualan adalah saluran distribusi yang bertujuan untuk melihat peluang pasar apakah dapat memberikan laba yang maksimum. Secara umum mata rantai saluran distribusi yang semakin luas akan menimbulkan biaya yang lebih besar, tetapi semakin luasnya saluran distribusi maka produk perusahaan akan semakin dikenal oleh masyarakat luas dan mendorong naiknya angka penjualan yang akhirnya berdampak pada peningkatan volume penjualan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penjualan menurut Basu & Irawan., (2012) sebagai berikut : (1) Kondisi dan Kemampuan Penjual, (2) Kondisi Pasar, (3). Modal, (4) Kondisi Organisasi Perusahaan, (5) Faktor-faktor lain.

C. PELAKSAAAN DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Populasi dan sampel yang digunakan peneliti adalah karyawan PT. Parit Padang Global sebanyak 75 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Interview (Wawancara), (2) Kuesioner (Angket), (3) Observasi. Teknik Analisis Data Instrumen Penelitian : Uji Validitas dan Uji reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan bantuan Metode Regresi Linear, tetapi sebelum melakukan analisis regresi linear digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (Statistical Package For Social). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel t product moment. Uji ini menggunakan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: (Umar, 2014)

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan cara internal dapat dengan teknik Cronbach Alpha. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Imam Ghozali, 2011). Rumus Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$= \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right)$$

Sumber: Husein Umar, 2014

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas instrumen dengan menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 26 for Windows.

Tabel 1 Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel Budaya Kerja(X1)

No Soal	Kode Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	BK1	0.671	0.1914	Valid
2	BK2	0.609	0.1914	Valid
3	BK3	0.651	0.1914	Valid
4	BK4	0.48	0.1914	Valid
5	BK5	0.509	0.1914	Valid
6	BK6	0.648	0.1914	Valid
7	BK7	0.523	0.1914	Valid

Tabel 1 menunjukkan nilai r-hitung variabel Budaya Kerja memiliki nilai diatas 0,1914, atau lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi lebih < 0,05, sehingga dapat disimpulkan pernyataan Budaya Kerja dalam kuisisioner ini adalah valid.

Tabel 2 Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel Volume Penjualan Y

No Soal	Kode Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	VP1	0.777	0.1914	Valid
2	VP2	0.855	0.1914	Valid
3	VP3	0.818	0.1914	Valid
4	VP4	0.763	0.1914	Valid

Tabel 2 menunjukkan nilai r-hitung pada variabel Volume Penjualan memiliki nilai diatas 0,1914, atau lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi lebih < 0,05, sehingga dapat disimpulkan pernyataan Volume Penjualan dalam kuisisioner ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	7

Sumber : Data primer diolah (SPSS 26), 2021

Berdasarkan Tabel 3 maka tampak bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,910 > 0,6, yaitu artinya semua pernyataan untuk variabel Budaya Kerja (X) adalah reliabel. Maka dapat

disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen variabel Budaya Kerja dapat digunakan dalam proses analisis data.

Tabel Error! No text of specified style in document. Hasil Uji Reliabilitas Volume Penjualan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	4

Sumber : Data primer diolah (SPSS 26), 2021

Berdasarkan Tabel 4 maka tampak bahwa nilai *Cronbach Alpha* $0,808 > 0,6$, yaitu artinya semua pernyataan untuk variabel Volume Penjualan (Y) adalah reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen variabel Volume Penjualan (Y) dapat digunakan dalam proses analisis data.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

**Tabel 5 Hasil Uji Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.8210
	Std. Deviation	1.11030
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.066
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output data pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov sebesar $0,200 > 0,05$ maka nilai Kolmogorov dikatakan signifikan.

Uji Heterokedastisitas

Dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolute resi 2 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.707	.581	2.938	.004
	Budaya_Kerja_X1	.004	.022	.024	.841

a. Dependent Variable: Ab_res

Berdasarkan Tabel 6 dapat dikatakan bahwa model regresi Budaya Kerja terhadap Volume penjualan tidak terjadi masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikansi sebesar $0,841 > 0,05$.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Uji Autokorelasi - Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.116 ^a	.014	.000	2.158	2.014

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Vol_Penj_Y

Kriteria Pengujian Tabel Durbin Watson $dk = k, n$

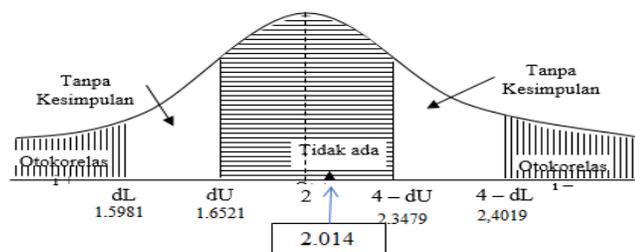
$K=1$ dan $n=75$

$dL = 1.5981$

$dU = 1.6521$

$4-dU = 2,3479$

$4-dL = 2,4019$



Gambar 1. Diagram Uji Autokorelasi Durbin Watson

Dari hasil perhitungan *software* statistik dan dituangkan diagram 4.1 diatas dari kriteria mengenai tes autokorelasi dengan nilai *Durbin Watson* 2.014 sehingga tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh Budaya Kerja (X) terhadap Volume Penjualan (Y) di PT. Parit Padang Cabang Cirebon disajikan pada tabel berikut: .

Tabel 8 Uji Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.118	1.122		14.369	.000
	Budaya_Kerja_X1	.043	.043	.116	1.001	.320

a. Dependent Variable: Vol_Penj_Y

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.118 + 0.043 X$$

Dari persamaan model regresi tersebut, diperoleh konstanta sebesar 13.685 yang berartikan jika Budaya Kerja (X), Volume Penjualan (Y) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 16.118. Koefesien regresi pada Budaya Kerja (X) bernilai sebesar 0,116. Budaya Kerja dari karyawan yang akan bekerja dengan maksimal apabila ia memiliki Budaya Kerja yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah disepakati. Dan setelah melihat Nilai thitung variabel Budaya Kerja (X) sebesar 1.001 < t tabel 1.66600 dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ ini artinya tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel Budaya Kerja (X) terhadap volume penjualan.

4. Koefisien Determinan

Sementara itu untuk mengetahui besar kontribusi Budaya Kerjadan terhadap Volume Penjualan PT. Parit Padang Cabang Cirebon dapat diketahui melalui besarnya nilai R Square yang diperoleh dari hasil penghitungan SPSS 26.0 for Windows sebagai berikut:

Tabel 9 Koefisien determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.116 ^a	.014	.000	2.158	2.014

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Vol_Penj_Y

Berdasarkan tabel 9 menyatakan bahwa dampak Budaya Kerja terhadap Volume Penjualan PT. Parit Padang Cabang Cirebon baik. Sedangkan nilai R Square menunjukkan angka 0,014 artinya bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh sebesar 1,4 % terhadap Volume Penjualan, sedangkan sisanya sebesar 98,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari indikator yang tertinggi dari variabel budaya kerja adalah peraturan dalam perusahaan karena dengan adanya perturan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka lebih baik dalam bekerja dan mereka tidak berusaha untuk menjauh dari perusahaan. Mereka juga akan berusaha dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kondisi pelaksanaan budaya kerja di karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal dinas yang sangat variatif. Contohnya kebiasaan karyawan pada karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda – nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin. Serta budaya closing sales akhir

bulan sampai pukul 24.00 wib, dimana telah jauh melewati batas kewajaran, Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh karyawan tanpa terkecuali di karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon. Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikhawatirkan terhadap pencapaian penjualan.

E. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian dengan judul Dampak Budaya Kerja Terhadap Volume Penjualan Pada PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon adalah sebagai berikut

- 1) Tidak terdapat dampak yang signifikan antara budaya kerja dengan Volume Penjualan di PT. Parit Padang Global Cabang Cirebon dengan hasil Nilai thitung $1.001 < t$ tabel 1.66600 dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Berarti tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel budaya kerja dengan Volume Penjualan Dari hasil tersebut maka H_a ditolak dan berarti H_o diterima.
- 2) Hasil Uji Determinasi menunjukkan dampak Budaya Kerja terhadap Volume Penjualan PT. Parit Padang Cabang Cirebon baik. Sedangkan nilai R Square menunjukkan angka 0,014 artinya bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh sebesar 1,4 % terhadap Volume Penjualan.
- 3) Dari persamaan model regresi diperoleh konstanta sebesar 13.685 yang berartikan jika Budaya Kerja (X), Volume Penjualan (Y) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 16.118. Koefesien regresi pada Budaya Kerja (X) bernilai sebesar 0,116.

F. DAFTAR PUSTAKA

Basu, S. D., & Irawan. (2012). Manajemen Pemasaran Modern (2nd ed.). Liberty.

- Chartika, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Kotler., & Keller. (2012). Manajemen Pemasaran. (12th ed.). Erlangga.
- Kotler, P. (2012). Manajemen Pemasaran: Jilid 1 (Edisi Mile). Prehallindo.
- Laurens, S. (2020). Budaya Kerja Dan Motivasi Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku. *Badati*, 3(2), 47–59.
- Lubis, A., & Syahputri, Y. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan. Universitas Medan Area.
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.
- Pallawagau, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Tiar Raya. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1).
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Robbins, S, Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*: Pearson Higher Education AU.
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, A. E., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 552–559.
- Sugiarta, A. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan (Studi Kasus Distro Equaltrev 16C Mulyojati, Kota Metro). IAIN Metro.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulaiman, E., Handayani, C., & Septiani, D. (2017). Pengaruh Promosi Produk Chocolatos terhadap Peningkatan Volume Penjualan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Majalengka. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon*, 6(1).
- Suwoto, S., Sumardjoko, B., & Sabar Narimo, M. M. M. (2016). Budaya Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (2 cetakan). Rajawali Pers.
- Wulandary, T., Syamsun, M., & Dirjosupartono, S. (2017). Pengaruh adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi PT Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 196.