



Volume 04, Issue 01, April 2025

Reinforce: Journal of Sharia Management

Faculty of Islamic Economic and Business

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
Jl. Mayor Sujadi Timur No. 46 Tulungagung Jawa Timur 66221 Indonesia

Website: <http://ejournal.uinsatu.ac.id/index.php/reinforce>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA DESA KRANDANG KECAMATAN KRAS KABUPATEN KEDIRI)

Dini Rahma Agustina^{1*}, Andriani², Mahfudhotin³

^{1,2,3} Institut Agama Islam Negeri Kediri

*dinirahmaagustin@gmail.com



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan norma yang telah berlaku dalam jangka waktu lama, diikuti dan disepakati oleh setiap anggota sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan masalah di dalam organisasi mereka. Budaya organisasi memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan karena budaya organisasi dalam suatu perusahaan mampu menumbuhkan semangat kerja bagi orang-orang di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kinerja karyawan menurut persepsi karyawan di bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera, Desa Krandang, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja karyawan) berada dalam kategori “cukup”. Tingkat korelasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan tergolong sedang, sesuai dengan nilai r sebesar 0,561. Berdasarkan uji regresi linier sederhana, arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y bersifat positif (25,203), dan setiap kenaikan 1% nilai variabel X akan meningkatkan nilai variabel Y sebesar 0,524. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai t -hitung sebesar 10,050 > t -tabel sebesar 1,651, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,315, yang berarti bahwa variabel X mampu menjelaskan variabel Y sebesar 31,5%, sedangkan sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract: Organizational culture is a system of values and norms that have taken effect, followed and agreed upon by each member as a guide in behaving and solving problems in their organization. Organizational culture is closely related to employee performance because the organizational culture in a company is able to foster the work spirit of the people in it. This study aims to determine the organizational culture and employee performance according to employees in the production department of PT Sukses Mitra Sejahtera, Krandang Village, Kras District, Kediri Regency. The method used is a

quantitative method. Variables X and Y are in the "sufficient" category. The level of correlation between organizational culture and employee performance is moderate, this is in accordance with the r value of 0.561. Simple linear regression test, the direction of the influence of variable X on variable Y is positive (25.203) and every 1% increase in value of variable X, the value of variable Y will increase by 0.524. The results of the t-test show that there is a significant influence of organizational culture variables on employee performance, this is based on the t-count of 10.050 > t table 1.651 with a significance of 0.000 < 0.05. Ho is rejected and Ha is accepted. The results of the determination coefficient test value R^2 0.315 means that variable X is able to explain variable Y by 31.5%, the remaining 68.5% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang seperti pada saat ini memunculkan adanya persaingan dari semua perusahaan untuk dapat mengunggulkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul dari pesaingnya. Pengelolaan suatu perusahaan harus dilaksanakan secara kompeten dan produktif, sehingga organisasi maupun perusahaan mampu bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan elemen utama karena mampu mempengaruhi efisien serta efektifitas suatu organisasi maupun perusahaan dan merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Manusia memiliki peran utama pada setiap kegiatan organisasi sebagai perencana, pelaku serta penentu terciptanya tujuan organisasi, sehingga manusia adalah aset perusahaan yang perlu dijaga, ditingkatkan efisiensi serta produktivitasnya. Jika individu dalam suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif maka perusahaan juga akan tetap berjalan secara efektif.

Perusahaan maupun organisasi merupakan wadah bagi orang-orang yang terpilih sesuai dengan bidang keahliannya dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai tujuan bersama sesuai dengan yang telah direncanakan. Untuk dapat mempunyai karyawan/ pegawai terampil yang memiliki kemampuan dalam bekerja, komitmen serta loyalitas yang tinggi terhadap suatu instansi/ lembaga bukanlah suatu hal yang mudah dilakukan karena setiap individu memiliki sikap dan perilaku yang beragam. Salah satu cara agar perilaku pegawai dapat diarahkan dan sesuai dengan ketentuan serta norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi kepada seluruh pegawai karena budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak

terlihat, yang mampu mendorong orang-orang secara tidak sadar sehingga pegawai telah mempelajari budaya yang berlaku di organisasi tersebut.

Menurut Robbins, budaya organisasi adalah sistem, norma serta aturan bersama yang diikuti dan disepakati oleh setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Penerapan budaya organisasi yang optimal akan memberikan manfaat yaitu dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang baik serta dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja serta perilaku yang telah dicapai oleh karyawan atau individu dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut teori Kasmir yaitu 1) kemampuan dan keahlian 2) pengetahuan 3) rancangan kerja 4) kepribadian 5) motivasi kerja 6) kepemimpinan 7) gaya kepemimpinan 8) budaya organisasi 9) kepuasan kerja 10) lingkungan kerja 11) loyalitas 12) komitmen 13) disiplin kerja. Mengingat pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan, maka diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

Saat ini banyak bermunculan perusahaan-perusahaan milik swasta dalam berbagai bidang salah satunya berada di Kabupaten Kediri. Dari beberapa perusahaan swasta tersebut, peneliti mengambil perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera di Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri karena perusahaan ini lebih unggul dari perusahaan yang sejenis dilihat dari data jumlah karyawan sebanyak 739 orang serta kapasitas produksi yang lebih besar yaitu sebanyak 70.000 per tahun untuk barang *plywood*, 2000 per tahun *venner* dan *blockboard* sebanyak 3000 per tahun. Berikut adalah jumlah rekapitulasi total produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera dalam tiga tahun terakhir yaitu :

Tabel 1. Rekap Total Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Tahun 2020-2022

Bulan	2020	2021	2022
Januari	8.687.41	10.916.65	11.707.12
Februari	8.773.79	11.249.06	10.173.73
Maret	9.960.78	7.630.38	12.7.25
April	9.101.15	5.663.54	10.408.66
Mei	9.581.63	6.574.16	9.141.82
Juni	6.961.05	6.793.07	10.843.52

Juli	10.965.62	6.861.44	11.031.25
Agustus	10.518.73	6.256.31	10.809.75
september	10.910.97	8.175.71	11.203.92
Oktober	11.714.08	8.381.01	11.262.07
November	10.926.32	11.746.34	11.217.87
Desember	11.180.74	11.553.58	11.376.36
TOTAL	11.928.227M^a	10.180.125M^a	13.118.332M^a

Sumber : Administrasi bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera

Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa pada tahun 2020 total produksi yang dihasilkan oleh PT SMS yaitu sebesar 11.928.227 m³. Pada tahun 2021 mengalami penurunan jumlah produksi yaitu sebesar 10.180.125 m³. Akan tetapi, pada tahun 2022 jumlah produksinya meningkat sebesar 13.118.332 m³. Dalam memenuhi permintaan produk yang sesuai dengan orderan konsumen, maka diperlukan bahan baku, perencanaan yang baik serta tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi produk sesuai dengan target yang ditentukan. Di perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera karyawan yang paling banyak yaitu karyawan di bagian produksi sebanyak 535 karyawan. Karyawan pada bagian produksi merupakan karyawan yang diberikan tanggung jawab yang besar untuk dapat menyelesaikan target produksi serta dituntut untuk menghasilkan produk atau barang yang memiliki kualitas serta mutu yang baik sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam perusahaan karyawan juga perlu melakukan penyesuaian terhadap keadaan di lingkungan perusahaan serta aturan main yang berlaku salah satunya adalah budaya yang telah diterapkan secara turun temurun di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins, menyatakan bahwa budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat serta bertentangan dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya jika budaya tersebut kuat dan positif maka sangat berpengaruh terhadap perilaku serta efektivitas kinerja perusahaan. Budaya yang diberlakukan di lingkungan perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera adalah budaya kerja 5R yang berasal dari jepang yaitu seiri (Ringkas), selton (Rapi), seiso (Resik), seiketsu (Rawat) dan Shitsuke (Rajin).

Berdasarkan observasi awal (pra survei) yang dilakukan oleh peneliti terhadap 50 karyawan bagian produksi mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera menurut teori Kasmir diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera

No	Fakto-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Responden
1.	Kemampuan dan keahlian	-
2.	Pengetahuan	-
3.	Rancangan kerja	-
4.	Kepribadian	3
5.	Motivasi kerja	6
6.	Kepemimpinan	4
7.	Gaya kepemimpinan	5
8.	Budaya organisasi	11
9.	Kepuasan kerja	-
10.	Lingkungan kerja	8
11.	Loyalitas	4
12.	komitmen	-
13.	Disiplin kerja	9
	JUMLAH	50

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi adalah faktor dominan dipilih oleh karyawan di PT SMS. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Dwi Wulandari yang menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian yang lain disebutkan juga bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lina menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian serta pemaparan data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor budaya organisasi adalah yang mendominasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori yang dikemukakan oleh Kasmir menyatakan bahwa faktor budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan serta membuktikan teori yang dikemukakan oleh Robbins, bahwa budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat serta bertentangan dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya jika budaya tersebut kuat dan positif maka sangat berpengaruh terhadap perilaku serta efektivitas kinerja perusahaan.

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang akan diteliti oleh peneliti. Pengukuran kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert. Sedangkan sumber data pada penelitian ini diperoleh berdasarkan data primer. Data primer diperoleh dari penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi sebanyak 535 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 222 responden. Dari 222 responden diperoleh dari teknik sampling probability sampling dan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan rumus Isacc dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%.

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X). Hipotesis adalah dugaan sementara yang memiliki kemungkinan benar atau salah, terkait suatu permasalahan yang menyangkut populasi. Pengujian hipotesis diaplikasikan sebagai alat pengambilan keputusan dari pernyataan dugaan sementara yang berlandaskan pada suatu alat tertentu.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t untuk pengujian hipotesis serta analisis data melalui analisis regresi linier sederhana. Untuk mengetahui berapa besar prosentase pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diidentifikasi menggunakan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian yang dilaksanakan dalam penelitian ini yaitu pengujian untuk uji instrumen, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan dari perhitungan menggunakan rumus Issac dan Michael didapatkan sampel sejumlah 222 karyawan yang menjadi responden dari total populasi sebanyak 535 karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 responden diluar total sampel penelitian untuk menguji validitas instrumen. Peneliti menggunakan 15 butir pertanyaan untuk variabel budaya organisasi dan 15 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan. Uji validitas dilakukan untuk membandingkan hasil dari r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = n-2 (50-2 = 48) dengan tingkat kesalahan 5% menghasilkan nilai r tabel 0,235. Ketentuan instrumen dikatakan sah atau valid jika nilai r hitung > r tabel. Hasil dari pengujian validitas variabel X dan Y, ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,607	0,235	VALID
X2	0,002	0,235	TIDAK VALID
X3	0,670	0,235	VALID
X4	0,202	0,235	TIDAK VALID
X5	0,397	0,235	VALID
X6	0,484	0,235	VALID
X7	0,310	0,235	VALID
X8	0,563	0,235	VALID
X9	0,610	0,235	VALID
X10	0,351	0,235	VALID
X11	0,419	0,235	VALID
X12	0,139	0,235	TIDAK VALID
X13	0,313	0,235	VALID
X14	0,017	0,235	TIDAK VALID
X15	0,525	0,235	VALID

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,555	0,235	VALID
Y2	0,404	0,235	VALID
Y3	0,000	0,235	TIDAK VALID
Y4	0,097	0,235	TIDAK VALID

Y5	0,388	0,235	VALID
Y6	0,218	0,235	TIDAK VALID
Y7	0,507	0,235	VALID
Y8	0,349	0,235	VALID
Y9	0,275	0,235	VALID
Y10	0,515	0,235	VALID
Y11	0,772	0,235	VALID
Y12	0,608	0,235	VALID
Y13	0,364	0,235	VALID
Y14	-0,036	0,235	TIDAK VALID
Y15	0,430	0,235	VALID

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 3 diperoleh bahwa terdapat 11 instrumen yang dinyatakan valid atau sah sehingga digunakan untuk pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan pada tabel 4 diperoleh hasil bahwa terdapat 11 instrumen pertanyaan yang sah dan valid sehingga dapat digunakan sebagai pertanyaan dalam kuesioner penelitian.

Sebelum instrumen pertanyaan disebarakan kepada responden, terlebih dahulu di uji reliabilitas dari masing-masing variabel. Uji dinyatakan reliabel jika nilai alfa antara 0,61-0,8. Hasil uji reliabilitas dari instrumen penelitian pada variabel X dan Y yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Relibilitas

No	Variabel	Cronbach Alfa
1.	Budaya Organisasi	0,693
2.	Kinerja Karyawan	0,672

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa masing-masing nilai cronbach alfa dari variabel X dan Y berada diantara nilai 0,61-0,8 sehingga dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali, analisis deskriptif digunakan dalam uji ini yang memiliki tujuan untuk menggambarkan serta mendeskripsikan suatu data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum. Berikut adalah data dari hasil perhitungannya :

Tabel 6. Analisis Deskripsi Variabel

Statistik Deskriptif					
	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Budaya Organisasi	222	34.00	55.00	47.15	3.250

Kinerja Karyawan	222	38.00	55.00	47.94	2.968
Valid N (listwise)	222				

Sumber : Data diolah hasil SPSS 25, 2024

Berdasarkan dari perhitungan aplikasi SPSS 25 pada Tabel 6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 222 responden. Pada variabel budaya organisasi skor terendah yaitu 34.00 serta skor tertinggi yaitu 55.00 dengan rata-rata nilai sebesar 47.15 dengan standar deviasi sebesar 3.250. Sedangkan variabel kinerja karyawan nilai terendahnya sebesar 38.00 dan nilai tertinggi yaitu sebesar 55.00 dengan rata-rata nilai sebesar 47.94 total standar deviasi sebesar 2.968.

Langkah selanjutnya yaitu membuat kategorisasi pada setiap masing-masing variabel. Menurut Azwar, tujuan dari dilakukannya kategorisasi yaitu mendeskripsikan data untuk memberikan gambaran mengenai keadaan distribusi skor skala pada subjek yang dilakukan pengukuran serta berfungsi sebagai sumber informasi tentang keadaan subjek maupun variabel yang diteliti. Terdapat lima kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang serta sangat kurang.

Berdasarkan tabel 6 variabel budaya organisasi memiliki nilai/skor mean yaitu sebesar 47,15 yang mana nilai tersebut berada diantara $45,525 \leq X < 48,775$ yang berada di kategori cukup. Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai mean/ rata-rata sebesar 47,94 yang berarti berada pada kategori "cukup". Nilai tersebut terletak diantara $46,46 \leq X < 49,42$.

Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah tabel hasil dari uji normalitas yang dilakukan peneliti menggunakan Kolmogorov Smirnov test dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 25.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

N	Sig
222	0,089

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 7 diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,089 lebih besar dari pada 0,05. Sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	α	Sig
Budaya Organisasi	0,05	0,471

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser menghasilkan nilai sig sebesar 0,471 yang mana nilai ini lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	1.000	1.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai VIF variabel budaya organisasi menunjukkan nilai 1.000 yang mana $1 < 10$ sehingga tidak adanya gejala multikolinieritas.

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

N	Asymp. Sig (2-tailed)
222	0,060

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25,2024

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai asymp. sig (2-tailed) dengan N 222 sebesar 0,060 yang berarti bahwa $0,60 > 0,05$ sehingga tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linier Sederhana

Berikut adalah hasil dari uji regresi linier sederhana :

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.514	2.523		10.507	.000
Budaya Organisasi	.454	.053	.498	8.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 11 hasil persamaan analisis regresi linier sederhana dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = (26.514) + 0,454X$$

Persamaan dari rumus tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta yang bernilai 26.514 memuat arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja yaitu sebesar 26.514 atau jika budaya organisasi nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 26.514

- Jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan atau penambahan sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan akan naik atau meningkat sebesar 0,454.

Uji t

Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada dampak dari variabel X pada variabel Y. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	26.514	2.523			10.507	.000
Budaya Organisasi	.454	.053	.498		8.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Dari tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,512 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,651 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa $t_{hitung} 8,512 > t_{tabel} 1,651$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi pula kemampuan variabel budaya organisasi dalam menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara 0 hingga 1, semakin tinggi nilainya maka akan semakin kuat kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.244	2.580

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS 25, 20234

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,248 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 24,8% dan sisanya sebesar 75,2% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Budaya Organisasi di PT Sukses Mitra Sejahtera

Menurut Robbins, budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam aspek pengarahan perilaku serta kinerja organisasi. Hasil data yang diolah oleh peneliti diperoleh dari responden mengenai budaya organisasi yang telah diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada pengujian tersebut peneliti menggunakan instrumen pertanyaan sebanyak 11 item yang telah dinyatakan valid serta reliabel sehingga instrumen sebanyak 11 item tersebut dapat digunakan untuk alat bantu pengukuran pada penelitian ini.

Selanjutnya peneliti melakukan analisis deskriptif kepada 222 orang yang menjadi responden menghasilkan jawaban yaitu nilai minimum sebesar 34,00, nilai maximum 55,00, nilai mean (rata-rata) 47,15 serta nilai std devition sebesar 3,250. Budaya organisasi di PT Sukses Mitra Sejahtera termasuk kedalam kategori “cukup” yang mana hasil ini didasarkan pada perhitungan nilai rata-rata (mean) sebesar 47,15 yang mana nilai tersebut berada diantara $45,525 \leq X < 48,775$ termasuk dalam kategori “cukup”.

Kinerja Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera

Menurut Sedarmayanti, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang diperlihatkan dengan bukti secara nyata dari segala keseluruhan. Hasil data yang diperoleh oleh peneliti bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai mean 47,94 dan standar deviasi 2,968. Berpedoman pada hasil kategorisasi menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera dikategorikan “cukup” yang mana hasil ini didasarkan pada nilai mean 47,94 yang berada diantara nilai $46,46 \leq X < 49,42$.

Variabel kinerja karya berkategori “cukup” yang dimaksudkan dalam hal ini dapat dijelaskan dengan indikator menurut Robbins dalam Ruth Novia, dkk yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri

Dalam hasil perhitungan uji korelasi product moment dengan bantuan aplikasi SPSS 25 mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera, pada tabel 4.21 nilai *r product moment* atau *pearson correlation* yaitu senilai 0,498 yang terletak antara 0,40-0,70, sehingga tingkat korelasi (hubungan) antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan termasuk pada kategori “sedang”. Sedangkan nilai signifikansi 0,000 dimana $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera.

Hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.22 diperoleh hasil persamaan regresi $Y = (26.514) + 0,454X$, yang berarti arah pengaruh X terhadap Y adalah positif dimana setiap penambahan 1% variabel budaya organisasi (X) maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan atau meningkat sebesar 0,454. Pada tabel 4.23 dapat diketahui hasil dari uji t yaitu thitung sebesar 8,512 Nilai ttabel dengan sampel sebanyak 222 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,651. Sehingga dapat diketahui bahwa $t \text{ hitung } 8,512 > t \text{ tabel } 1,651$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya pada tahap pengujian koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengukur seberapa jauh variabel X menjelaskan variabel Y. Hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi yaitu nilai R kuadrat sebesar 0,248 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 24,8% dan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis oleh peneliti dalam penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, dapat diketahui bahwa PT Sukses Mitra Sejahtera memiliki budaya organisasi yang sangat kental dibandingkan dengan perusahaan yang lain. Akan tetapi, hasil dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa kontribusi budaya organisasi tidak terlalu tinggi. Hal ini disebabkan karena nilai budaya organisasi yang ada di bagian produksi terkadang dijalankan dan terkadang tidak dijalankan. Contohnya yaitu tidak mengelompokkan sampah sesuai

dengan jenisnya dan tidak berjalan di tanda batas jalan khusus karyawan yang telah ditentukan sesuai dengan SOP dan budaya kerja 5R yang diterapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera sebagai tempat penelitin, berikut adalah kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu :

1. Variabel independen (budaya organisasi) di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, berdasarkan uji analisis deskripsi variabel yang diolah peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25 yaitu memiliki mean (rata-rata) sebesar 47,15 dan nilai standart divisinya sebesar 3,250. Dari hasil rata-rata (mean) sebesar 47,15 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi termasuk dalam kategori “cukup” yang berada diantara skor $45,525 \leq X < 48,775$.
2. Variabel dependen (kinerja karyawan) di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, berdasarkan uji analisis deskripsi dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata (mean) sebesar 47,94 dan nilai standart devisinya sebesar 2,968. Dari hasil rata-rata (mean) sebesar 47,94 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori “cukup” yang berada diantara skor $46,46 \leq X < 49,42$.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang diolah peneliti menunjukkan hasil yaitu adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, dengan nilai konstanta sebesar 26.514 serta nilai koefisien sebesar 0,454, sehingga dapat ditulis persamaan regresi $Y = (26.514) + 0,454X$. Kemudian hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,512 sedangkan t tabel sebesar 1,651, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa bahwa t hitung $8,512 > t$ tabel 1,651 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera. Pengujian yang terakhir adalah uji koefisien determinasi dengan hasil nilai R^2 0,248 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 24,8% yang sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis oleh peneliti sesuai dengan teori Kasmir yaitu

kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Albert, K. (2013). *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*. Mediakon.
- Aldy, R. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV Wade Group.
- Amruddin, A., & dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV Pradina Pustaka Group.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Akara Pratama.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Ce, G. (2018). *Mahir Menguasai SPSS: Mudah Mengolah Data dengan IBM Statistik*. CV Budi Utama.
- Danang, S. (2020). *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dwi, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 1(1), 115.
- Enjeli. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara* (Skripsi). Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9.
- Febry, T., & Teofilus. (2020). *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. CV Media Sains Indonesia.
- Fitriani, E. (2021). *Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis*. Akademia Pustaka.
- Haryanti, C. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Klaten). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 33–44.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 21–22.
- Irham, F. (2013). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.

- Jismin, N. (2022). Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 21.
- Juliansyah, N. (2017). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi: Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat*. CV Salsabila Putra Pratama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. PT Kharisma Putra Utama.
- Limas, D. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Ilmu.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77.
- Lukas, S. (2013). *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. CV Andi Offset.
- Ma'ruf, A. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Malay, N. (2022). *Belajar Mudah & Praktis Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. CV Madani Jaya.
- Mubarak, R. (2021). *Pengantar Ekonometrika*. Duta Media Publishing.
- Mahfudhotin. (2022). *Statistika*. IAIN Kediri Press.
- Nawawi, I. (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja*. Kencana.
- Nurul, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–67.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1(11), 66.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Book.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Purnamasari, W., & Widya, I. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawa.
- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Ragil, S., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3).
- Rangga, A., dkk. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. CV Media Sains Indonesia.

- Ronny, Y. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja*. CV Jakad Media Publishing.
- Ruth, N., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widiana Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2022). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru.
- Sukardi. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. CV Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Deepublish.
- Teguh, W. (2023, Mei 27). HRD PT Sukses Mitra Sejahtera, Kediri.
- Tri, A., & Gusti, D. (2021). *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. CV Pena Persada.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stain Jember Press.
- Tun, H. (2015). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Victor, T. H., & Taruli, R. S. (2019). *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan Statcal: Sebuah pengantar untuk kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Wiyono, G. (2015). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS & SmartPLS*. UPP STIM YKPN.