

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT X

Robby Ewangga¹, Dwi Astuti²

robbyewangga109@gmail.com¹, dwiastuti@pelitabangsa.ac.id²

Universitas Pelita Bangsa

ABSTRAK

Budaya Organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku dan motivasi pekerja. Berbagai upaya peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendorong karyawan mampu untuk memberikan performa terbaik demi kepentingan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan dengan jumlah 28 karyawan. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai p-value sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Organizational Culture as an important factor in shaping employee behavior and motivation. Various efforts to improve employee performance are expected to encourage employees to be able to provide the best performance for the benefit of the company. This study aims to examine the influence of organizational culture on employee performance. The population of this study was all employees with a total of 28 employees. The data used consisted of primary data and secondary data, with data collection techniques through questionnaires and interviews. Based on the results of the analysis, it was found that there was a significant relationship between the Organizational Culture variable (X) and the Employee Performance variable (Y), with a p-value of 0.003. This shows that the Organizational Culture variable (X) has a significant effect on the Employee Performance variable (Y).

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dikarenakan yang mengelola dan mengarahkan pemanfaatan sumber daya lainnya akan mengatur demi mendukung pencapaian target organisasi. Soekanto (2005) menjelaskan, kebudayaan adalah sarana hasil karya, rasa, dan cipta masyarakat. Kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, ilmu pengetahuan, serta keseluruhan struktur sosial, religius, dan lain-lain. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai yang memengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku para anggota dalam menyikapi setiap dinamika kerja. Menurut Koentjaraningrat (2001: 72), budaya juga dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar.

Schein (2010) yang menekankan pentingnya pemahaman terhadap nilai-nilai bersama dan praktik yang telah tertanam lama dalam organisasi, karena hal tersebut dapat menentukan keberhasilan proses adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Marcoulides dan Heck (1993) menekankan bahwa sistem nilai dan norma dalam organisasi dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan, pola kerja

antarindividu, serta efektivitas kebijakan yang diterapkan. Mereka melihat budaya organisasi sebagai faktor yang menentukan sejauh mana strategi dan struktur organisasi mampu berjalan secara efisien. Hofstede et al. (2010) menempatkan budaya organisasi sebagai pembeda utama antarorganisasi, meskipun berada di dalam sektor industri yang sama. Pola komunikasi, pengambilan keputusan, dan respons terhadap konflik banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dibangun secara kolektif dari waktu ke waktu. Denison (1990) menambahkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang tinggi sangat berkaitan erat dengan konsistensi nilai dan keterlibatan karyawan yang tumbuh dari budaya internal yang kuat. Trice dan Beyer (1993) juga menekankan bahwa praktik-praktik simbolik yang dijalankan dalam organisasi dapat memengaruhi persepsi dan tindakan individu secara berkelanjutan, sehingga membentuk kesadaran kolektif yang mendukung atau justru menghambat perubahan. Dalam konteks yang sama, Hatch (1993) menjelaskan bahwa interaksi antara struktur simbolik, narasi, dan tindakan keseharian menciptakan dinamika budaya yang hidup, yang mampu memperkuat integrasi atau memperlebar kesenjangan di antara berbagai lapisan organisasi. Budaya organisasi memegang peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Nilai-nilai kolektif dan praktik yang telah tertanam lama tidak hanya membentuk identitas organisasi, tetapi juga menjadi dasar dalam menghadapi perubahan dan tantangan dari luar.

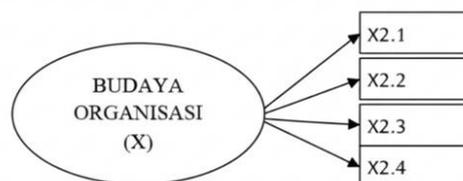
Robbins sebagaimana dikutip oleh Fauzi (2006: 33) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang di-maknai sama oleh seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas sub-sistem yang ada di dalam organisasi. Hunt sebagaimana dirujuk oleh Irvan (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Menurut Alvesson (2002), budaya organisasi memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan bertindak dalam lingkup kerja, serta membentuk identitas sosial yang secara tidak langsung menentukan cara mereka berinteraksi dan menjalankan tugas dalam struktur organisasi. Melalui proses ini, budaya menjadi kekuatan simbolik yang mengatur tindakan tanpa perlu kontrol yang bersifat formal, karena nilai-nilai bersama telah tertanam dan dijalankan secara kolektif. Budaya tersebut yang diterapkan di PT X Subang adalah budaya muranogurupu, yakni budaya tradisional Jepang yang menekankan kerja sama kelompok dengan memiliki tiga prinsip utama, yaitu: pertama; pentingnya kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif; kedua, tidak adanya hierarki yang kaku dalam proses kerja, dan ketiga, adanya komitmen untuk bekerja dalam satu perusahaan seumur hidup.

Melalui penerapan budaya organisasi yang efektif, diharapkan dapat tercipta kinerja karyawan optimal. PT X Subang dapat mengevaluasi keberhasilan implementasi budaya organisasi tersebut dengan meninjau kinerja karyawan yang dinilai dari melalui beberapa indikator antara lain: pencapaian jumlah output yang telah ditargetkan dalam satu periode, kesesuaian kualitas hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, tingkat kehadiran karyawan, serta kemampuan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Dengan indikator-indikator tersebut, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kinerja pada karyawannya. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, maka

penelitian ini bertujuan untuk memperjelas hubungan tersebut. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan, khususnya dalam menyusun strategi yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai dasar dan nilai norma yang dianut, tetapi juga sebagai faktor yang menentukan identitas serta perilaku anggota di dalam organisasi. Hal ini menjadi sangat penting karena dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi dan bagaimana budaya tersebut terbentuk, dipahami, dan diterapkan menjadi hal yang krusial untuk menjaga keberlangsungan dan meningkatkan efektivitas organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat saat ini.

METODE PENELITIAN

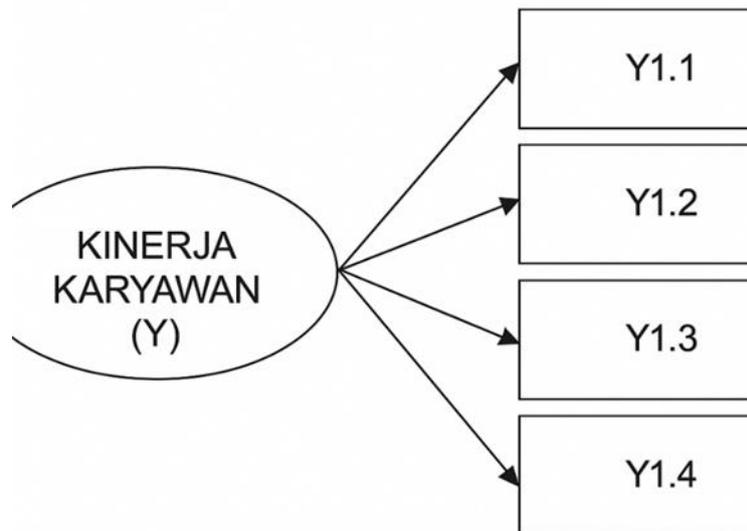
Berikut merupakan definisi operasional dari variabel independen dan variabel dependen, yaitu sebagai berikut: Budaya Organisasi (X), Menurut Deal dan Kennedy (1982), budaya organisasi adalah pola dasar dari asumsi dan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, yang berkembang melalui pengalaman dan proses sosial selama bertahun-tahun, serta mempengaruhi cara mereka berperilaku dan memandang dunia di dalam konteks organisasi tersebut. Untuk mengukur budaya ini, mereka menyarankan bahwa kita harus memahami tingkat kekuatan dan konsistensi dari nilai-nilai yang ada melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap praktik-praktik yang berlangsung di lapangan. Selanjutnya, Cameron dan Quinn (2011) mengembangkan konsep budaya organisasi dengan memperkenalkan empat tipe budaya utama yang mencerminkan orientasi dan karakteristik organisasi, yaitu Clan, Adhocracy, Market, dan Hierarchy. Mereka menekankan bahwa setiap tipe budaya memiliki indikator dan ciri khas yang dapat digunakan untuk menilai kekuatan dan fokus dari budaya tersebut, seperti tingkat kolaborasi, inovasi, orientasi pasar, dan ketertiban. Penggabungan kedua pandangan ini memberikan pemahaman bahwa budaya organisasi merupakan kombinasi dari nilai-nilai dasar yang berkembang secara sosial dan asumsi yang mendasari perilaku, serta dapat diukur melalui indikator yang menggambarkan orientasi dan karakteristik utama organisasi tersebut. Budaya organisasi mengutamakan kerja sama, Mengembangkan kreativitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta pemahaman kebutuhan pasar secara mendalam. Dukungan dari pimpinan meliputi pemberian arah.



Gambar 1. Indikator Variabel Budaya Organisasi

Sumber: Cameron dan Quinn (2011)

Definisi Operasional kinerja karyawan adalah data yang diperoleh dari atasan mengenai hasil pekerjaan karyawan yang diukur melalui beberapa indikator. Dalam penelitian ini, Indikator yang digunakan meliputi: Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan dan dan kecermatan dalam menyelesaikan tugas sehingga hasil mendekati standar yang ditetapkan; Kuantitas, yang menunjukkan volume hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu; Efisiensi biaya, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas dengan biaya yang optimal dan minim kerugian; Kehadiran, mengukur tingkat kehadiran karyawan selama jam kerja; serta Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.



Gambar 2. Dimensi Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Mangkunegara (2017)

Menurut Arikunto (2010), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memenuhi kriteria tertentu dan menjadi objek pengamatan dalam studi ini. Populasi mencakup semua elemen yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi fokus utama penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh karyawan di PT X sebanyak 28 karyawan.

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi agar dapat dilakukan analisis secara efisien dan efektif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling, yaitu seluruh karyawan di PT X sebanyak 28 karyawan diikutsertakan sebagai sampel karena jumlahnya yang kecil dan memungkinkan untuk dijadikan seluruhnya sebagai sampel penelitian.

Sumber data merupakan segala hal yang dapat memberikan informasi terkait data. Berdasarkan asalnya, data terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Creswell (2014), data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui pengamatan, wawancara, atau kuesioner yang berkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh meliputi data tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan, data sekunder menurut Creswell (2014) adalah data yang telah ada sebelumnya dan diperoleh dari sumber lain, seperti dokumen organisasi, laporan tahunan, atau data resmi yang tersedia. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan di PT X, profil perusahaan, struktur organisasi, serta masa kerja karyawan yang diperoleh dari pihak manajemen PT X. Metode pengumpulan data dalam penelitian

ini merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Adapun metode yang digunakan meliputi: (1) Metode pengumpulan data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden agar peneliti dapat memperoleh data empiris guna memecahkan permasalahan penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan secara langsung kepada seluruh karyawan PT X yang telah sesuai dengan kriteria responden yang ditentukan. Kuesioner tersebut mencakup informasi data diri responden dan terdiri dari pertanyaan tertutup yang diukur menggunakan skala Likert. Menurut Borg dan Gall (1983), skala Likert adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan terhadap pernyataan tertentu, biasanya dalam penelitian sosial dan psikologi. Skala ini terdiri dari lima pilihan jawaban yang mencerminkan tingkat setuju atau tidak setuju, yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui tanya jawab lisan yang memungkinkan peneliti memperoleh data yang mendalam dan rinci dari responden. Menurut Arikunto (2010), wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan wawancara tidak terstruktur memberikan keleluasaan kepada peneliti untuk menanyakan hal-hal yang lebih luas dan tidak terbatas pada pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, sehingga memungkinkan munculnya faktor-faktor baru yang relevan dengan masalah penelitian. (2) Metode pengumpulan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi internal PT X, mencakup informasi mengenai jumlah karyawan di PT X, profil perusahaan, struktur organisasi, serta masa kerja karyawan.

Penelitian ini juga menerapkan uji asumsi klasik guna memastikan keakuratan data yang dianalisis. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi; uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu observasi dengan observasi lainnya; serta uji normalitas untuk mengevaluasi apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengkaji hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

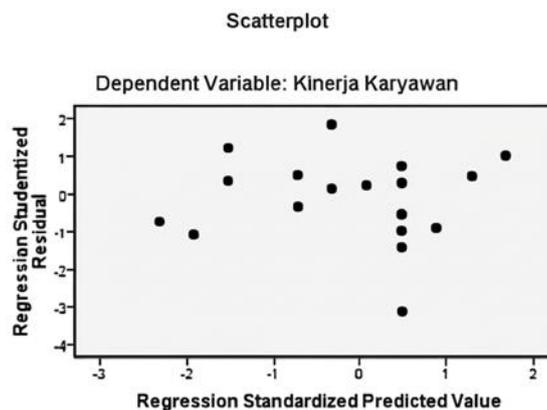
Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antar variabel bebas agar hasil estimasi parameter menjadi lebih stabil dan dapat dipercaya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, biasanya digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. VIF mengukur seberapa banyak varians dari estimasi koefisien regresi meningkat akibat korelasi antar variabel independen. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya multikolinearitas yang serius. Standar yang digunakan adalah $VIF < 12$ dan $Tolerance > 0,15$. Jika VIF melebihi angka tersebut dan Tolerance kurang dari 0,15, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas dalam model tersebut (Hair et al., 2010). Hasil dari uji multikolinearitas ditampilkan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X)	1,003	1,003

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,15 dan nilai VIF kurang dari 12. Dengan demikian, data dinyatakan lolos dari uji multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap konstan, maka disebut homoskedastisitas; sebaliknya, jika varians berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas, digunakan analisis grafik scatter plot. Dalam analisis ini, dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik tidak scatter plot tersebar acak tanpa pola tertentu dan tidak menunjukkan kecenderungan tertentu di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaliknya, jika titik-titik membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit secara teratur, maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari Gambar 3 berikut:

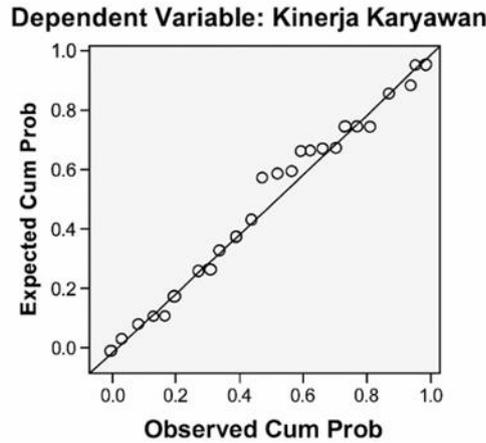


Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Analisis Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, dapat diamati bahwa tidak pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residual mengikuti distribusi normal. Secara sederhana, analisis grafik merupakan metode paling mudah untuk menilai normalitas residual dengan menggunakan histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data residual yang mengikuti pola ini menunjukkan distribusi yang normal. Dengan kata lain, data dianggap normal jika tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah tersebut jika histogramnya menunjukkan pola yang serupa. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari Gambar 4 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized-Standardized Residual



Gambar 4. Uji Normalitas Dengan Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar 4, dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, baik pada grafik histogram maupun plotnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, artinya data berdistribusi secara normal.

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau sebab-akibat antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam konteks ini, tujuan dari analisis regresi linier sederhana adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Analisis regresi Linier Sederhana Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	15,762	6,284		2,785	0,002	
Budaya Organisasi	0,923	0,198	0,725	4,815	0,003	

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,762 + 0,923 (X)$, yang mengartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X) dianggap tetap, maka rata-rata Kinerja Karyawan adalah sebesar 15,762. Selain itu, koefisien B sebesar 0,923 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,923 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 4,815 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,050 pada tingkat signifikansi 0,07 sehinggadapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Selain itu, nilai signifikansi sebesar

0,003 memperkuat bahwa pengaruh tersebut bersifat statistik signifikan. Hasil dari pengujian t (pengujian secara parsial) dapat diperhatikan pada Tabel 3 berikut

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15,762	6,284		2,785	0,002
Budaya Organisasi	0,923	0,198	0,725	4,815	0,003

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan, nilai thitung untuk variabel sebesar 4,815 dengan tingkat signifikansi 0,003 untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa thitung ini melebihi ttabel sebesar 2,050 pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara individual bersifat positif dan signifikan secara statistik. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,07 memperkuat bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan semata. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Menurut Riduwan (2010), koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam model regresi. Dengan kata lain, R^2 memberikan gambaran seberapa baik model mampu menjelaskan data yang diamati. Dalam studi ini, R^2 digunakan untuk menilai tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui seberapa besar variabel budaya organisasi berkontribusi terhadap variabel kinerja. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model Summaryb

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson-
1	0,738 ^b	0,545	0,530	2,150	2,145

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel, nilai R sebesar 0,738 menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara variabel model dengan variabel yang diamati. Nilai R Square sebesar 0,545 mengartikan bahwa sekitar 54,5% variasi dari variabel yang diteliti dapat dijelaskan oleh model tersebut, sementara sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Menurut Daft (2010), budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan membentuk cara mereka berperilaku serta berinteraksi. Budaya ini merupakan jantung dari identitas organisasi dan mempengaruhi seluruh aspek kegiatan, termasuk pengambilan keputusan, komunikasi, dan pelaksanaan tugas. Dengan budaya yang kuat, organisasi mampu menyatukan seluruh sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan bersama melalui

pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai yang telah disepakati.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X) mencapai sebesar 4,815 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,050 dan lebih kecil dari batas signifikansi 0,07. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan sebelumnya Thompson (2011), Lee dan Kim (2014), Martinez (2016), Rahman (2017), dan Siregar (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang terbangun dengan baik akan mendorong pola pikir dan perilaku kerja yang produktif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas serta kebersamaan di antara karyawan, dan pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kondisi ini juga tercermin dalam praktik di PT X yang menerapkan budaya organisasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT X, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 pada tingkat signifikansi 7%, yang berarti Budaya Organisasi (X) secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT X. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Dwi Rachmawati. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Lubis, Ahmad Rizky. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mega Abadi." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area*, Vol. 9, No. 2.
- McShane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow. 2013. *Organizational Behavior*. Edisi ke-6. New York: McGraw-Hill.
- Nasution, M. Natsir. 2017. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramudya, Andre Dwi. 2023. "Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi." *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol. 11, No. 1.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Edisi ke-4. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibisono, Dwi. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PPM.
- Yuwono, Tri Astuti. 2020. "Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol. 6, No. 1.
- Zulkarnain, Ismail. 2019. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.