

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
**Volume 2, Nomor 6, July 2024, Halaman 93-100**  
 Licenced by CC BY-SA 4.0  
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11526839)  
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11526839>

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Kerja

Saridawati<sup>1</sup>, Mawar Mariska Wijaya<sup>2</sup>, Nuning Yuniar<sup>3</sup>, Tarisa Nurputri Hasanah<sup>4</sup>,  
 Sheilla Yoanisa Mefia<sup>5</sup>

<sup>12345</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina  
 Sarana Informatika Ciputat  
 E-mail: [mariskawijayaaa@gmail.com](mailto:mariskawijayaaa@gmail.com)

### Abstrak

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sistem nilai, budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan sikap-sikap yang dipegang oleh karyawan, yang kemudian menjadi dasar perilaku dan sikap mereka saat bekerja. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi dianggap mampu menentukan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan, dan bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja keseluruhan organisasi pada dasarnya sangat bergantung pada kinerja setiap karyawan di dalamnya. Untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan harus mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini penting untuk memastikan hasil yang dicapai optimal. Kinerja tinggi merupakan hasil dari konsistensi dalam penerapan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Metode yang digunakan peneliti dalam proses pengambilan sampel adalah dengan cara membagikan kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan kepada 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya  $< 0,05$ .

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Tempat Kerja

### Abstract

*Organizational culture plays an important role in shaping employee behavior. As a value system, organizational culture consists of the values and attitudes held by employees, which then become the basis for their behavior and attitudes at work. The relationship between organizational culture and organizational performance is considered capable of determining the organization's ability to face environmental changes, and even directly influences employee performance. The overall performance of an organization basically depends on the performance of each employee in it. To complete the assigned tasks, employees must comply with the standards set by the company. This is important to ensure optimal results are achieved. High performance is the result of consistency in implementing organizational culture. This research aims to determine whether there is an influence between organizational culture and employee performance. The method used by researchers in the sampling process was by distributing a questionnaire consisting of 20 questions to 100 respondents. The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance variables by comparing the  $t_{count} > t_{table}$  value and the significance value is 0.000, which means  $< 0.05$ .*

**Keywords:** Organizational Culture, Employee Performance, Workplace

### Article Info

Received date: 25 May 2024

Revised date: 30 May 2024

Accepted date: 07 June 2024

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah diterima dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam tindakan dan penyelesaian masalah di dalamnya. Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat namun dapat mendorong anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas kerja. Setiap anggota diharapkan untuk memahami budaya organisasi mereka, terutama jika mereka baru bergabung. Ini berarti mereka perlu memahami norma-norma, larangan, kewajiban, nilai-nilai baik dan buruk, serta apa yang dianggap benar dan salah di lingkungan kerja mereka.

Budaya organisasi memiliki artian sekumpulan keyakinan yang diakui bersama, sikap dan tata hubungan serta anggapan-anggapan yang secara langsung atau tidak langsung dapat diterima dan

digunakan oleh seluruh anggota organisasi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi (Kharisma, Prasilowati, & Ayuningtyas, 2019).

Budaya organisasi di suatu perusahaan sering terkait dengan nilai-nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dianut secara bersama oleh semua anggota. Ini menjadi landasan untuk mengawasi perilaku, pemikiran, kerja sama, dan interaksi pegawai dengan lingkungannya. Ketika budaya organisasi positif, hal itu dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Rahmawati & Juwita, 2019), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang mencapai kinerja optimal, karena hal ini akan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dan membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja di perusahaan saat ini memerlukan manajemen yang cermat. Jika kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik, ini bisa menghambat kemajuan perusahaan menuju tujuannya. Penataan kinerja juga harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan agar bisa bersaing dalam era globalisasi saat ini. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di tempat kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki artian sekumpulan keyakinan yang diakui bersama, sikap dan tata hubungan serta anggapan-anggapan yang secara langsung atau tidak langsung dapat diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi (Kharisma, Prasilowati, & Ayuningtyas, 2019). Sedangkan menurut Robbins dalam (Rahmawati & Juwita, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi berhubungan langsung dengan pola pikir dan karakteristik karyawan yang dapat membuat perbedaan dari setiap individu. Menurut Feel, Herlambang & Rozzaid dalam (Zaena, Zuana, Sari, Sugiarti, & Wikansari, 2022) mengatakan bahwa setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang bertujuan untuk membentuk aturan dalam berpikir guna mencapai tujuan yang sudah ada. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang berkembang dengan baik dapat mendorong kemajuan pesat bagi organisasi. Hal ini karena budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap sikap dan perilaku organisasi, yang pada gilirannya dapat menentukan kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat memenuhi berbagai kebutuhan anggota organisasi yang menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya dapat menciptakan pencapaian organisasi demi tujuan secara efisien dan efektif (Nelson & Panjaitan, 2023). Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah (Utami & Ruhana, 2015).

Budaya organisasi bisa menjadi alat utama untuk meraih keunggulan kompetitif, asalkan mendukung strategi organisasi dan mampu merespons tantangan lingkungan dengan cepat. Menurut Sulistiawan et.,al dalam (Awang, Gorang, & Allung, 2022), budaya organisasi juga merupakan sebuah keyakinan, terhadap sikap dan nilai yang umumnya dimiliki oleh setiap anggota organisasi, yang timbul dalam organisasi, yang dapat diekspresikan lebih sederhana, dengan demikian budaya adalah cara kita melakukan sesuatu pada tempat dan waktu tertentu.

### **Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Awang, Gorang, & Allung, 2022). Menurut Pabundu dalam (Rahmawati & Juwita, 2019), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil – hasil

fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dari segi kualitas dan kuantitas yang mereka capai dalam menjalankan fungsinya atau tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.

Mengevaluasi pekerjaan karyawan sangatlah penting. Hal ini sangat penting untuk kerjasama lebih lanjut antara kedua pihak, yaitu karyawan dan perusahaan yang terkait agar tetap berhubungan erat. Karyawan akan merasa bangga dan puas akan prestasi yang diwujudkan dari hasilnya kinerjanya. Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung (Wardani, Mukzam, & Mayowan, 2016). Kinerja seseorang dianggap baik jika hasil kerjanya melebihi peran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Masalah kinerja karyawan juga berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengembangkan diri sehingga dapat berkontribusi mencapai tujuan organisasi.

Laras dalam (Santir & Ardiana, 2019), memandang kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Menurut Susanty & Miradipta, R dalam (Nelson & Panjaitan, 2023), dengan peningkatan persaingan, perusahaan telah mengakui pentingnya kinerja kerja karyawan untuk bersaing di pasar global ini karena kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan profitabilitas perusahaan. Mangkunegara dalam (Rahmawati & Juwita, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

## METODE PENELITIAN

Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti memakai metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Menurut Arikunto dalam (Usman, 2016) menyatakan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Metode yang digunakan peneliti dalam proses pengambilan sampel adalah dengan cara membagikan kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan kepada 100 responden. Penelitian terhadap jawaban kuesioner dilakukan dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap pertanyaan diberi bobot tertentu.

**Table 1. Skala Likert**

| Kode | Kriteria Penilaian  | Skor |
|------|---------------------|------|
| SS   | Sangat Setuju       | 5    |
| ST   | Setuju              | 4    |
| RR   | Ragu-Ragu           | 3    |
| TS   | Tidak Setuju        | 2    |
| STS  | Sangat Tidak Setuju | 1    |

### Identitas Responden

1. Berdasarkan kategori jenis kelamin responden, terdapat dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini didapati responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang (53,5%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (46,5%).
2. Berdasarkan kategori usia, responden yang termasuk kelompok usia 18-25 tahun sebanyak 66 orang (66,3%), responden yang berusia antara 26 -30 tahun sebanyak 22 orang (21,8%), dan yang berusia > 30 tahun sebanyak 12 orang (11,9%).
3. Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 65 orang (64,4%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 13 orang (12,9%), dan yang berpendidikan S1 sebanyak 22 orang (22,7%).
4. Berdasarkan kategori masa kerja, responden dengan masa kerja < 2 tahun sebanyak 43 orang (43,5%), 2-5 tahun sebanyak 35 orang (4,7%), dan > 5 tahun sebanyak 22 orang (21,8%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada instrumen yang akan digunakan. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah uji validitas item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item (Sanaky, Saleh, & Titaley, 2021). Menurut Umar dalam (Arianty, 2014), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Pertanyaan (X) | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----------------|--------------|-------------|------------|
| X.1            | 0,657        | 0,1966      | Valid      |
| X.2            | 0,662        | 0,1966      | Valid      |
| X.3            | 0,681        | 0,1966      | Valid      |
| X.4            | 0,780        | 0,1966      | Valid      |
| X.5            | 0,695        | 0,1966      | Valid      |
| X.6            | 0,664        | 0,1966      | Valid      |
| X.7            | 0,661        | 0,1966      | Valid      |
| X.8            | 0,776        | 0,1966      | Valid      |
| X.9            | 0,576        | 0,1966      | Valid      |
| X.10           | 0,685        | 0,1966      | Valid      |
| Pertanyaan (Y) | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
| Y.1            | 0,802        | 0,1966      | Valid      |
| Y.2            | 0,784        | 0,1966      | Valid      |
| Y.3            | 0,709        | 0,1966      | Valid      |
| Y.4            | 0,777        | 0,1966      | Valid      |
| Y.5            | 0,831        | 0,1966      | Valid      |
| Y.6            | 0,746        | 0,1966      | Valid      |
| Y.7            | 0,541        | 0,1966      | Valid      |
| Y.8            | 0,709        | 0,1966      | Valid      |
| Y.9            | 0,708        | 0,1966      | Valid      |
| Y.10           | 0,738        | 0,1966      | Valid      |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2024

Dari tabel hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,1966.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata dalam (Sanaky, Saleh, & Titaley, 2021), reliabilitas menunjukan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya.

Hasil pengukuran harus reliabel, artinya harus menunjukan tingkat konsistensi dan stabilitas. Sugiono dalam (Fitriani & Sadarman, 2018) menyatakan bahwa reliabilitas suatu konstrukstur dinyatakan baik apabila memiliki nilai *alpha crobach's* lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel              | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------|----------------------|------------|
| Budaya organisasi (X) | 0,867                | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0,900                | Reliabel   |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan taabel uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel sehingga proses berikutnya dapat dilanjutkan.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Adapun bentuk persamaan dari analisis regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

Berdasarkan hasil perhitungan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution (SPSS)* versi 25. Diperoleh hasil dari analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana**

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 11.374                      | 3.360      |                           | 3.385 | .001 |
|       | Budaya Organisasi | .743                        | .080       | .684                      | 9.272 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diatas, diperoleh nilai konstan (a) sebesar 11,374 sedangkan nilai koefisien regresi (b / Budaya Organisasi) adalah sebesar 0,743. Dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,374 + 0,743X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,374 dapat diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi bernilai 0 (konstan), maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,374.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,743 dapat dikatakan bahwa setiap nilai variabel Budaya Organisasi mengalami penambahan sebesar 1, maka nilai variabel Kinerja

Karyawan akan bertambah sebesar 0,743 yang artinya bahwa arah pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Apabila Budaya Organisasi mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 74,3%.

#### Uji T (Parsial)

Menurut Imam Ghozali dalam (Suwarsa & Hasibuan, 2021), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (berpengaruh).
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak berpengaruh).

**Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 11.374                      | 3.360      |                           | 3.385 | .001 |
|       | Budaya Organisasi | .743                        | .080       | .684                      | 9.272 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel Uji T (Parsial) diatas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  9,272 yang artinya  $> t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji Korelasi

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y analisis ini digunakan untuk melihat kekuatan hubungan dari dua variabel. Kedua variabel tersebut merupakan variabel pokok, yaitu variabel terikat dan variabel tidak terikat (Fitriani & Sadarman, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Analisis *Korelasi Pearson Product Moment* untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji Korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

|                   |                     | Budaya Organisasi | Kinerja Karyawan |
|-------------------|---------------------|-------------------|------------------|
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1                 | .684**           |
|                   | Sig. (2-tailed)     |                   | .000             |
|                   | N                   | 100               | 100              |
| Kinerja Karyawan  | Pearson Correlation | .684**            | 1                |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000              |                  |
|                   | N                   | 100               | 100              |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2024

Dalam bukunya (V. Wiratna Sujarweni, 2014: 127) menjelaskan bahwa keeratan hubungan atau koefisien antar variabel dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi 0,00 – 0,20 berarti hubungan **sangat lemah**
2. Nilai koefisien korelasi 0,21 – 0,40 berarti hubungan **lemah**
3. Nilai koefisien korelasi 0,41 – 0,70 berarti hubungan **kuat**
4. Nilai koefisien korelasi 0,71 – 0,90 berarti hubungan **sangat kuat**
5. Nilai koefisien korelasi 0,91 – 0,99 berarti hubungan **kuat sekali**
6. Nilai koefisien korelasi 1,00 berarti hubungan **sempurna**.

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, diperoleh nilai *Pearson Correlation* variabel Budaya Organisasi (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,684 yang artinya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dihitung dengan menggunakan uji koefisien determinasi. Berikut adalah tabel hasil uji determinasi dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25 :

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .684 <sup>a</sup> | .467     | .462              | 3.159                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas, diketahui bahwa besarnya nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,467 atau 46,7% yang artinya bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di tempat kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25, diperoleh hasil regresi linier sederhana sebagai berikut :  

$$Y = 11,374 + 0,743X$$
 yang artinya nilai konstanta sebesar 11,374 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi bernilai 0 (konstan), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,374. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,743 ini berarti arah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif, sehingga setiap peningkatan dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 74,3%.
2. Berdasarkan hasil uji t dari variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} 9,272 > t_{tabel} 1,984$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$
3. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai *Pearson Correlation* adalah sebesar 0,684 yang artinya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 46,7%. Sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### REFERENSI

Arianty, N. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI .  
*JURNAL MANAJEMEN & BISNIS* .

- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, Dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI UMUM PADA PT PLN (PERSERO) AREA BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*.
- Kharisma, M., Prasiliwati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*.
- Nelson, A., & Panjaitan, V. D. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR BATAM. *JURNAL DARMA AGUNG*, 513-524.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 63-72.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKUTENGAH. *JURNAL SIMETRIK*.
- Santir, Y. K., & Ardiana, I. D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEMI7)*, 33-46.
- Suwarsa, T., & Hasibuan, A. R. (2021). PENGARUH PAJAK RESTORAN DAN PAJAK HOTEL TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH KOTA PADANGSIDEMPUAN PERIODE 2018-2020. *JURNAL AKUNTANSI*.
- Usman, B. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. SYABIA MEDIA PALEMBANG. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 56-67.
- Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Zaena, R. R., Zuana, M. M., Sari, A. R., Sugiarti, & Wikansari, R. (2022). Analisis Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Otomotif Nasional. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*.