



available online at:

<https://cakrawala.stieswadaya.ac.id/cakrawala/index.php/cakrawala>

Vol.17 No.2
Juli
(2023)

Cakrawala

Ekonomi & Keuangan

Published by LPPM-STIE SWADAYA in collaboration
with STIE SWADAYA Jakarta

P-ISSN : 0854-7793
E-ISSN : 2714-643X

Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa)

Tardin^{1*} Abdul Rahman^{2*}

^{1*}) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya (Program Studi Magister Manajemen)

^{1*}) Jalan Jatiwaringin Raya No. 36 (Jakarta Timur 13620)

^{1*}) Email :tardinbiradamais@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi, . Penelitian menggunakan metode deskripsi korelasi kuantitatif dan kualitatif. Peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan staf Perusahaan Zena Purwa Perkasa yang berjumlah 35 orang sebagai obyek penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 19 Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai thitung sebesar 6,954 lebih besar dari ttabel sebesar 1,998 dengan taraf signifikan 5%. Nilai thitung > ttabel (6,954 > 1,998), dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Selanjutnya uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (adjusted R Square) 0,661 hal ini menunjukkan bahwa Etos kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bahwa yang diterapkan di PT. Zena Purwa Perkasa dan budaya organisasi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi Meningkatkan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant influence of organizational culture and employee performance on the company Zena Purwa Perkasa Bekasi, Indonesia. The research uses quantitative and qualitative correlation description methods. The researcher uses a saturated sampling, namely all 35 staff employees of Zena Purwa Perkasa Company as the object of research. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis technique using SPSS 19. The results of the study show that organizational culture has an influence on employee performance, as indicated by the t-test value of 6.954 which is greater than the t-table value of 1.998 with a significance level of 5%. The t-test value is greater than the t-table value (6.954 > 1.998), thus organizational culture has a significant influence on employee performance. Furthermore, the determination test shows that the value of (adjusted R Square) is



0.661, which shows that work ethic and organizational culture have a 66.1% influence on employee performance, and the remaining 33.9% is influenced by other variables that are not studied. This means that the work ethic that is applied at PT. Zena Purwa Perkasa and the organizational culture that employees have can improve employee performance

Keywords: Organizational Culture Enhances Performance..

PENDAHULUAN

Peran karyawan akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, atau mungkin juga tidak. Namun, bila tugas dan tanggungjawab diberikan kepada karyawan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka manajer perlu menganalisa faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Dalam hal ini, kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi adalah, pertama, karyawan memang tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kedua, karyawan tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan yang ketiga, bisa merupakan kombinasi dari kedua faktor tersebut.

Pemanfaatan kemampuan karyawan dengan optimal dapat dilakukan menyatukan pandangan dari sifat dan karakter yang berbeda-beda dari setiap karyawan pada suatu tujuan, yaitu tujuan perusahaan, hal ini tugas manajer adalah memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan upaya keinginan dan pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya atau menentukan sejauh mana efektifitas seorang manajer.

Karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi merupakan harapan perusahaan. Karyawan yang memiliki untuk bekerja tidak sama dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi ini pada umumnya beranggapan bahwa bekerja karena harus menuhi kebutuhan yang utama dan diri dan keluarganya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan maka diharapkan terjadi peningkatan mutu pelayanan, bila karyawan merasa puas dan senang dalam bekerja akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tulus dalam menjalankan apa yang menjadi kewajibannya.

Terdapat pengaruh langsung antara nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi perusahaan dengan tindakan dan perilaku karyawan. Karyawan akan cepat merespon apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi perusahaan. Untuk itu manajer akan cenderung menghargai keragaman dan menunjukkannya melalui keputusan dan tindakan, salah satu cara untuk melakukan hal ini adalah menerima sudut pandang yang beragam dan menekankan kinerja dalam menghadapi masalah, serta mendefinisikan masalah tertentu, perusahaan akan memberikan kesempatan untuk berkembang harus melihat perubahan budaya atau lingkungan bukan sebagai penghambat, tetapi justru sebagai peluang untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pada era perdagangan bebas, asian dan berbagai belahan dunia saat ini, karyawan dituntut untuk selalu bekerja tidak hanya sekedar untuk mencari nafkah dan menghidupi diri sendiri dan keluarga serta mencapai tujuan produksi. Akan tetapi, mereka harus bekerja agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Para pemimpin perusahaan yang menekankan pada pendekatan ekonomi bukan berangkat dengan asumsi bahwa karyawan perusahaan akan bekerja secara optimal bila mereka mendapatkan imbalan yang cukup baik dalam bentuk uang maupun imbalan lainnya seperti tempat tinggal dan bonus dan sebagainya.

Terdapat pengaruh langsung antara nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi perusahaan dengan tindakan. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan

kritikan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan etos kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi

perusahaan. Ini dikatakan demikian karena seperti telah di bicarakan dimuka, etos kerja tidak hanya dari sudut pandang saja melaikkan budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan. hal ini para tenaga pelaksana sebagai kegiatan operasional yang pada umumnya bersifat teknis, akan tetapi juga dari produktivitas kelompok kerja dan bahkan juga dari produktivitas manajerial.

Berdasarkan kajian tersebut maka dapat disintesisakan bahwa apakah kemungkinan terjadinya:

1. Bagaimana hubungan antara kerjasama terhadap kinerja karyawan..
2. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana hubungan antara pola pencitraan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan
4. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
5. Bagaimana hubungan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Bagaimana hubungan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan
7. Bagaimana hubungan semangat kerja terhadap kinerja karyawan
8. Bagaimana hubungan antara kebijakan insentif terhadap kinerja karyawan
9. Bagaimana hubungan antara rasa tanggung jawab karyawan terhadap kinerja karyawan

Maka menjadi inti masalah dalam penulisan ini adalah :

a. Apakah Y kinerja karyawan berperan X1 Budaya Organisasi signifikan pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi ?

b. Berapa besar peran X1 Budaya Organisasi terhadap Y Kinerja Karyawan pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi ?

Budaya organisasi dapat diamati dari banyak dimensi, pendapat mengenai definisi budaya organisasi.

Moeljono (2004) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan”

Dalam pengembangan sumber daya manusia, Eldridge dan Crombie dalam Wirawan (2007) menyatakan “organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya. Terdapat banyak pengertian tentang budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli dalam manajemen sumber daya manusia, namun semuanya memiliki kesamaan. Budaya organisasi menciptakan situasi dimana didalamnya terdapat kesamaan cara pandang berdasarkan kesepakatan atas nilai-nilai dalam organisasi yang harus dipahami dan dipelajari sebagai penuntun semua pihak dalam bersikap dan berperilaku untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Chan et.al (2004), keberhasilan suatu organisasi untuk menerapkan budaya organisasi yang positif diharapkan mampu untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi pada setiap individu yang ada dalam organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini terkait dengan budaya organisasi,” Irham Fahmi (2014) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jones (2001) mendefinisikan kultur

organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang diluar organisasi”

Dan satu organisasi pada dasarnya menjalani tahap demi tahap dari waktu ke waktu, atau yang biasa disebut dengan siklus organisasi. Artinya suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang, akan menjalani suatu proses kehidupan atau living organism. Ini sebagaimana dikatakan oleh Taliziduhu Ndraha(2014) bahwa “ sebagai living organisasi yang sudah ada suatu organisasi merupakan output proses panjang dimasa lalu, sedangkan sebagai produk proses organizing, organisasi adalah alat bantu atau input bagi usaha mencapai tujuan”.

Berdasarkan definisi diatas, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai seperangkat nilai-nilai, norma-norma, asumsi, keyakinan dan sistem yang mengintegrasikan dan mengendalikan cara para anggotanya melakukan interaksi satu sama lain. Kotter dan Heskett menegaskan bahwa dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanannya terhadap perubahan, budaya organisasi dapat dibagi kedalam dua tingkatan yaitu: Tingkat pertama, biasanya lebih dalam dan kurang terlihat, merupakan “nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota sudah berubah”. Tingkat kedua, yang lebih terlihat, budaya kerja pada organisasi menggambarkan” pola atau gaya perilaku suatu organisasi sehingga anggota-anggota baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti sejawatnya’ Geroje dan Jones Berbeda Dengan pendapat diatas, Robbins menegaskan bahwa budaya kerja organisasi yang kuat memiliki tujuh karakteristik, yaitu:(a) Inovatif dan Siap mengambil Resiko. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat memiliki derajat keinovatifan yang tinggi dan para anggotanya diberikan kesempatan melakukan eksperimen sesuai dengan visi organisasi tanpa perlu merasa kuatir akan risiko yang mereka dapatkan jika mengalami kegagalan;(b) Perhatian pada hal-hal yang detail - budaya kerja organisasi kuat memiliki ciri-ciri yang selalu memperhatikan detail setiap kegiatan yang mereka lakukan;(c) Berorientasi pada tujuan (outcome)- Lembaga yang memiliki budaya yang kuat selalu berorientasi pada tujuan, bukan proses sehingga banyak alternatif yang mungkin dapat digali dan dikembangkan oleh anggotanya; (d) Berorientasi pada Orang - Budaya organisasi yang kuat selalu mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga terkadang dapat dilihat dari frekuensi dan intensitas pengembangan sumber daya manusianya;(e) Berorientasi pada Tim - Budaya kerja organisasi yang kuat selalu mendesain aktivitas kerja para anggotanya berdasarkan kelompok yang ada dalam organisasi;(f) Agresif – Budaya organisasi yang kuat selalu menciptakan suasana kerja yang kompetitif dan membuat para anggotanya bersifat lebih agresif untuk menemukan hal-hal baru;(g) Stabilitas- Ciri ini ditandai dengan aktivitas organisasi menjaga status quanya secara relatif dalam menghadapi akselerasi pertumbuhan yang terjadi dilingkungannya. Robbins,”

Selanjutnya pendapat mondy et Al,”. Mengemukakan karakteristik budaya yang kuat pada organisasi yaitu :(1) Percaya pada bawahan (trust insubordinate; (2) Komunikasi yang terbuka (open communication); (3) Kepemimpinan yang memperhatikan dan mendukung orang lain (considerate and supportive leadership); (4) Memecahkan masalah dengan tim (team problem solving); (5)

Pekerja yang mandiri (worker autonomy); (6) Berbagi informasi (information sharing), dan (7) Keluaran dan tujuan yang tinggi (high output goals). Elemen ini terintegrasi secara utuh dan menjadi kepribadian organisasi. Kumpulan elemen-elemen tersebut dapat dijadikan sebagai karakteristik yang membedakan kepribadian satu organisasi dengan organisasi lain. Kepribadian organisasi inilah yang menjadi elemen paling esensial dalam konteks budaya organisasi dan menjadi acuan bagi setiap anggotanya untuk berperilaku di dalam maupun diluar organisasi.

Flaney, Hofrichter dan Platten,” menyatakan bahwa budaya organisasi harus diimplementasikan sejak awal rekrutmen sampai kepada karyawan mendapat masa pensiun. Hal ini tentu saja perlu diikuti dengan sistem pengkajian yang lebih kompetitif.

Permasalahan tentang kinerja karyawan dewasa ini perlu mendapat perhatian khusus. Diera globalisasi yang telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia setiap organisasi perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif.” Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni. Ada wadah pengetahuan tentang manajemen yang terorganisir, ada ilmu pengetahuan yang menjelaskan bahwa manajemen dapat dibuktikan kebenarannya secara umum” prinsip-prinsip manajemen, George R. Terry (2016)” penerjemah J. Smith D.F.M.

Dimana para karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik atau tinggi agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Sumber daya manusia sebagai tonggak kehidupan organisasi dan sebagai kendaraan untuk mencapai tujuan sekaligus aset yang saat berharga dimana menimbulkan persaingan tersendiri. Oleh sebab itu, kinerja menjadi masalah utama yang harus diselesaikan oleh para pemimpin agar tujuan-tujuan yang telah dibangun dapat terlaksana dengan baik.

Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sulistiyani (2003)”Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Hasibuan (2001) mengemukakan”kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Definisi kinerja menurut Kusriyanto dalam mangkunegara (2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes dalam mangkunegara,(2005) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara sendiri (2005) mendefinisikan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sesuai dengan beberapa penjabaran tentang arti dan penjelasan tentang apa yang disebut dengan kinerja, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan dimana membuahkan hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja sehingga menghasilkan output, efisiensi dan efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada orang tersebut.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individual karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya.(1) Motivasi, motivasi yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar.”motivasi daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.”Sondang P. Siagian (2016)

Tujuh Elemen Kunci dalam Sistem Penilaian Kinerja. Manajemen sumber daya manusia yang menyusun sistem penilaian kinerja yang berlaku bagi seluruh komponen organisasi. Sentralisasi penyusunan sistem ini penting karena diterapkan secara seragam. Ketujuh elemen yang dimaksud sebagai berikut.(1). Yang menjadi sasaran penilaian adalah kinerja

karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak,(2). Standar kinerja. Standar kinerja itulah yang digunakan sebagai alat pengukur. Karena itu, standar merupakan instrumen pembandingan antara kinerja yang ditampilkan dan hasil yang dicapai,(3). Alat pengukur kinerja dengan ciri-cirinya yaitu, mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal baik yang sifatnya positif maupun negatif dapat diverifikasi oleh orang lain, dan mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler bukan kinerja yang pada satu momen tertentu menonjol, (4). Hal-hal yang dikemukakan tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja obyektif, karena didasarkan pada kriteria yang rasional, diterapkan secara baku dengan menggunakan tata cara yang tepat,(5). Hasil penilaian kinerja harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap karyawan, karena bahan informasi yang terdapat didalamnya pasti akan digunakan lagi dimasa yang akan datang,(6). Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen sumber daya manusia untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan yang menyangkut berbagai aspek kehidupan kekarayaan para karyawan,(7). Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal, dalam arti, terjadi berkala sepanjang kehidupan kekarayaan seseorang dalam satu organisasi.

Metode Penilaian Kinerja yang Berorientasi Ke Masa lalu. Para teoritis dan praktisi manajemen sumber daya manusia sering mempertanyakan , dimana letak kegunaan dari suatu sistem penilaian yang berorientasi kemasa lalu; karena, demikian salah satu argumentasi mereka, apa yang telah terjadi diwaktu yang lalu tidak mungkin lagi diubah. Akan tetapi tidak dapat disanggah, bahwa hasil penilaian kinerja masa lalu tetap penting; paling tidak ditinjau dari sudut pemanfaatannya sebagai umpan balik bagi para karyawan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya yang sangat penting; artinya, dalam mencari dan menemukan cara-cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja dimasa depan.

Penilaian kinerja yang beroreantasi ke masa lalu akan lebih bermanfaat lagi apabila berbagai metode atau teknik yang tepat digunaka. Diantara sekian banyak metode teknik yang dikenal dewasa ini. Harus ditekankan bahwa, tidak ada satupun teknik atau metode yang tepat digunakan untuk segala bentuk dan jenis penilaian.kiat keberhasilan terletak pada kemahiran memilih teknik dan metode yang tepat dan menerapkan secara tepat pula.

Penilaian Kinerja dengan oreantasi ke masa depan. Sebagai instrumen untuk meramalkan kemampuan seseorang dimasa depan, yang pada gilirannya berguna untuk pengambilan keputusan tentang penempatan, promosi, alih tugas dan alih wilayah, penilaian yang berorientasi ke masa depan, dipandang sangat bermanfaat. Teknik utamanya sekaligus merupakan perkembangan baru dalam manajemen sumber daya manusia ialah, dengan menggunakan”pusat-pusat penilaian (assesment centers). Teknik penilaian yang lumrah digunakan antara lain ialah penilaian diri sendiri berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh tim penilai, manajemen berdasarakan sasaran, dan penilaian psikologis, yang kesemuanya diarahkan untuk menentukan potensi yang terdapat dalam diri seseorang.

Umpan balik bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa salah satu pihak yang akan memperoleh manfaat besar dari pelaksanaan penilaian kinerja yang obyektif dan rasional, adalah satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Karena itu, satuan kerja tersebut mutlak perlu memperoleh umpan balik yang selengkap dan seakurat mungkin. Umpan balik demikian akan memungkinkan manajemen sumber daya manusia memberikan dukungan yang lebih baik kepada organisasi sebagai keseluruhan yang pada gilirannya akan memperbesar kemungkinan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sarasannya, antara lain melalui kesediaan para anggota organisasi meningkatkan produktivitas kerjanya,.

Melakukan hal ini dengan baik berarti lebih menjamin sasaran strategi organisasi, pemberian upah dan gaji sesuai dengan yang berlaku secara umum, terpenuhinya tuntutan serikat pekerja, ketaatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, penghargaan yang tepat atas nilai sesuatu pekerjaan, dimungkinkannya penyesuaian setiap kali diperlukan dalam kesediaan para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Penilaian kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi tentang penetapan kompensasi dan kemungkinan promosi serta pelatihan dan pengembangan karyawan.

Untuk mengukur kinerja karyawan pada dasarnya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar-komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran.

Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja adalah mereka yang mampu untuk mendapatkan berbagai tuntutan pengetahuan dalam kapasitasnya selaku staf, baik mencakup multi disiplin ilmu, hasil karya organisasi, kelompok dan individu, sehingga merangsang orang-orang loyalitas untuk bekerjasama, dan terencana secara konsep strategi. Ada pendekatan teori yang memandang seorang pekerja sebagai sifat-sifat yang dibawa lahir, penganut teori ini menyatakan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja. Sifat-sifat yang dimiliki seorang staf menurut Wexley dan Yuki diantaranya adalah (1) cerdas, (2) memiliki penguasaan pengetahuan yang memadai untuk menerapkan keterampilan konseptual, (3) memiliki pengetahuan tentang tugas pokok dan kelompoknya, (4) memiliki kemampuan administratif, (5) kemampuan mengelola orang-orang, (6) kreatif, (7) dan Inovatif.

Anwar mengutip pendapat Bog menegaskan karyawan seyogyanya memiliki bakat dan kemampuan selaku pemimpin, hal ini diperlukan dalam rangka memupuk prestasi kerja. Sebagai pemimpin seorang staf harus memiliki empat kemampuan yang elementer, yakni: (1) kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf didalam merumuskan perbaikan bekerja dalam bentuk program yang lengkap; (2) kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri, dan anggota staf lainnya; (3) kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi; (4) kemampuan untuk mendorong dan membimbing segenap staf lainnya agar berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan. Sedangkan kompetensi mengkomunikasikan terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami orang lain dengan baik dan jelas.

Pendapat tersebut menegaskan bahwa evaluasi kinerja bagi pimpinan memiliki arti yang sangat strategis dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, mengingat atas inisiatif, kreativitas dan kepemimpinannya maka organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang baik. Melalui evaluasi ini, organisasi dapat mengambil keputusan untuk apakah kepemimpinan karyawan tersebut memberikan umpan balik kepada anggota-anggotanya. Hal yang terakhir ini akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur bahwa karyawan tersebut cukup baik dan profesional.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah unjuk-unjuk kerja yang dilandasi adanya kesesuaian perilaku diri dan organisasi sebagai derajat pencapaian tanggung jawab atau pencapaian pelaksana kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dicapai dengan menggunakan keterampilan dan upaya tertentu dan dilaksanakan secara legal, serta berlandaskan pada etika dan moral.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritik tersebut diatas, maka dapat disintesis rumusan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Terdapat peran, pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi?

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian (survei) ini dilaksanakan di Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi selama lebih kurang selama 2 bulan. Adapun fokus penelitian sebagai sumber dari responden adalah seluruh karyawan pada perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Menurut Muh. Najir (2005) “survei adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada serta mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah” Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi , situasi , fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya.

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), yaitu suatu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di obyek penelitian Survei Sesuai dengan sifatnya, penelitian ini akan mengkaji atau menganalisis keterkaitan variable penelitian. Variable yang dikaji terdiri dari dua variable bebas yaitu; (1) (X1) budaya organisasi, serta satu variable terikat, kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa yang berjumlah 70 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel sensus. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 70 orang karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa. Sesuai dengan judul penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berada pada perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi. Untuk kerangka sampel ditetapkan populasi terjangkau yaitu para karyawan yang dewasa ini kurang berjumlah 70 orang Sample karyawan. Menurut Jogiyanto (2010), bahwa secara umum, jumlah sampel yang besar adalah minimal 30 responden. Semakin besar atau lebih dari 30 responden akan lebih baik. Kerangka sampel ditarik secara acak sederhana dari populasi terjangkau sebagai kerangka sampel 35 responden, yaitu berasal para karyawan yang berada di perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi.

Tabel III.1 Populasi Sampel

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah uji coba	35
2	Sampel	35
3	Jumlah populasi	70

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Wawancara (interview) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan penelitian.

Daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Perusahaan Zena Purwa Perkasa, sejarah singkat berdirinya perusahaan Zena Purwa perkasa, struktur organisasi dan data jumlah karyawan yang berstatus tetap maupun yang yang tidak tetap.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara (interview), dan melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden, yaitu karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen dari perusahaan Zena Purwa Perkasa.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian terdiri dari :
Operasionalisasi Variable Budaya Organisasi (X1)

Dalam penelitian ini maka dapat disintesis bahwa budaya organisasi merupakan kepribadian organisasi yang dijabarkan dalam kebiasaan-kebiasaan kerja yang sudah terpolakan dalam menekankan pada nilai norma yang mencakup: (a) kepercayaan terhadap bawahan; (b) keterbukaan komunikasi; (c) kepemimpinan yang memperhatikan dan mendukung orang lain; (d) pemecahan masalah dengan tim; (e) otonomi pekerjaan; (f) ketersediaan akses informasi; dan (g) keluaran dan tujuan yang tinggi.

Secara operasional yang dimaksudkan dengan kecakapan seorang karyawan dalam mengembangkan budaya organisasi adalah skor yang diperoleh melalui alat kuesioner berskala Likert menurut Djaali (2008) "ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena Pendidikan" yang menggambarkan kapasitas baik buruknya persepsinya terhadap budaya organisasi yang berlaku pada organisasinya yang menyangkut beberapa aspek, yaitu; (a) kepercayaan terhadap bawahan; (b) keterbukaan berkomunikasi; (c) kepemimpinan yang memperhatikan dan mendukung orang lain; (d) pemecahan masalah dengan tim; (e) otonomi pekerjaan; (f) ketersediaan akses informasi, dan (g) keluaran dan tujuan yang tinggi. Kalibrasi instrumen Penelitian Konsep instrumen budaya organisasi ini selanjutnya akan diujicobakan kepada 35(tiga puluh lima) responden sebagai sampel uji coba yang tidak termasuk ke dalam populasi penelitian. Proses kalibrasi dilakukan untuk menguji validasi tiap butir dan reliabilitas instrumen. Teknik pengujian validasi butir dilakukan dengan mencari besaran koefisien korelasi antara skor butir (true skor) dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment. reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronback. Kemudian berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas maka dapat dianggap tidak valid dan dalam tidak reliabel dianggap gugur dan tidak akan digunakan dalam penelitian.

Kinerja Karyawan (Y)

Dari beberapa kajian tersebut diatas, secara sintesis dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah unjuk-unjuk kerja yang dilandasi adanya kesesuaian perilaku diri dan organisasi sebagai

derajat pencapaian tanggung jawab atau pencapaian pelaksana kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dicapai dengan menggunakan keterampilan dan upaya tertentu dan dilaksanakan secara legal, serta berlandaskan pada etika dan moral. Secara operasional kinerja karyawan bagi para karyawan merupakan skor yang diperoleh melalui seperangkat angket kuesioner.

Kalibrasi Instrumen Penelitian

Konsep instrumen kinerja karyawan ini selanjutnya akan diujicobakan kepada 35 (tiga puluh lima) responden sebagai sampel uji coba yang tidak termasuk kedalam populasi penelitian. Proses kalibrasi dilakukan untuk menguji validitas tiap butir dan reliabilitas instrumen. Teknik pengujian validitas butir dilakukan dengan mencari besaran koefisien korelasi antara skor butir (true skor) dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan Alpha Cronback. Kemudian berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas maka yang dianggap gugur dan tidak akan digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisa Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (multiple linier regression). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Di mana :

Y	= Kinerja karyawan
X1	= Budaya Organisasi
a	= Konstanta
b1	= Koefisien regresi variable X1
e	= Variabel yang tidak diteliti

pengaruh variabel independen dengan variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 % atau $\alpha = 5\%$ kriteria pengujian hipotesis secara serempak adalah sebagai berikut :

Ho : $b_1 = 0$ (budaya organisasi secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa)

Ha : $b_1 \neq 0$ (budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa).

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (F test). Rumus yang digunakan untuk menghitung statistik F (F test) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\text{Mean Square Error}}$$

Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, dan jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

H0 : $b_1 = 0$ (etos kerja dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa.

Ha : $B_1 \neq 0$ (etos kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan zena Purwa Perkasa.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (t test). Rumus yang digunakan untuk menghitung statistik t (t test) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b1}{Sb1}$$

Dimana :

$b1$ = nilai koefisien variabel independen ($X1$)

$Sb1$ = nilai standard error dari variabel independen ($X1$)

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian hipotesis baik secara simultan maupun parsial dilakukan dengan menggunakan software pengolahan data statistical package For Social Sciences (SPSS).

Uji Validitas dan Realibilitas instrumen

Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Pengujian hipotesis penelitian tidak akan mengenai sasaran bila mana data yang dipakai reliabel dan tidak menggambarkan secara tepat konsep yang diukur. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Pengujian validitas dan reliabilitas untuk instrumen etos kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Uji Validitas Instrumen

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang harus diukur.

Ghozali (2005) menyatakan bahwa untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu :

Melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan total skor konstruk atau variabel.

Uji validitas dapat juga dilakuka dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Uji dengan Comfirmatory Factor Analysis (CFA). Pengujian validitas kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Hasil pengujian validitas instrumen untuk masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel di bawah ini :

Dari tabel 3.2 menunjukan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) pada setiap butir pertanyaan utuk etos kerja. Nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) $>$ nilai r tabel ($>0,30$) untuk degree of freedom (df) 28, dan alpha (α)= 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari etos kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawan responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertaanyaan dijawab secara konsisten.

Ghozali (2005) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

Repeated Measure atau pengukuran ulang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner (pertanyaan) yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.

One Shot atau pengukuran sekali saja dilakukan dengan cara hanya sekali saja kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan one shot atau pengukuran sekali saja dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik Cronback Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronback Alpha $> 0,60$.

Hasil pengujian reliabel instrumen ditunjukkan pada tabel III.6 dibawah ini:

Tabel III.6 Uji Reliabelitas Instrumen

Instrumen Variable	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,771	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,621	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian , 2023(Data diolah)

diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari setiap instrumen pada penelitian ini memiliki nilai $> 0,60$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap instrumen variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ghozali (2005) menyatakan bahwa, ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Untuk melihat normalitas residual dilakukan dengan melihat normal probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2005) bahwa: jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 berarti terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut :

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan Zena Purwa Perkasa Perusahaan Zena Purwa Perkasa awalnya didirikan pada tahun 1985 berbentuk CV. Zena Purwa Perkasa oleh Nana S Djuhana. Selanjutnya pada tahun 2003 dari CV. Zena Purwa perkasa berubah menjadi perusahaan terbatas (PT) yang berkedudukan di Rukan Kalimas Blok B No. 19 jl. Chairul Anwar Margahayu Kotamadya Bekasi-17113. Project and customers reference PT. Zena Purwa Perkasa : 1. PT. Indonesia Nippon Seiki, 2. PT. Mitsuba Tangerang, 3. PT. Kajima Indonesia, 4. PT. Seamec Asia, 5. PT. Showa Indonesia, 6. PT. Koyo Indonesia, 7. PT. Taiyo Sinar Raya Teknik, 8. PT. Senayan Trikarya Sempana, 9. PT. D I C Indonesia, 10. PT. NSK Indonesia, 11. PT. Techno Park Indonesia . Karakteristik Responden IV.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel IV.1 di bawah ini :

Tabel IV.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	(%)
1	21-30	15	42,8
2	31-40	8	22,9
3	41-50	10	28,6
4	51 keatas	2	5,7
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Bahwa usia responden yang paling dominan adalah berusia 21 Tahun sampai dengan 30 tahun yang berjumlah 15 orang (42,8 %). Responden yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 8 orang (22,9 %). Sedangkan responden yang berusia 41 tahun sampai dengan 50 orang (28,6%) tahun dan yang berusia 51 tahun keatas masing-masing berjumlah 2 orang (5,7 %). Berdasarkan usia responden diatas memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Zena Purwa Perkasa relatif berimbang antara karyawan yang berusia 21 tahun sampai 30 tahun dengan karyawan yang berusia 41 tahun sampai dengan 51 tahun ke atas.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N0	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
1	Pria	35	85,7
2	Wanita	5	14,3
Jumlah		35	100

Sumber : hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Dari tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang (85,7%) dan berjenis kelamin wanita berjumlah 5 orang (14,3%). Hal ini menunjukkan Perusahaan Zena Purwa Perkasa lebih banyak menerima karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan wanita.

karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel IV.3 di bawah ini:

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status	Jumlah (orang)	(%)
1	Menikah	32	91,4
2	Belum Menikah	3	8,6
jumlah		35	100

Sumber : hasil Penelitian,2023 (data diolah)

Dari Tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden yang telah menikah sejumlah 32 orang (91,4%), sedangkan yang belum menikah sejumlah 3 orang (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa yang telah menikah lebih banyak dibandingkan karyawan yang belum menikah.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari Tabel IV.4 berikut ini :

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
1	SD		
2	SMP	3	8,6
3	SMU SEDERAJAT	24	68,6
4	DIPLOMA-III	2	5,7
5	STRATA-1	6	17,1
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa lebih dominan 24 orang (68,6%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma-III. 2 orang (5,7%), yang perpendidikan Starta-1 berjumlah 6 orang (17,1%) sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan SMP berjumlah 3 orang (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa setelah memiliki latar belakang pendidikan 8,6% , walaupun sebgaiian kecil dari karyawan tersebut memiliki pendidikan Sekolah menengah pertama (SMP). Perubahan yang sangat besar pada jenjang pendidikan pada karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjaa dapat dilihat pada Tabel IV.5 di bawah ini:

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan masa Kerja

NO	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah(orang)	(%)
1	1-10	10	28,6
2	11-20	17	48,6
3	21-31	8	22,8
4	31 keatas		
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja Karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa sejumlah 10 orang (28,6%) memiliki masa kerja 1 tahun sampai dengan 10 tahun. Karyawan yang memiliki masa kerja 11 tahun sampai dengan 20 tahun berjumlah 17 orang (48,6%). Karyawan yang memiliki masa kerja 21 tahun sampai dengan 30 tahun berjumlah 8 orang (22,8%). Dilihat dari masa kerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa menunjukkan bahwa para karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman yang cukup memadai, hal ini sangat mendukung segala proses penyelesaian pekerjaan secara baik dan profesional.

Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Berdasarkan hal itu dapat di lihat dari table berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator eksternal dan internal terhadap budaya organisasi

Berikut adalah uji SPSS pada indikator-indikator eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu pernyataan 1 samapai dengan pertanyaan 7 hasil tersebut berdasarkan kolom Corected Item-Total Correlation. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu pernyataan 1 samapai dengan pertanyaan 10 hasil tersebut berdasarkan kolom Corected Item-Total Correlation. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$ Berdasarkan hal itu dapat di lihat dari table berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator eksternal dan internal terhadap Budaya organisasi dan kinerja karyawan Dapat dilihat berdasarkan data yang diolah bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah Budaya organisasi 0.771 dan kinerja 0,621. Nilai ini lebih besar $>0,60$. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen Etos Kerja dan Budaya organisasi serta variabel dependen Kinerja Karyawan.

MULTIKOLINEARITAS

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas nilai VIF harus lebih besar dari 10.

Terlihat bahwa nilai R Square cukup tinggi sebesar 81,3% menunjukkan nilai yang lebih besar dari $\alpha = 5\%$ dan Nilai VIF keseluruhan yang diatas 10% menunjukkan tidak adanya gejala Multikolinearitas.

HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila koefisien korelasi dari

masing-masing variabel independen ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5% (0,05), mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

IV.3.7.1 Hasil uji heteroskedastisitas

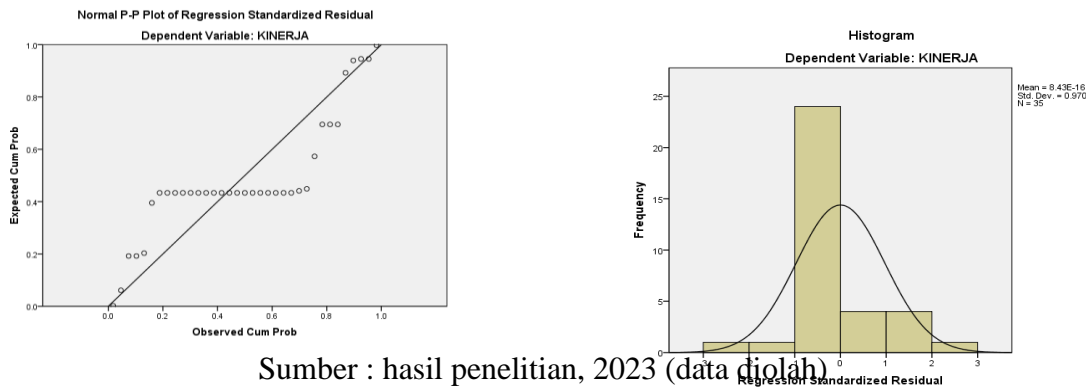
Grafik.IV.1 uji heteroskedastisitas

Sumber : hasil penelitian, 2023 (data diolah)

Terlihat grafik scalarplot diatas bahwa titik tidak menyebar secara acak baik dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menyimpulkan bahwa terjadi Heterokedastisitas model Regresi. Maka data yang kita gunakan memenuhi syarat untuk dilakukan Regresi Berganda.

Uji Normatif adalah uji asumsi klasik terakhir yang kita gunakan sebelum kita melanjutkan ke uji Regresi Linear berganda. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regresi diturunkan dari distribusi normal.

Hasil uji dengan SPSS versi 19



Sumber : hasil penelitian, 2023 (data diolah)

Grafik diatas mempertegas bahwa model regresi yang diperoleh berdistribusi normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Output SPSS 19

PEMBAHASAN

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Uji Linear Berganda dilakukan untuk memprediksi apakah variable X berpengaruh terhadap variabel Y dan seberapa besar pengaruhnya kedua variabel bebas terhadap variabel terikat Y, Uji Regresi Linear Berganda terdiri dari Uji secara Simultan (Uji F) dan Uji Secara Parsial (Uji T). Uji F-test Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008). Hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel

Tabel. IV.23 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,758	2	16,379	31,226	,000
	Residual	16,785	32	,525		
	Total	49,543	34			

Sumber : hasil penelitian, 2023 (data diolah)

Dirumuskan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H0 : tidak ada pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

H1 :ada pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap

Kinerja karyawan.

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, Fhitung yang diperoleh sebesar 31,226 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,29 karena nilai Fhitung > Ftabel (31,226>3,29), maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara penerapan Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Uji t-test

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008). Hasil uji koefisien regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel

Tabel.IV.24. Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,523	2,488		10,661	,000
	Etos kerja	,260	,112	,242	2,308	,028
	Budaya organisasi	,245	,035	,730	6,954	,000

Sumber : hasil penelitian, 2023 (data diolah)

Pada pengujian koefisien regresi variabel budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dirumuskan hipotesis, yaitu :

H0 :secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.

H1 :secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.

Perhitungan parsial pada analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi (X1) diperoleh thitung sebesar 6,954 lebih besar dari tabel sebesar 1,998 dengan taraf signifikansi 5 %.Karena nilai thitung > ttabel (6,954 >1,998), maka H0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerapan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Tabel. IV.25 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,661	,661	,640	,72425	1,810

Sumber : hasil penelitian, 2023 (data diolah)

Uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (Adjusted R Square) 0.661 hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi linier berganda ini menggunakan software SPSS dan diperoleh hasil output sebagai berikut :

Tabel. IV.26. Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,523	2,488		10,661	,000
	Budaya organisasi	,245	,035	,730	6,954	,000

Sumber : hasil penelitian, 2023 (data diolah)

Hasil uji Regresi Linear berganda menunjukkan bahwa

Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 26,523 artinya jika nilai variabel independent (bebas) nol maka nilai variabel dependen (terikat) sebesar 26,523 dalam hal ini jika Rasio Etos Kerja dan Budaya organisasi bernilai 0,00 (nol) maka rasio kinerja akan meningkat sebesar 26,5% (pembulatan) Nilai variabel Budaya organisasi menunjukkan 0,035 yang berarti setiap kenaikan 1 (satu) nilai pada variabel KAP akan menurunkan nilai variabel Y, dalam hal ini setiap meningkatnya 1% Rasio KAP akan menurunkan profitabilitas (Kinerja) sebesar 3,5% keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa.

Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai thitung (6,954) nilai ttabel (1,998), maka keputusan adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Zulham dala lako (2004) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal yang terpenting yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan adalah model budaya organisasi yang sebaiknya dibangun untuk mendorong kinerja karyawan. menurut Lako (2004), model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah memiliki paling sedikit dua sifat berikut ini :

1. Kuat (Strong), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi (pemilik, manajemen, dan

karyawan) untuk menyelaraskan tujuan individu dan kelompoknya dengan tujuan organisasi, serta mampu mendorong para pelaku organisasi untuk memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial, dan norma-norma bersama sehingga setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut mampu bekerja dan mengekspresikan potensi yang dimilikinya ke arah dan tujuan yang sama.

2. Dinamis dan adaptif (dynamic and adaptive), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi yang demikian cepat dan kompleks.

Dalam persaingan pasar bebas, organisasi dituntut untuk membentuk budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan transformatif untuk memberikan sense of identity bagi para organisasinya, membangun komitmen bersama agar menjadi dasar bagi gerak usaha organisasi, menciptakan stabilitas sistem sosial, membentuk sense of making dan mekanisme pengendalian, serta membimbing dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan.

Menurut Lako (2004) untuk membangun budaya organisasi yang kuat, adaptif dan transformatif, maka diperlukan beberapa strategi yang perlu dilakukan oleh para pelaku :

1. Merekrut dan mengembangkan pola kepemimpinan yang transformasional.
2. Mendesain kembali strategi manajemen sumberdaya manusia yang berbasis budaya organisasi.
3. Mendesain kembali strategi sistem usaha dan strategi bersaing organisasi agar sesuai dengan trend lingkungan stakeholders dan pergeseran paradigma dari variabel-variabel megaevironments.
4. Mendesain kembali struktur organisasi yang memisahkan tugas dan tanggungjawab struktur atau fungsional secara jelas dan tegas
5. Mendesain kembali sistem manajemen dan sistem pengendalian yang berbasis pada shared value budaya organisasi.
6. Organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap isu diversity and multiculturalism karena isu-isu tersebut berpengaruh kuat terhadap keberhasilan kinerja suatu organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H0: tidak ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

H1: ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien regresi variable Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

H0: secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.

H1: secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan. perhitungan parsial pada analisis regresi berganda variable Budaya organisasi (X1) diperoleh thitung sebesar 6,954 lebih besar dari ttabel sebesar 1,998 dengan taraf signifikan 5%. Nilai thitung > ttabel (6,954 > 1,998), maka H0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerapan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (adjusted R Square) Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang diterapkan di PT. Zena Purwa Perkasa dan budaya organisasi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Zena Purwa Perkasa.

Saran

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif sangat dibutuhkan budaya organisasi yang tinggi dari setiap individu yang ada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan dalam organisasi harus dapat membangun budaya organisasi yang tinggi dari setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut agar dapat mengikis sikap kerja yang tidak baik yang dan tidak hanya berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Transformasional yaitu, pemimpin yang mampu untuk kreatif dan berinovatif, membangun kerja sama tim yang kompak dan inovatif, membawa perubahan dan perubahan dalam budaya organisasi dan kinerja karyawan.

REFERENSI

Buku :

- Fahmi, Irham, 2014. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2005 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Badan Penerbit universitas Diponegoro, Semarang.
- Hani, T. Handoko, 1997. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya manusia, Penerbit BPEF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP,2000. Manajemen Sumber Daya manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hery, 2016. Cara Cepat Dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Istijanto, 2006. Riset Sumber Daya Manusia,Edisi Pertama, Cetakan Pertama Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama , Jakarta.
- James J. Cribbin, 1984. Kepemimpin Strategi Mengefektifkan Organisasi, Penerbit Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Jogianto, Hartono, 2010. Analisa dan desain Sistem Informasi, edisi IV, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- John, Soeprihanto, 2000. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kotter,J.P, dan J.L. Heskett, 2000. Coorporate Culture And Performance, Free Press, New York.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Lako,Andreas, 2004. Kepeimpinan dan Kinerja Organisasi : Isu,Teori dan Solusi, Cetakan Pertama, Penerbit Amara Books, Semarang.
- Mc Clelland, 1961. Memacu Masyarakat Berprestasi, Penerbit Intermedia, Jakarta.
- Mardalis, 2014. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mas'ud Fuad,2004. Survai Diagnosa Organisasional : Konsep dan Aplikasi,Badan PenerbitUniversitas Diponegoro, Semarang.
- McKenna, dan Beech, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso,2004. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nazir, Moh, 2005. Metode Penelitian, Cetakan Keenam, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. Pengantar Tiori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Dewi, 2008. Mandiri Belajar SPSS. Bagi mahasiswa Dan Umum, Penerbit MediaKom, Yogyakarta.
- , Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sevilla, Consuelo G, dkk,1993. Pengantar Metode Penelitian, Alih Bahasa : Alimuddin Tuwu, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.

Sinamo, Jansen H, 2005. Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses, Cetakan Kelima, Penerbit Institusi Darma Mahardika, Jakarta.

Siagian. P. Sondang, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineke Cipta, Jakarta.

Soetjipto, Budi W, 2007. Budaya Organisasi Dan Perubahan, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sugiyono, 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penerbit AlfaBeta, Bandung.

, Wahid,2004. Analisa Regresi Menggunakan SPSS, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Supratikno, Hendrawan dkk., 2006. Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

, Johannes dkk. 2017. Pengantar Statistik Untuk Berbagai Bidang Ilmu, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.

, Toto, 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami, Penerbit Gema Insani, Jakarta.

Terry, R Gerorge,2016. Guide To Manajemen, Alih bahasa J. Smith D.F.M, Edisi Keempat Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

, Heru Kurnianto, 2004. Budaya organisasi & Balance Scorecard : Dimensi Teori Dan Praktek, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, UPFE Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.

, 2000. Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perseptif), Zulham, Muhammad, Tesis , Program Pasca sarjana Universitas Sumatra Utara.

Wirawan, 2007. Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Jurnal :

Falah, Syaikhul, 2006. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

, Muhammad, 2008. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.