e-ISSN 2829-7652
Volume 1 Nomor 3 November 2022
Hlm. 166-171

https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan

**Yuli Wahyudi**
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02563@unpam.ac.id

Diserahkan: 25-10-2022 | Diterima: 02-11-2022 | Diterbitkan: 28-11-2022

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 73 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel budaya organisasi diperoleh rata-rata skor sebesar 3,801 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,879 dengan kriteria baik. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 13,797 + 0,658X, dan nilai korelasi 0,781 atau kuat dengan determinasi 61,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.
**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

## Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT Erajaya Swasembada in South Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 73 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research organizational culture variable obtained an average score of 3.801 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.879 with good criteria. Organizational culture has a significant effect on employee performance with a regression equation Y = 13.797 + 0.658X, and a correlation value of 0.781 or strong with a determination of 61.0%. The hypothesis test obtained a significance of 0.000 <0.05.
**Keywords: Organizational Culture, Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sebuah perusahaan tidak akan menghasilkan suatu hasil yang maksimal apabila kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut tidak baik, sekalipun alat-alat yang digunakan merupakan alat yang canggih dan modern. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus dapat dikelola dengan baik agar kinerja karyawan baik dan hasilnya dapat maksimal, sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT Erajaya Swasembada merupakan perusahaan ritel dan distribusi perangkat elektronik yang berhubungan dengan telekomunikasi seperti handset, kartu SIM, kartu voucher prabayar, aksesori, komputer, dan segala jenis gadget elektronik.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas



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

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

PT Erajaya Swasembada menilai kinerja karyawan berdasar padai hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan setiap peluang dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu mengoptimalkan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend penncapaian yang kurang optimal.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga disebabkan adanya budaya organisasi yang masih belum optimal. Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota perusahaan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari anggota perusahaan, sehingga apabila budaya organisasi dari suatu perusahaan baik maka tidak mengherankan jika anggota perusahaan tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya. Misalnya, suatu perusahaan menerapkan sistem yang ketat mengenai kedisiplinan, seperti aturan berpakaian, berkomunikasi, dan ketepatan waktu dengan sanksi yang tegas apabila peraturan tersebut dilanggar, maka tidak mengherankan apabila perilaku anggota perusahaan tersebut menjadi disiplin, rapi dalam berpakaian, beretika dalam berkomunikasi dan tepat waktu.

Berdasarkan pada latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan".

**2. Rumusan Masalah**

a. Bagaimana budaya organisasi pada pada PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan ?.
b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan ?.
c. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan ?.

**3. Tujuan Penelitian**

a. Untuk mengetahui kondisi variabel budaya organisasi pada PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan.
b. Untuk mengetahui kondisi variabel kinerja karyawan pada PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan.
c. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan.

## METODE PENELITIAN

**1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah karyawan PT Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan yang berjumlah 73 responden.

**2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden.

**3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya dalam hal ini budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. **Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data, penulis menguunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.



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

Vol. 1, No. 3 November 2022
DOI: https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.41

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, ratting score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi (X) | 73 | 27 | 49 | 38 | 4.538 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 73 | 30 | 50 | 38.8 | 3.822 |
| Valid N (listwise) | 73 | | | | |

Budaya Organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 49 dengan *ratting score* sebesar 3,801 dengan standar deviasi 4,538.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 50 dengan *ratting score* sebesar 3,879 dengan standar deviasi 3,822.

### 2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.8 | 2.391 | | 5.77 | 0 |
| | Budaya Organisasi (X) | 0.658 | 0.062 | 0.781 | 10.5 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi Y = 13,797 + 0,658X. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta diperoleh sebesar 13,797 diartikan jika budaya organisasi tidak ada atau konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 13,797 point.
2) Koefisien regresi budaya organisasi diperoleh sebesar 0,658, dimana angka tersebut positif artinya setiap ada peningkatan budaya organisasi sebesar 0,658 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,658 point.



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

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations[b]

| | | Budaya Organisasi (X) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi (X) | Pearson Correlation | 1 | .781** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .781** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | |

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

b. Listwise N=73

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .781[a] | 0.61 | 0.604 | 2.405 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,610 artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,0% dan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients[a]**



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

Vol. 1, No. 3 November 2022
DOI: https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.41

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.8 | 2.391 | | 5.77 | 0 |
| | Budaya Organisasi (X) | 0.658 | 0.062 | 0.781 | 10.5 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,530 > 1,994), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

   Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel budaya organisasi diperoleh nilai *ratting score* sebesar 3,801 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya budaya instrinsik sudah dalam keadaan baik.
2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *ratting score* sebesar 3,879 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya kinerja karyawan sudah dalam keadaan baik.
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

   Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 13,797 + 0,658X, nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 61,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,530 > 1,994). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima..

## SIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian data atas hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

a. Variabel budaya organisasi diperoleh nilai ratting score sebesar 3,801 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
b. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai ratting score sebesar 3,879 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 13,797 + 0,658X, nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,530 > 1,994) dan hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05).

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.



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

Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
Arikunto Suharsimi (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja.* Bandung: Sinar Baru.
Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 474-483.
Dessler, G. (2006.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: Indeks.
Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
Gerry Dessler (2016). *Human Resources Management.* Prenticehall. London: International Inc.
Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
Imam Ghozali (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".* Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia".* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
Kharis, Ismu Fadli (2011) *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business), 4(1), 13-19.Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
Rao, Purba (2015) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
Sudjana (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung:* Alfabeta.
Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. JENIUS, 1(2), 21.
Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471-484.
Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



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