

## Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi Pada PT Huda Express

Eigis Yani Pramularso

Akademi Manajemen keuangan BSI Jakarta  
e-mail: eigis.eyp@bsi.ac.id

---

**Cara Sitasi:** Pramularso, E. Y. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi Pada PT Huda Express. *Widya Cipta*, 2(2), 149–154.

---

*Abstract - Every organization faces internal and external challenges such as technological developments, global competition, and internal issues related to organizational policy. One of the potentials that the organization needs to optimize in facing the current challenges is the potential of human resources who understand and implement the organizational culture to produce the best performance for the achievement of organizational goals. This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance PT Huda Express. In this study the number of respondents as many as 30 employees. The data were collected by using questionnaires with data analysis using normality test, linearity test, simple regression analysis, t test, correlation coefficient, and coefficient of determination. The results showed that organizational culture has a positive and significant impact on employee performance of PT Huda Express. The magnitude of the correlation coefficient shows the amount of 0.408, it means the relationship of organizational culture to the employee's performance is quite strong. Coefficient of determination or R Squared = 0.166 which means organizational culture has a contribution to employee performance of 16.6% while the rest is influenced by other factors than organizational culture.*

*Keywords: Organizational Culture, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan organisasi dihadapkan pada tantangan yang muncul baik dari eksternal maupun dari internal. Tantangan eksternal tersebut seperti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan persaingan global yang semakin berkembang cepat dan semakin ketat. Selain itu tantangan juga muncul dari internal seperti tuntutan dari karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidup, perbedaan pendapat antar karyawan dalam melaksanakan tugas, maupun perbedaan pandangan karyawan terhadap kebijakan yang dikeluarkan pimpinan. Berbagai tantangan yang ada harus dihadapi dengan berbagai cara melalui strategi dan kebijakan oleh masing-masing organisasi sehingga tantangan tersebut tidak menjadi permasalahan yang dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu potensi yang penting yang dimiliki organisasi dalam menghadapi permasalahan organisasi adalah kesiapan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat kerja dan mau bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan, dan memahami nilai-nilai organisasinya adalah harapan organisasi terhadap karyawannya. Organisasi menginginkan karyawan yang produktif sehingga

optimal dalam mendukung kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Berkaitan dengan hal ini yang dapat menjadi salah satu perhatian organisasi adalah mengenai budaya organisasi.

Osborne dan Plastrik dalam Deikme (2013) budaya organisasi merupakan kerangka perilaku, emosi dan psikologi yang tertanam dalam dan dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi harus dioptimalkan peran dan kontribusi secara nyata dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Peran dan kontribusi yang menjadi tolak ukur adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Whitmore dalam Widodo (2010) mengartikan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Menurut Rivai dalam Deikme (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Bagi suatu organisasi budaya organisasi menjadi bagian yang penting yang harus dimiliki dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kinerja dengan

melaksanakan budaya organisasi yang sudah ada. Dalam hal ini tentunya adalah sumber daya manusia yang dalam menjalankan pekerjaannya selalu konsisten memahami dan bertindak sesuai nilai-nilai yang dimiliki organisasi.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail* (perhatian terhadap hal detail), dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail
3. *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), dimana manajemen memfokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *People oriented* (orientasi terhadap orang), di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. *Team oriented* (orientasi pada tim), di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.
6. *Aggressiveness* (agresivitas), di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
7. *Stability* (stabilitas), di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status *quo* sebagai lawan dari perkembangan.

Sedarmayanti dalam Leuhery & Manuhutu (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*communication*), merupakan interaksi yang dilakukan olehatasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan & Yuniati (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Trang (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widodo (2010) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Deikme (2013) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Menurut Noor (2013) kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini penyusunan angket menggunakan skala likert yaitu sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, kurang setuju (KS) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

### 2. Populasi dan Sampel

Menurut Ary Gumanti, Yunidar, & Syahrudin (2016) populasi adalah keseluruhan kelompok manusia, kejadian (peristiwa), atau benda (sesuatu) yang diminati dimana peneliti akan meneliti. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan PT Huda Express yang menempati kantor di Jalan Permata Pamulang Kav. 9 Buaran, Serpong-Tangerang 15315. Dengan melihat jumlah tersebut maka semua populasi dijadikan sampel. Santoso & Tjiptono dalam Deikme (2013) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang.

### 3. Variabel Penelitian

Menurut Noor (2013) variabel penelitian pada dasarnya merupakan hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang dibahas dalam penelitian ini adalah dua variabel yang terdiri dari budaya organisasi (X) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

#### 4. Definisi Operasional Variabel

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan menjalankan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Secara operasional diukur dengan menggunakan indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi terhadap manfaat, orientasi terhadap orang, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan kewajiban selama periode waktu tertentu. Secara operasional menggunakan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

#### 5. Validitas dan Reliabilitas

Menurut Santoso dalam Kurniawan & Yuniati (2017) bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Menurut Singarimbun dan Effendi dalam Leuhery & Manuhutu (2018) valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan

indeks korelasi product moment pearson dengan level of Significant 5% terhadap nilai korelasinya. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.. Menurut Singarimbun dan Effendi dalam Widodo (2010) reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, dimana kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$

#### 6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik statistik uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Teknik pengolahan data menggunakan program komputer SPSS versi 20.0.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas budaya organisasi dan kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden dengan jumlah sepuluh pertanyaan pada masing-masing variabel. Dari hasil perhitungan semua pertanyaan dinyatakan valid dengan signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 Berikut adalah tabel validitas budaya organisasi dan kinerja karyawan:

Tabel 1. Validitas Budaya Organisasi

| Variabel              | No. Butir Instrumen | Koefisien | Keterangan |
|-----------------------|---------------------|-----------|------------|
| Budaya Organisasi (X) | 1                   | 0,525     | Valid      |
|                       | 2                   | 0,491     | Valid      |
|                       | 3                   | 0,661     | Valid      |
|                       | 4                   | 0,767     | Valid      |
|                       | 5                   | 0,706     | Valid      |
|                       | 6                   | 0,565     | Valid      |
|                       | 7                   | 0,637     | Valid      |
|                       | 8                   | 0,379     | Valid      |
|                       | 9                   | 0,682     | Valid      |
|                       | 10                  | 0,573     | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah (2018).

Tabel 2. Validitas Kinerja Karyawan

| Variabel             | No. Butir Instrumen | Koefisien | Keterangan |
|----------------------|---------------------|-----------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 1                   | 0,633     | Valid      |
|                      | 2                   | 0,744     | Valid      |
|                      | 3                   | 0,689     | Valid      |
|                      | 4                   | 0,633     | Valid      |
|                      | 5                   | 0,607     | Valid      |
|                      | 6                   | 0,699     | Valid      |
|                      | 7                   | 0,651     | Valid      |
|                      | 8                   | 0,650     | Valid      |
|                      | 9                   | 0,540     | Valid      |
|                      | 10                  | 0,498     | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah (2018).

Hasil perhitungan reliabilitas budaya organisasi dengan rumus *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil 0,798. Berdasarkan nilai tersebut dimana  $0,798 > 0,6$ , maka pertanyaan dari variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas kinerja karyawan diperoleh hasil 0,831. Berdasarkan nilai tersebut dimana  $0,831 > 0,6$ , maka pertanyaan dari variabel kinerja karyawan juga dinyatakan reliabel.

2. Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui budaya organisasi berdistribusi normal dengan nilai  $p = 0,291$  ( $p > 0,05$ ). Sedangkan kinerja karyawan juga berdistribusi normal dengan nilai  $p = 0,879$  ( $p > 0,05$ ). Berikut tabel yang menunjukkan tabel uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 3. Uji Normalitas

|                                  |                | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                  |
|----------------------------------|----------------|------------------------------------|------------------|
|                                  |                | Budaya Organisasi                  | Kinerja Karyawan |
| N                                |                | 30                                 | 30               |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 43,07                              | 43,93            |
|                                  | Std. Deviation | 3,732                              | 3,562            |
|                                  | Absolute       | ,179                               | ,107             |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,179                               | ,093             |
|                                  | Negative       | -,117                              | -,107            |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,981                               | ,589             |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,291                               | ,879             |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas persamaan regresi diperoleh dari baris *Deviation from Linearity* yaitu F hitung = 0,802, dengan nilai Sig = 0,620 > 0,05. Hal ini berarti

$H_0$  diterima atau persamaan regresi kinerja karyawan atas budaya kerja adalah linear atau berupa garis lurus. Hasil perhitungan dari uji linearitas tersebut dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 4. Uji Lineritas

|                  |                   | ANOVA Table              |                |        |             |       |      |
|------------------|-------------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|-------|------|
|                  |                   |                          | Sum of Squares | df     | Mean Square | F     | Sig. |
| Kinerja Karyawan | Budaya Organisasi | (Combined)               | 145,567        | 10     | 14,557      | 1,244 | ,326 |
|                  |                   | Linearity                | 61,136         | 1      | 61,136      | 5,225 | ,034 |
|                  |                   | Deviation from Linearity | 84,430         | 9      | 9,381       | ,802  | ,620 |
|                  | Within Groups     | 222,300                  | 19             | 11,700 |             |       |      |
|                  | Total             | 367,867                  | 29             |        |             |       |      |

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan:

Tabel 5. Persamaan Regresi dan Uji t

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 27,177                      | 7,119      |                           | 3,818 | ,001 |

|                   |      |      |      |       |      |
|-------------------|------|------|------|-------|------|
| Budaya Organisasi | ,389 | ,165 | ,408 | 2,362 | ,025 |
|-------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat diketahui melalui tabel 5.persamaan regresi dengan hasil:

$$Y = 27,177 + 0,389X$$

Besarnya konstanta adalah 27,177 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi = 0 maka kinerja karyawan PT Huda Express akan sebesar 27,177. Koefisien regresi budaya organisasi = 0,389, menunjukkan pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT Huda Express. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi di PT Huda Express akan diikuti dengan semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan uji hipotesis. Hasil uji t diperoleh tingkat signifikan variabel budaya kerja sebesar  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak,  $H_1$  diterima. Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT Huda Express. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Yuniati (2017), Trang (2013), Widodo (2010), dan Deikme (2013) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | ,408 <sup>a</sup> | ,166     | ,136              | 3,310                      | ,166              | 5,581    | 1   | 28  | ,025          |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 6. untuk koefisien korelasi ditunjukkan dengan  $R = 0,408$  yang menunjukkan hubungan antara budaya kerja dan kinerja karyawan pada PT Huda Express memiliki hubungan yang cukup kuat. Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dengan koefisien korelasi  $R = 0,408$  dan  $F_{hit} (F_{Change}) = 5,581$ , dengan p-value  $0,025 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian koefisien korelasi budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0,166 yang menunjukkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Huda Express adalah 16,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 83,4 % disumbang oleh faktor lain di luar penelitian.

## KESIMPULAN

1. Hasil persamaan regresi dan pengujian menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Huda Express adalah positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan naik turunnya kinerja karyawan PT Huda Express ditentukan budaya organisasi yang dimiliki PT Huda Express.
2. Hasil pengujian koefisien korelasi sebesar 0,408 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT Huda Express.

3. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Huda Express adalah 16,6 %, sisanya 83,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk itu perlu penelitian lebih lanjut diluar model yang dibahas dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Ary Gumanti, T., Yunidar, & Syahrudin. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*, 1(3), 980–986. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kurniawan, D., & Yuniati, T. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(3), 1–18.
- Leuhery, F., & Manuhutu, A. J. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri

Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*, 2(1), 11–24.

Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.

Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.

Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja* (1st ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14–35.

#### **PROFIL PENULIS**

Eigis Yani Pramularso, SE.MM, Kelahiran Tegal Menyelesaikan Magister Manajemen di Universitas Krisnadwipayana Jakarta tahun 2012. Saat ini menjadi dosen tetap di Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.