

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung

Resti Non Balau
Tinneke M. Tumbel
Johnny A.F. Kalangi

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: restibalau37@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of culture organizational on employees' performance of PT. Sinar Pure Foods International Bitung. For improving the performance of the employees, the company takes several ways, for example, through education, training, providing proper compensation, creating a conducive work environment, and providing motivation. culture organization is one of the factors that can support employese performance. In this study using quantitative research methods. The sample used in this study used the entire number of employees as many as 70 respondents. Data analysis technique using simple linear regression analysis. Based on the results of data processing using SPSS it is known that the t-count value of 3,174 is greater than the t-table value of 0,05 which means that organizational culture has a partial effect. The result of the study concluded that organizational culture has a positive effect on employee performance of PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung.*

Keyword: *Culture Organisation, Employees Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan. Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah karyawan sebanyak 70 orang responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai t hitung 3,174 lebih besar dari nilai t table 0,05, yang berarti bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh secara Parsial. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelola sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan oprasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang keryawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus

memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kopensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karna para karyawan terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung yang makin meningkat jumlahnya, tentu ya harus diseimbangi dengan kinerja para karyawan yang lebih baik lagi. Dalam hal pelayanan kepada semua karyawan, PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung mempunyai target mutu pelayanan 5T yang telah Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelola sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan oprasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang keryawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menepuh beberapa cara, misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kopensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karna para karyawan terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung yang makin meningkat jumlahnya, tentu ya harus diseimbangi dengan kinerja para karyawan yang lebih baik lagi. Dalam hal pelayanan kepada semua karyawan, PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung mempunyai target mutu pelayanan 5T yang telah dijalankan sejak dulu yaitu, Tepat Orang, Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Administrasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan dengan cara peningkatan produktivitas kerja karyawa dalam memberikan pelayanan karyawan dalam memberikan pelayanan.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Menurut Kusdi (2011: 12) budaya adalah kebudayaan berasal dari bahasa yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan pada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa inggris, kebudayaan berasal dari kata culture, yang berasal dari kata colere, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa di artikan juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata culture kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa indonesia.

Pengertian budaya organisasi Menurut Robbins dalam Wibowo (2014:37) adalah sistem nilai bersama dalam organisasi yang menentukan tingkatan bagaimna para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Istilah Kinerja berasal dari kata Job performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didaskan atas kecakapan, pengalaman, dan ketanggapa serata waktu.

Menurut Veithzal Rivai (2011:312) Menyatakan Bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut pendapat para ahli, indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Perilaku Pemimpin; Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.
- 2) Mengedepankan Misi Perusahaan; Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- 3) Proses Pembelajaran; Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- 4) Motivasi; Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Indikator Kinerja Karyawan

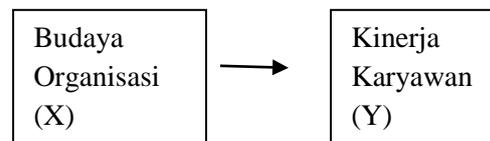
Sastrohadiwiryo (2001:235-236) memberikan uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan terhadap kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kesetiaan
Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Prestasi kerja
Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Pada umumnya seorang tenaga kerja antara lain di pengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.
- c. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik-bainya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan
Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan perturan yang berlaku, menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.
- e. Kejujuran
Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan padanya.
- f. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama- sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang besar-besarnya.
- g. Prakarsa
Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langka atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok

tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

- h. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerakan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

Kerangka Berfikir



Hipotesis dari Penelitian Ini Adalah Terdapat Pengaruh Dari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penguji menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Sinar Pure Foods Internasional Bitung yang berjumlah 230 orang. Menurut Sugiyono (2011:64) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan rumus slovis dengan kepercayaan 90%, tingkat kesalahan 10% atau 0,1 jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden yang berstatus sebagai karyawan dari PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, Analisis Korelasi Sederhana, Koefisien determinasi, Uji T, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 25. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05. Sebaliknya, item dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05. $R_{tabel} = n-2 = 70-2 = 68 = 01852$.

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{hitung}$ pada signifikansi 0,05 atau dengan kata lain $0,366 > 0,1852$. Ini membuktikan bahwa angket kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

Berdasarkan tabel hasil di atas, didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05 atau $0,597 > 0,1852$. Ini membuktikan bahwa angket kuisioner variabel Y dalam penelitian ini bersifat reliabel dan dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,366	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,957	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{hitung}$ pada signifikansi 0,05 atau dengan kata lain $0,366 > 0,1852$. Ini membuktikan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan. Berdasarkan tabel hasil di atas, didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05 atau $0,597 > 0,1852$. Ini membuktikan bahwa angket kuisioner variabel Y dalam penelitian ini bersifat reliabel dan dapat digunakan.

3. Uji Korelasi Koefisien Sederhana

		Correlations	
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	70	70
Y	Pearson Correlation	.321**	1

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa angket dalam penelitian ini berkorelasi. Nilai derajat hubungan adalah 0,521, hal ini berarti bahwa hubungan korelasinya bersifat sedang. Nilai pearson correlation bersifat positif sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
5.535		11.856
.170	.121	3.174

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa:

$$Y = 15.625 + 0,330$$

Yang artinya bahwa

1. Konstanta sebesar 15.625, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel budaya organisasi adalah sebesar 15.625
2. Koefisien regresi X sebesar 0,330 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi, maka nilai Kinerja karyawan bertambah sebesar 0,330. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif

5. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R square	Std. EOTE
1	.474 ^a	0.335	0.315	3.970

Sumber: Olah data menggunakan SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah sebanyak 0,315. Hal ini berarti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Bitung adalah sebesar 31,5%, sisanya yaitu 68,5% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	15.625	5.535		11.856	.002
Budaya Organisasi	.330	.170	.121	3.174	.062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa, Variabel organisasi budaya (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Bitung. Hal ini terlihat dari signifikan budaya organisasi $0,002 < 0,5$.

Nilai $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 70-2-1) = 1,99547$ Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,174 > 1,99547$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Bitung secara parsial diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji determinasi, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah sebanyak 0,315. Hal ini berarti bahwa pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Bitung adalah sebesar 31,5%, sisanya yaitu 68,5% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Melalui uji statistik menggunakan SPSS 25 maka didapat jawaban bahwa kuisioner variabel X dan Y pada penelitian ini bersifat valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa, Variabel organisasi budaya (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Bitung. Hal ini terlihat dari signifikan budaya organisasi $0,002 < 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Bitung secara parsial diterima.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa angket dalam penelitian ini berkorelasi. Nilai derajat hubungan adalah 0,521, hal ini berarti bahwa hubungan korelasinya bersifat sedang. Nilai pearson correlation bersifat positif sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

Melalui uji parsial, didapatkan jawaban bahwa Variabel organisasi budaya (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Bitung. Hal ini terlihat dari signifikan budaya organisasi.

Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Prima Nugraha S "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi"

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu tersebut, didapatkan hasil bahwa budaya berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten dairi. Hal ini serupa dengan hasil penelitian saat ini yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pure Foods International Bitung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung dapat ditarik disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung sehingga hipotesis adanya pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi mempunyai arti penting dan nilai yang digunakan dalam kinerja

karyawan dan dari hasil perhitungan data terhadap hubungan positif antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan secara nyata.

Daftar Pustaka

- Cica Nayati. 2012. *Peran Budaya Organisasi terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan*. Dewi P. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. 2020. Jakarta: Gramedia.
- Fahmi. 2014. *Analisis Kinerja*. Bandung: Cv Alfabeta. Anggota IKAPI
- Georga Darren. 2018. *IBM SPSS Statistic 25*. Yogyakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jubile. 2018. *SPSS Komplet Untuk Mahasiswa*. Bandung: Gramedia Digital.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, C
- Prima Nugraha S. Sinaga 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi*. Medan