

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA SURYA KENCANA DI PONTIANAK KALIMANTAN BARAT

Gusnita

Akademi Perpajakan Panca Bhakti Pontianak

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : Oct 26th, 2023

Revised : Des 5th, 2023

Accepted : Januari 1st, 2024

**Keywords:**

Organizational Culture

Employee Performance

**Kata Kunci:**

Budaya Organisasi

Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study entitled The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT Mitra Karya Surya Kencana in Pontianak, West Kalimantan. A good organizational culture can be a driving force for employee performance, this can also have an impact on good performance results from employees and can help companies reach their goals. The problem raised is whether there is an influence of organizational culture on employee performance at PT. Mitra Karya Surya Kencana in Pontianak, West Kalimantan. There are two variables in this study, namely organizational culture which is the independent variable and employee performance as the dependent variable. The population in this study were 33 people, namely all employees at PT. Mitra Karya Surya Kencana in Pontianak, West Kalimantan. The results obtained in this study are that organizational culture has a significant influence on employee performance at PT. Mitra Karya Surya Kencana in Pontianak, West Kalimantan, which can be seen from the results of the t test and based on the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ).*

### ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Surya Kencana Di Pontianak Kalimantan Barat. Budaya Organisasi yang baik dapat menjadi pendorong semangat kinerja karyawan, ini juga dapat berdampak terhadap hasil kinerja yang baik dari karyawan dan dapat membantu perusahaan menggapai tujuan. Permasalahan yang diangkat adalah apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat. Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu budaya organisasi yang merupakan variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 orang yaitu seluruh karyawan pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat. Adapun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat yang dapat dilihat dari hasil uji t dan berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentu berkaitan dengan citra sebuah perusahaan atau organisasi di lingkungan luar. Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak. Tanpa budaya organisasi yang kokoh, kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan secara optimal. Itu sebabnya, budaya organisasi menjadi hal yang krusial untuk dimiliki setiap organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi bisa menjadi sebuah norma dan nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi tersebut yang nantinya dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas.

Budaya Organisasi yang baik dapat menjadi pendorong semangat kinerja karyawan, ini juga dapat berdampak terhadap hasil kinerja yang baik dari karyawan dan dapat membantu perusahaan menggapai tujuan. Budaya Organisasi yang memiliki sifat positif dan dapat diterima dengan baik bagi anggota akan mempengaruhi suatu kinerja, tipe ideal ini dapat dimuai dengan berkomunikasi dengan baik, dari antar anggota dengan anggota lainnya maupun dengan anggota yang memangku jabatan atas dalam struktural, bertata krama, tidak mengkehendaki anggota lainnya dengan secara paksa, saling mengayomi, dan memiliki banyak hal - hal positif dilingkungan organisasi yang dikatakan maupun dilakukan.

Rivai dan Mulyadi (2012) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga dapat di definisikan sebagai sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Budaya organisasi juga merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi yang diterapkan akan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja, bahkan kegiatan sehari-hari kita tidak bisa lepas dari yang namanya bersosialisasi, bagaimana karyawan bisa bersosialisasi untuk mendapatkan motivasi dan inovasi dalam mengembangkan pekerjaannya agar menjadi lebih baik lagi. Budaya organisasi penting untuk suatu perusahaan karena dapat mengatur kebiasaan dalam suatu struktur organisasi, sehingga terdapat peran penting bagi suatu perusahaan berjalan sesuai apa yang telah direncanakan. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut maka setiap karyawan harus bisa mengenali kepribadian karyawan lainnya agar dapat tercipta norma dan kebiasaan yang baik dan bisa dijalankan. Apabila setiap karyawan dapat memahami satu dengan yang lainnya, maka motivasi dan inovasi dalam bekerja akan tercipta untuk meningkatkan kinerja dan kemajuan pada perusahaan tersebut.

PT. Mitra Karya Surya Kencana adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Waste Management Handling khususnya di pengangkutan Limbah B3 sesuai dengan surat rekomendasi KLH dengan Nomor B-10139/DEP.IV/LH/PDAL/09/2014 serta keputusan direktur Jenderal Perhubungan Darat No. SK-AJ.309/DJPD/2015. Perusahaan juga

menangani pengelolaan limbah-limbah B3 yang dihasilkan oleh industri/pabrik untuk dimanfaatkan kembali ataupun dimusnahkan. Budaya organisasi juga selalu diterapkan PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat agar menjadi factor yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik. Budaya yang biasa dilakukan PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat adalah para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko, bekerja dan teliti dan rinci, dituntut untuk bekerja keras agar lebih berkualitas, saling menghargai dan bekerjasama dalam tim, senantiasa menjaga mutu produk yang tinggi, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan memiliki efisiensi kerja yang tinggi.

Semakin kuatnya budaya organisasi pada suatu perusahaan maka bisa membuat perusahaan tersebut semakin maju, karena karyawan dalam perusahaan akan selalu bekerja sama untuk mewujudkan apa yang telah direncanakan perusahaan pada awalnya yang dapat membuat perusahaan tersebut lebih efektif dan dapat dipercaya oleh masyarakat. Apabila budaya organisasi dalam sebuah perusahaan sangat lemah maka akan sangat menghambat pada kemajuan perusahaan. Dalam menentukan budaya organisasi juga sangat dibutuhkan strategi yang perlu dipertimbangkan dengan baik. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, (Rivai dan Mulyadi 2012). Krietner dan Kinicki (2016) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Dari teori-teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi menurut konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

Menurut Luthans (2016) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi beberapa elemen, sebagai berikut: 1) *Observed behavioral regularities* yaitu peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap baik dan saling menghormati. 2) *Norma* yaitu suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang. 3) *Dominant Values* yaitu nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam oerorganisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efesiensi yang tinggi. 4) *Philosohy rule* yaitu aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut. 5) *Organizational climate* yaitu iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak, cara para

anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi.

Kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, Robbins (2016). Selanjutnya Armstrong dan Baron (2012) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Rivai (2013) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Rivai dan Sagala (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari karyawan. Kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk menilai hasil kerja karyawannya. Dengan hasil kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui bagaimana dampak yang ditimbulkan pada suatu kebijakan.

Berdasarkan kajian teori, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan diantara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat.

Ha = Diduga terdapat pengaruh signifikan diantara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat.

## **METODA PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Analisis Asosiatif menurut Sugiyono (2017) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode dalam penelitian ini adalah bentuk metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017) bahwa populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam melaksanakan suatu penelitian, perlu ditetapkan sejumlah populasi sebagai objek penelitian untuk dijadikan sumber data. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat sebanyak 33 orang dan akan dijadikan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dibuat seperti pada tabel berikut:

**Tabel 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	1. Keberanian mengambil resiko 2. Perhatian pada hal rinci 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Tim 5. Stabilitas	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Ordinal

Sumber : Data Olahan, 2023

Dalam penelitian ini penulis menggunakan statistik deskriptif dan metode kualitatif, yaitu hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada konsumen dikumpulkan menjadi satu dalam kelompok yang saja. Setelah data di lapangan diperoleh, maka langkah selanjutnya diadakan pengolahan data secara deskriptif, kemudian diambil kesimpulan sebagai dasar untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, alat analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif, selanjutnya jawaban dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarakan dan wawancara langsung di lapangan, dikelompokkan menurut kriteria yang ada yang dijelaskan secara deskriptif (Umar, 2015).

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2014) untuk analisis kuantitatif digunakan teknik meramalkan atau memprediksikan perubahan pada variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas. Penelitian ini mempergunakan persamaan Regresi Linier berganda tetapi sebelumnya setelah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Adapun Rumus Regresi Linier berganda (*Standardized*) sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \mu \dots\dots\dots$$

Keterangan:

Y: Variabel kinerja karyawan

X: Variabel budaya kerja

$\beta$ : Parameter yang diestimasi

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner dari sampel sebanyak 33 orang menunjukkan karyawan pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat lebih dominan laki-laki yaitu 72,7% atau sebanyak 24 orang dan selebihnya perempuan yaitu sebesar 27,3% atau 9 orang. Kondisi ini selaras dengan pendapat Edison, dkk (2016) berpendapat bahwa tenaga kerja laki-laki memiliki ketegasan dalam bertindak, memiliki kemampuan fisik serta motivasi yang tinggi, namun kurang teliti dan kurang empati dalam memandang sesuatu. Untuk kondisi usia karyawan lebih didominasi pada kelompok usia <30 tahun yaitu sebanyak 75,8% atau 25 orang. Kondisi ini memiliki harapan agar kinerja karyawan dapat jauh lebih maksimal karena berada dalam golongan usia produktif. Kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi dalam tingkatan SMA yaitu sebanyak 72,7% atau 24 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan statistik deskriptif dan metode kualitatif yaitu hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada konsumen dikumpulkan menjadi satu dalam kelompok yang saja. Selanjutnya dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurannya. Menurut Priyanto (2014): "Uji validitas untuk mengukur seberapa cermat sebuah pernyataan dalam kuesioner yang akan ditanyakan kepada responden.". Hasil instrumen disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek

yang diteliti. Selanjutnya kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Sugiyono, 2008). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Maka besarnya  $df = N-2 = 33-2 = 31$ . Dengan  $df$  31 dan taraf signifikansi 0,05 didapat  $r$  tabel = 0,3440. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ total	Keputusan
Budaya Organisasi (X)	Soal 1	0,537	0,344	Valid
	Soal 2	0,596	0,344	Valid
	Soal 3	0,802	0,344	Valid
	Soal 4	0,600	0,344	Valid
	Soal 5	0,551	0,344	Valid
	Soal 6	0,639	0,344	Valid
	Soal 7	0,757	0,344	Valid
	Soal 8	0,540	0,344	Valid
	Soal 9	0,802	0,344	Valid
	Soal 10	0,524	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Soal 1	0,601	0,344	Valid
	Soal 2	0,478	0,344	Valid
	Soal 3	0,664	0,344	Valid
	Soal 4	0,722	0,344	Valid
	Soal 5	0,536	0,344	Valid
	Soal 6	0,563	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu:

- Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data valid;
- Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka data tidak valid;

Dari hasil data diatas, dapat dilihat semua instrument telah valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel yaitu 0,344. Kemudian dilakukan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, dengan kata lain suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil yang konsistensi, dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach's Alpha  $<$  0,60 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,836	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan tersebut maka di ketehui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel budaya organisasi adalah  $0,836 > 0,60$  dan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja karyawan adalah  $0,625 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas yang dilakukan menyatakan data reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji regresi linier sederhana yaitu teknik statistik yang digunakan untuk memodelkan dan menganalisis hubungan antara dua variabel kuantitatif. Dalam teknik ini, satu variabel dianggap sebagai variabel dependent (Y), dan variabel lainnya dianggap sebagai variabel independent (X). Persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas (budaya organisasi) dengan satu variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian berdasarkan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.688	2.018		3.810	.001
Budaya Organisasi	.436	.052	.831	8.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:  $Y = 7,688 + 0,436 X$ . Kemudian berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa nilai a (angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*) adalah sebesar 7,688 yang artinya jika budaya organisasi (X) konstan maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,688. Angka koefisien regresi adalah sebesar 0,436 yang artinya jika terdapat penambahan 1% tingkat budaya organisasi (X) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,436. Selanjutnya berdasarkan nilai t hitung sebesar 8,320 > t tabel 1,696 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variable X (dependent) terhadap variable Y (independent). Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependent (budaya organisasi) terhadap variabel independent (kinerja karyawan). Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.681	1.499

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan, 2023.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,681 atau sama dengan 68,1%. Angka tersebut mengartikan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat. Sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian ini.

Selanjutnya terdapat Uji t yang berguna untuk melihat nilai signifikansinya apakah lebih besar atau kurang dari 0,05 sehingga bisa diketahui bahwa variabel independent (budaya kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.688	2.018		3.810	.001
Budaya organisasi	.436	.052	.831	8.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang artinya variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat .

## SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

### Simpulan

Terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,1%. Dan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $0,001 < 0,05$ .

### Saran

- Diharapkan pihak perusahaan dalam hal ini PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat dapat mempertahankan dan meningkatkan nilai budaya organisasi kepada karyawan agar bisa lebih baik lagi di masa yang akan datang.
- Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. Rizza. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang).
- Anggreana, Viki. 2015 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan karyawan Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak.
- Armstrong dan Baron. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati. 2012. Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126.
- Ghozali, I.H. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi ke-2. PT. Raja Grafindo.

- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keduapuluh. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- I Wayan Sucipta Wibawa; Made Surya Putra. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (studi pada PT. Bening Badung-Bali)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.7.
- Joushan, Shindie Aulia. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Departemen Manajemen Institut Pertanian Bogor. Bogor: tidak diterbitkan.
- Kharismanna, Kesuma Karunia. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: tidak diterbitkan.
- Khoirul Anwar. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Karyawan*. Program Studi Ekonomi Islam. Fakultas Ekonomi. Unniversitas Negeri Surabaya. Vol. 1, No. 1, 2018: 36 – 44.
- Koesmono, H Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 7 No. 2. 171-188.
- Leo Addy Chandra. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Administrasi Negara.
- Lukaman Hakim. 2011. *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif*. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, VOL. 15, No. 2 hlm. 148-158.
- Melina Taurisa, Chaterina; Ratnawati Intan. 2021. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol 28 No 1.
- Porwani. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada PT. Tambang Batu Bara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim)*.
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar*. Skripsi Manajemen Pendidikan.
- Priyanto, Dwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Ridwan dan Kuncoro. 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Ranjang Rafindo Persada, Bndung.
- Rivai dan Sagala. 2011. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V dan D. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Saiful Ahmat Baraweri; Suharnomo Suharnomo. 2020. *Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan kantor wilayah Bank BRI Semarang)*. Diponegoro Journal of Management.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

- Sinta Sundari Heriyanti; Richnie Zayanti. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja*. Jesya Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tarmizi, Ahmad dan Julianto Hutasuhut. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*. Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah.
- Taurisa, C. M., & Rahmawati, I. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bisnis dan Ekonomi. Vol. 19 (2): hal. 170-187.
- Yadnyawati, Ni Wayan. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan karyawan (studi kasus pada PT. Bursa Efek Indonesia)*. Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Indonesia. Jakarta: tidak diterbitkan.
- Zuki, K. 2016. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Deepublish. Yogyakarta.