



Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ

Akmal Tarmizi[✉], Muhammad Fikri Bivani Al Qohar², Ujang Bagus V.C.W³, Aulia Andriani⁴, Noppy Agustiyani⁵, Muhamad Rizki Nur Illahi⁶, Rana Ardila Rahma⁷

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang Indonesia^(1,2,3,4,5,6,7,8)

DOI: 10.31004/jutin.v7i2.27127

✉ Corresponding author:
[akmaltarmizi49@gmail.com]

Article Info

Abstrak

Kata kunci:

Budaya Organisasi;
Kinerja Karyawan;
Regresi Linier Sederhana;
Sumber Daya Manusia;
Korelasi

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tuah Turangga Agung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengumpulkan data dari karyawan yang bekerja di perusahaan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ karena hasil uji t dalam penelitian ini didapatkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 5,629, sedangkan untuk nilai t tabel memiliki nilai sebesar 2,006. Dimana t hitung > t tabel maka, H_a diterima dan H_o ditolak.

Keywords:

Organizational Culture;
Employee Performance;
Human Resource;
Simple Linear Regression;
Correlation

Abstract

Organizational culture greatly influences the behavior of organizational members because the value system in organizational culture can be used as a reference for human behavior in an organization that is oriented towards achieving set goals or performance results, so that if the organizational culture is good, it is not surprising that organizational members are good and qualified people as well. This study aims to analyze the effect of organizational culture on employee performance at PT XYZ. This research was conducted using a quantitative approach and collecting data from employees who work in the company. The results of data analysis show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT XYZ because the t test results in this study found that the organizational culture variable has a t count of 5.629, while the t table value has a value of 2.006. Where t count > t table then, H_a is accepted and H_o is rejected.

1. INTRODUCTION

Saat ini, perhatian masyarakat lebih terfokus pada persaingan global, seperti perubahan kondisi ekonomi dan pembangunan teknologi. Hal ini mendorong banyak perusahaan untuk mengambil tindakan restrukturisasi. Faktor penting dalam perubahan tersebut adalah sumber daya manusia dimana keadaan ini mendorong pengelolaan perusahaan untuk terus berjalan mencoba meningkatkan berbagai sistem operasi sumber daya manusia yang secara garis besar mengarah pada tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor budaya, pelatihan dan kepemimpinan (Kasmir, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Priyadharsan dan Nithiya (2020) terkait pengaruh budaya organisasi dan kinerja telah mendapat pengakuan positif oleh para peneliti budaya organisasi bahwa budaya organisasi adalah suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang mengatur perilaku dan pola pikir di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan positif telah dikaitkan dengan karyawan yang berkinerja tinggi, inovasi yang sukses, dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak sesuai dapat mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan secara negatif. Namun, meskipun pemahaman tentang peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan semakin berkembang, masih ada kekurangan penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

PT XYZ adalah anak perusahaan PT Pamapersada Nusantara dan PT United Tractors Tbk yang fokus mengelola aset tambang batubara yang berada dalam bisnis Alat Berat, Pertambangan, Konstruksi, & Energi Astra. PT XYZ memiliki fasilitas konsesi, perdagangan, dan infrastruktur batubara yang terintegrasi untuk mendukung kemampuan suplai batubara yang berkelanjutan. PT XYZ juga memiliki *our value*/budaya organisasi yang biasa disebut BE A PLUS dan mempunyai kepanjangan "believe, excellence, accountability, proactive, leading, unity dan sincerity". Namun meskipun memiliki budaya organisasi yang sudah ditetapkan, PT XYZ belum pernah melakukan analisis apakah BE A PLUS yang sudah ditetapkan *our value* ini dapat berdampak baik atau tidak terhadap kinerja karyawan yang ada di PT XYZ.

Berdasarkan pendahuluan yang sudah dipaparkan maka perlu adanya analisis lanjutan terkait pengaruh BE A PLUS ini terhadap kinerja karyawan agar penilaian kinerja dapat dievaluasi sepenuhnya, sehingga tujuan penelitian dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang ada di PT XYZ berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Dalam sisa jurnal ini, penulis akan menjelaskan secara rinci tentang metodologi penelitian yang digunakan, menganalisis temuan empiris, dan menyajikan kesimpulan dan implikasi manajerial yang relevan. Dengan memperdalam pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, kita dapat memperkuat fondasi pengetahuan kita dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan mendorong keberhasilan jangka panjang perusahaan.

2. METHODS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2014) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan amstrong (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Abdulloh (2006) bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.". Menurut Kartiningih (2007) bahwa mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang

dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Beberapa definisi kinerja karyawan di atas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seseorang melihat hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas serta sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner (2010) Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan beraksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Menurut Wibowo (2009) Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Robbins Stephen (2012), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota dimana sistem tersebut membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain. Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) "Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- b. Item pertanyaan tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2011).

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah suatu metode statistik yang berupaya memodelkan hubungan antara dua peubah acak dimana satu peubah acak memengaruhi peubah acak yang lainnya (Soleh, 2005). Regresi linier sederhana menunjukkan bahwa dalam model regresi yang terbentuk hanya melibatkan satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y).

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Uji-t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Hasan, 2004).

3. RESULT AND DISCUSSION

Objek penelitian dilakukan di PT XYZ. Perusahaan tersebut adalah perusahaan yang bergerak di bidang tambang batu bara. Pengumpulan data yang saya lakukan menggunakan kuesioner secara online yang nanti akan disebarakan kepada karyawan yang ada di office. Pengembangan kuesioner dilakukan berdasarkan kajian literatur sebelumnya. Selain itu didukung dari pernyataan Ransis Likert, karena menggunakan skala likert sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan, agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Table 1. Jenis Kelamin Responden.

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	63,6%
Perempuan	20	36,4%
Total	55	100%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut:

Table 2. Lama Bekerja Responden.

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 Tahun	5	9%
2 Tahun	2	4%
3 Tahun	12	22%
4 Tahun	10	18%
Lebih dari 5 Tahun	26	47%
Total	55	100%

Deskripsi Variabel

a. Budaya Organisasi

Hasil tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi pada PT XYZ dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3. Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Budaya Organisasi.

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					JUMLAH	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
1	Saya dituntut untuk tidak mudah menyerah dalam bekerja/menggapai sebuah tujuan	24	31	0	0	0	55	4,43
2	Menambah softskill dan hardskill dalam bekerja	32	23	0	0	0	55	4,58
3	Saya harus memiliki jiwa yang bertanggung jawab dan menaati peraturan yang ada untuk meningkatkan kualitas karyawan	32	22	1	0	0	55	4,56
4	Saya harus melakukan tindakan yang dapat membuat perubahan dan berdampak bagi saya ataupun perusahaan	32	23	0	0	0	55	4,58
5	Dalam bekerja saya dituntut untuk berinovasi dan melakukan yang terbaik	33	20	2	0	0	55	4,56
6	Dalam bekerja saya harus dapat bekerja sama dengan tim dan selalu solid	32	21	2	0	0	55	4,54

7	Bekerja dengan ikhlas sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal	32	22	1	0	0	55	4,56
8	Be A Plus berpengaruh terhadap kinerja karyawan	34	21	0	0	0	55	4,51
Total Rata-rata		4,54						

Pada tabel diatas menunjukan jawaban untuk budaya organisasi PT XYZ rata-rata 4,54 dengan kategori sangat setuju. sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi yang berlaku di PT XYZ dapat dipahami dan diterapkan karyawan.

b. Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT XYZ dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4. Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Kinerja Karyawan.

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					JUMLAH	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
1	Saya memiliki sikap dan etika yang baik dalam lingkungan kerja dan saya menyikapi suatu pekerjaan dengan baik tanpa mengeluh	28	27	0	0	0	55	4,50
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	30	24	1	0	0	55	4,52
3	Saya berhasil mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan	31	22	2	0	0	55	4,53
4	Saya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	29	21	5	0	0	55	4,44
5	Saya dapat bekerja dengan baik dalam tim	38	15	2	0	0	55	4,65
6	Saya produktif dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien	36	16	3	0	0	55	4,60
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	40	15	0	0	0	55	4,72
8	Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan yang saya kerjakan	37	18	0	0	0	55	4,67
Total Rata-rata		4,58						

Pada tabel diatas menunjukan jawaban untuk kinerja karyawan PT XYZ rata-rata 4,58 dengan kategori sangat setuju. sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan di PT XYZ saat dalam keadaan sangat baik.

Hasil uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,266 dikatakan valid. Dengan menggunakan SPSS for windows maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian validitas data penelitian.

Table 5. Hasil Pengujian Validitas.

Pernyataan	Corrected Item Total	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)			
X1	0,520	0,266	Valid
X2	0,722	0,266	Valid
X3	0,672	0,266	Valid
X4	0,474	0,266	Valid
X5	0,649	0,266	Valid
X6	0,541	0,266	Valid
X7	0,534	0,266	Valid
X8	0,483	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,642	0,266	Valid
Y2	0,578	0,266	Valid
Y3	0,722	0,266	Valid
Y4	0,750	0,266	Valid
Y5	0,610	0,266	Valid
Y6	0,528	0,266	Valid
Y7	0,433	0,266	Valid
Y8	0,349	0,266	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa corrected item total dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari r tabel yaitu 0,266 yang berarti semua butir pernyataan dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Table 6. Hasil Uji Realibilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,702	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,723	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variable yang diujikan nilainya di atas 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Table 7. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,146	5,072		1,606	0,114
1 Budaya Organisasi	0,782	0,139	0,612	5,629	0,000

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 8,146 + 0,782 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 8,146 artinya jika variabel budaya organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebanyak 8,146.
- 2) Koefisien regresi X variabel budaya organisasi 0,782 artinya jika variabel budaya organisasi naik 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan pada PT XYZ meningkat sebesar 0,782.

b. Model Summary

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 8.

Table 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	0,374	0,362	2,040
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi dapat dijelaskan hasil regresi ini memberikan nilai R Square = 0,362. Jadi 36,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi pada PT XYZ dan untuk nilai sisa 63,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain selain variabel budaya organisasi.

c. Uji Parsial

Uji t dalam regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent budaya organisasi (X) terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka peneliti akan menggunakan uji t sebagai berikut:

- 1) H0 = variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
- 2) H1 = variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

H0 dapat di terima jika t hitung < t table, H1 diterima apabila t hitung > t tabel Berdasarkan tabel distribusi t dapat dilihat rumus t Tabel sebagai berikut:

$$t \text{ Tabel} = \alpha/2 ; n-(k+1)$$

$$t \text{ Tabel} = 0,05/2 ; 55-(2+1)$$

$$t \text{ Tabel} = 0,025 ; 52$$

Berdasarkan data t tabel menghasilkan nilai sebesar 2,006. Berikut uji parsial (t) atas variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 9. Hasil Perhitungan Uji t (Uji Parsial).

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,146	5,072		1,606	0,114
1 Budaya Organisasi	0,782	0,139	0,612	5,629	0,000

Tabel diatas menunjukan variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 5,629, sedangkan untuk nilai t tabel memiliki nilai sebesar 2,006. Dimana t hitung > t tabel maka, H1 diterima dan Ho ditolak, yang mana berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

4. CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut, hasil uji validitas menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa corrected item total dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari r tabel yaitu 0,266 yang berarti semua butir pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil analisis regresi linier sederhana mendapatkan persamaan untuk penelitian ini yaitu $Y = 8,146 + 0,782 X$ yang artinya konstanta sebesar 8,146 artinya jika variabel budaya organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebanyak 8,146 dan Koefisien regresi X variabel budaya organisasi 0,782 artinya jika variabel budaya organisasi naik 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan pada PT XYZ meningkat sebesar 0,782. Hasil uji t dalam penelitian ini didapatkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 5,629, sedangkan untuk nilai t tabel memiliki nilai sebesar 2,006. Dimana t hitung > t tabel maka, H1 diterima dan Ho ditolak, yang mana berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Dalam upaya meningkatkan kinerja, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor budaya organisasi seperti kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, inovasi, dan penghargaan. Dengan membangun dan mengelola budaya yang positif dan sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

5. REFERENS

- Abdulloh. (2006). Pengaruh Budaya organisasi Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. *Jurnal Teknik Industri*.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2004). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartiniingsih, S. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Kartiniingsih, S.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyadharsan, S., & P.Nithiya. (2020). Association between the Organizational Culture and. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*.
- Rivai, & S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soleh, A. Z. (2005). *Ilmu Statistika Pendekatan Teoritis dan Aplikatif*. Bandung: Rekayasa Sains Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.