



---

---

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTAPALMA NUSANTARA JAKARTA**

**Inanda<sup>1</sup>, Nizmah<sup>2</sup>, Nuryani Susana<sup>3</sup>**

Universitas Surapati, Indonesia<sup>1,2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok<sup>3</sup>

[Nizmah\\_nina@yahoo.com](mailto:Nizmah_nina@yahoo.com)<sup>2</sup>, [nuryanisusan@gmail.com](mailto:nuryanisusan@gmail.com)<sup>3</sup>

---

---

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode deskriptif yaitu untuk mengklasifikasikan data guna memecahkan masalah dengan mengumpulkan data, menyusun data dan mengklasifikasikan serta menginterpretasikannya berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan. Penelitian ini dilakukan di PT Dutapalma Nusantara di Menara Palma Lt 27 – Jl HR Rasuna Said blok X2, kav 6 – Kuningan Timur, Jakarta Selatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa 46.2% variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X), sedangkan sisanya sebesar 53.7% merupakan variable yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan budaya organisasi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT Dutapalma Nusantara Jakarta. The research method used in this research is descriptive method with quantitative analysis. Descriptive method is to classify data in order to solve problems by collecting data, compiling data and classifying and interpreting it based on the reality in the field. This research was conducted at PT Dutapalma Nusantara at Menara Palma Lt 27 - Jl HR Rasuna Said block X2, kav 6 - Kuningan Timur, South Jakarta. From the results of the study it is known that 46.2% of the dependent variable, namely employee performance (Y) can be explained by organizational culture (X), while the remaining 53.7% is a variable not examined in this research model. Organizational culture affects employee performance, therefore companies must pay more attention to the company's organizational culture in order to improve employee performance.*

**Keywords: Effect of Organizational Culture, Employee Performance**

(\*) Corresponding Author: Nizmah<sup>1</sup>, [Nizmah\\_nina@yahoo.com](mailto:Nizmah_nina@yahoo.com)<sup>1</sup>, 087782365797

---

---

## **INTRODUCTION**

Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam budaya organisasi perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya. Sehingga budaya organisasi dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Kesenambungan organisasi sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah budaya organisasi. Dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2011:63).

Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan tersebut yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta.

## **METHODE**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Teknik pengambilan data melalui Teknik sampel secara random terhadap karyawan melalui wawancara dan observasi lapangan. Sujarweni (2015) populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi juga mengandung arti kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Dalam artian lain populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dutapalma Nusantara Jakarta

**RESULTS & DISCUSSION**

**Results**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  kemudian  $n$  (sampel) = 35 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,334. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak Valid.}$

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Uji Validitas  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	74,74	39,491	,474	,847
q2	74,86	38,420	,531	,843
q3	75,03	37,734	,387	,849
q4	74,74	37,432	,430	,847
q5	74,97	37,264	,526	,842
q6	74,86	36,420	,560	,840
q7	74,60	38,718	,356	,849
q8	74,86	38,773	,472	,845
q9	74,86	38,244	,445	,846
q10	75,97	34,911	,371	,862
q11	74,63	38,946	,429	,847
q12	74,69	39,104	,557	,845
q13	74,74	39,197	,537	,845
q14	74,46	36,608	,568	,840
q15	74,60	38,188	,526	,843
q16	74,43	39,193	,378	,848
q17	74,80	38,753	,460	,846
q18	74,34	38,173	,510	,844
q19	74,80	38,047	,338	,852
q20	74,60	38,835	,580	,844

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel budaya organisasi dan kinerja kerja karyawan lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel budaya organisasi dan kinerja kerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat

dari nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	20

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta. Alat uji statistik yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana untuk menguji variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis regresi linier sederhana dipergunakan karena variabel terikat yang dicari pada penelitian ini dipengaruhi oleh satu variabel bebas atau variabel penjelas.

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12,952	5,318		
1 Budaya Organisasi	,700	,131	,680	5,323	,000

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,952 + 0,700X$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dari persamaan tersebut maka dapat kita buktikan dengan memasukkan nilai X yang berkisar dari 1 sampai 5. Dari hasil perhitungan dengan nilai X=1 maka nilai Y = 13,652, yang berarti bahwa dengan nilai yang minimum persamaan ini mampu membuktikan bahwa X yaitu budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta.

**Tabel 4, Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,462	,446	2,479

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada Tabel 4.23. Dari Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,462 atau 46,2%. Ini memberi arti bahwa 46,2% variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X) sedangkan sisanya sebesar 53,7% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

## **DISCUSSION**

Berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwasanya kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan penumpang. Hasil pengolahan data terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian didapatkan bentuk persamaan regresi  $Y = 16,507 + 0,295X$  dari hasil tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi kualitas pelayanan bernilai positif ( $b = 0,295$ ) maka kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan.

Analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,557 nilai  $r$  tersebut berada pada rentang nilai maka disimpulkan bahwa antara variabel kualitas pelayanan (X) dan variabel kepuasan penumpang (Y) terdapat hubungan yang kuat.

Analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 31,02% sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan (X) berkontribusi terhadap kepuasan penumpang (Y) sebesar 31,02% sedangkan 68,98% dipengaruhi faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis hipotesis menggunakan uji  $t$  diperoleh nilai  $t$  hitung yaitu 6,631 artinya nilai  $t$  hitung (6,631) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,660) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh signifikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan penumpang Transjakarta di halte PGC 2.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zumrotul Qori`ah (2016) yang berjudul “Dampak Penerapan Kualitas Layanan dan Tarif Terhadap Kepuasan Pengguna Bus Harapan Jaya Trayek Trenggalek Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas layanan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pengguna bus Harapan Jaya Trayek Trenggalek Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7,958 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erza Rizky (2020) dengan judul Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (studi kasus pada VespaBox Malang). Berdasarkan hasil uji  $t$  dapat diketahui bahwa indikator bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati memiliki pengaruh yang signifikan.

## **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil penelitian & analisis dapat disimpulkan bahwa :

Karyawan setuju bahwa pimpinan mendorong untuk melakukan inovasi /gagasan baru dalam pekerjaan dan memberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 12,952 + 0,700X$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dapat kita buktikan dengan memasukkan nilai X yang berkisar dari 1 sampai 5. Dari hasil perhitungan dengan nilai  $X=1$  maka nilai  $Y = 13,652$ , yang berarti bahwa dengan nilai yang minimum persamaan ini mampu membuktikan bahwa X yaitu budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,462 atau 46,2%. Ini memberi arti bahwa 46,2% variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X) sedangkan sisanya sebesar 53,7% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

## **REFERENCE**

- Abdul Azis dan Wahab. (2014). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Budihardjo, Muhammad. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Kadir, Mumtaz Begam Abdul. (2011). *Membentuk Budaya Belajar Dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- M dkk, Ivancevich. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Miftah dan Thoha. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Moeljono, Djoko Santoso. (2013). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Poerwanto. (2012). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Prama, Susanto Gede. (2013). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books Ruky, Achmad S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT SUN
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara