

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH**

**Muqtafin**

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang  
muqtafinafin31@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sampel 30 karyawan dari populasi CV. Anugerah. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, serta menggunakan koefisien determinasi dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang baik dan positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan.

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

***Abstract:** This study aims to explore the influence of organizational culture on employee performance, especially in a sample of 30 employees from the CV population. Data analysis was carried out through validity and reliability tests, as well as using determination coefficients and t-tests. The results of the study show that organizational culture has a significant and positive influence on employee performance. These findings underscore the importance of a good and positive organizational culture in creating a supportive work environment, which in turn can improve employee performance and contribution.*

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

### **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien adalah sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu mengelola sumber daya ini dengan efektif. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk sukses karena keberhasilan mereka secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2013), (Kurnia Saputra et al., 2023) kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik dalam hal kualitas maupun

kuantitas yang dicapai dalam satu periode waktu tertentu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan sesuai dengan standar kerja yang ada. Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan sangat penting untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan (Armansyah et al., 2023).

Pengelolaan kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta pemberian insentif yang sesuai. Pelatihan dan pengembangan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan

efisien (Armansyah, 2020), (Hafiz et al., 2023). Evaluasi kinerja memberikan umpan balik yang berguna bagi karyawan, membantu mereka memahami area di mana mereka dapat meningkatkan diri. Pemberian insentif yang sesuai dapat memotivasi karyawan untuk mencapai dan bahkan melampaui target yang ditetapkan.

Selain itu, budaya perusahaan yang mendukung juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang menghargai kolaborasi, inovasi, dan kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan tim. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa tujuan dan visi mereka jelas dan dipahami oleh semua karyawan, sehingga setiap individu merasa terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia secara efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada aspek emosional dan psikologis karyawan. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan semua elemen ini akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat, mampu mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien.

CV. Anugerah, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan dan simpan pinjam, menghadapi tantangan dengan adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran di antara 30 karyawannya setiap bulan. Tingkat absensi yang fluktuatif ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam hal kehadiran masih tergolong rendah, dengan beberapa bulan mengalami tingkat yang tinggi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memperhatikan beberapa faktor yang dapat memengaruhi

pencapaian kinerja yang baik. Salah satu faktor utama adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Tingkat motivasi yang tinggi sering kali berdampak pada dedikasi dan komitmen yang lebih besar dari karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan kerjasama tim (Hendri, 2023). Budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sementara kerjasama tim yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif bersama-sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan dan memperbaiki aspek-aspek ini, diharapkan CV. Anugerah dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengatasi tantangan ketidakhadiran yang fluktuatif, menuju keberhasilan yang lebih besar dalam operasional perusahaan..

Menurut (Nasir et al., 2021) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amanda dan Budiwibowo, 2017), (Jamaluddin et al., 2017) dan Agung et al., (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika tingkat budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan pada CV. Anugerah.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis variabel yang relevan dengan cara yang terstruktur dan terukur. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup Data Primer dan Data Sekunder.

Data Primer diperoleh langsung dari sumber aslinya melalui metode pengumpulan data yang melibatkan Kuesioner (Isa Alamsyahbana dkk, 2023). Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi yang spesifik dan relevan dari responden, yaitu seluruh pegawai CV. Anugerah. Dengan total 30 karyawan, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti seluruh

populasi dijadikan sampel penelitian untuk mendapatkan data yang komprehensif dan representatif.

Selain Data Primer, penelitian ini juga mengandalkan Data Sekunder yang diperoleh melalui Studi Pustaka (Sugiyono, 2019). Studi Pustaka melibatkan pengumpulan dan analisis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti buku, jurnal, laporan, dan dokumen lain yang mendukung penelitian ini. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang variabel yang diteliti, serta menghasilkan temuan yang akurat dan dapat diandalkan untuk mendukung tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,292	2,365		0,969	0,336
	Budaya organisasi	0,430	0,166	0,278	2,599	0,012
R: 0,757						
R Square: 0,574						
Adjust R Square: 0,554						

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 2,292 + 0,430X$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

b= 0,430 Nilai koefisiesn regresi sebesar 0,430, menunjukkan bahwa jika budaya organisasi X meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

#### 1. Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas,

koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,757. Nilai tersebut berada di antara 0,61 hingga 0,80, yang termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen budaya organisasi dengan kinerja karyawan

#### 2. Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas, koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R Square*

sebesar 0,574. Hal ini berarti 57,4% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi. Sedangkan sisanya, yaitu 42,6% (100% - 57,4%), dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 3. Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil uji t pada Tabel 1 yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,599, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,996, dan nilai signifikansi sebesar 0,012, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,599, dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah. Dalam konteks ini, semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi, nilai-nilai, dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya organisasi ini memiliki keterkaitan yang erat dengan pemberdayaan karyawan di dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, budaya

organisasi membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan kepada mereka untuk memberikan yang terbaik. Hal ini sesuai dengan pendapat (Muis et al., 2018) yang menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin besar motivasi para pegawai untuk berkontribusi dan maju bersama dengan organisasi tersebut, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang kuat dan positif, karena hal ini akan berdampak langsung pada kinerja karyawan dan kesuksesan keseluruhan perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amanda dan Budi, 2017), (Jamaluddin et al., 2017), (Arianty, 2015) dan (Agung et al., 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik budaya organisasi diterapkan, semakin meningkat kinerja karyawan di CV. Anugerah. Hal ini menegaskan pentingnya memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang kuat dan positif, karena budaya tersebut akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan bergerak maju bersama perusahaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang

diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan adalah langkah penting untuk menjaga disiplin dan norma yang ada. Dengan adanya konsekuensi yang jelas, diharapkan karyawan akan lebih mematuhi aturan perusahaan dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
2. Melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah merupakan strategi yang cerdas karena karyawan memiliki wawasan yang berharga tentang tantangan dan hambatan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan terlibat secara aktif dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.
3. Mengawasi karyawan dalam bekerja dan memberikan pelatihan yang sesuai adalah langkah proaktif untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dengan pemantauan yang tepat dan pelatihan yang terarah, diharapkan karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik, termasuk dalam hal waktu penyelesaian yang tepat.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan CV. Anugerah dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Agung, A., Indraningrat, N., & Vipraprasta, T. (2022). Pengaruh

Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal EMAS*, 3(3), 23–34. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4071>

Amanda, Enno Aldea. Budiibowo, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.

Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2).

Armansyah, Selvia Andita, Muhammad Isa Alamsyahbana, Yuritanto, Herman, E. M. S. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 233.

<https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3177>

Armansyah, A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1), 10–16. <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.677>

Eka Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

Hendri, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ADM. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/cash>, 7(1), 79–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.52624/cash.v7i1.2373>

Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.

- Jamaluddin. Salam, Rudi. Yunus, Harisman. Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Hafiz, Armansyah, A., Betty Leindarita, & E. S. (2023). Efektifitas Pelatihan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Adira Dinamika Multifinance Tanjungpinang. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.*, 2(3), 313–322.
- [www.bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/5685](http://www.bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/5685)
- Muis, M., Jufrizen, J. Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasir, Munawir. Taufan, Rezky Ratnasari. Fadil, M. Syahur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.