

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Multi Jasa Cemara

The Relationship Between Organizational Culture and Employee Performance at Pt. Multi Jasa Cemara

Maria Desy Ratnasari br Gurning^{a,1}, Lodiana Ayu^{b,2}

^{a,b} Program Studi Psikologi, Universitas Potensi Utama, Jl. KL. Yos Sudarso Km.6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia

mariadesi2131@gmail.com¹, lodianaayu21@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Multi Jasa Cemara. Kajian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penerapan teknik total sampling sehingga 36 karyawan ditentukan sebagai partisipan penelitian. Instrumen kajian berupa skala budaya organisasi dan skala kinerja karyawan, yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai dari Cronbach's Alpha mencapai 0,949 pada skala budaya organisasi yang kemudian 0,958 pada skala kinerja karyawan, sehingga kedua nilai pada variabel dinyatakan sangat reliabel. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji normalitas, uji linearitas, serta analisis korelasi product moment Pearson. Hasil analisis mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dengan menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,546$ dan signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Nilai analisis tersebut menunjukkan dimana semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan semakin tinggi. Selain itu, koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,298 menunjukkan budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 29,8% pada kinerja karyawan, sementara itu sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menjelaskan dimana budaya organisasi berperan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu untuk memperkuat penerapan budaya organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Budaya organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between organizational culture and employee performance at PT. Multi Jasa Cemara. The study employed a quantitative approach using a total sampling technique, with 36 employees selected as research participants. The research instruments consisted of an organizational culture scale and an employee performance scale, which had previously been tested for validity and reliability. The reliability test results showed a Cronbach's Alpha value of 0.949 for the organizational culture scale and 0.958 for the employee performance scale, indicating that both variables are highly reliable. The collected data were analyzed using normality tests, linearity tests, and Pearson product-moment correlation analysis. The results revealed that organizational culture has a positive and significant relationship with employee performance, showing a correlation coefficient of $r = 0.546$ and significance of $p = 0.001$ ($p < 0.05$). These results indicate that the better the organizational culture applied in the company, the higher the employee performance. Additionally, the coefficient of determination (r^2) of 0.298 indicates that organizational culture contributes effectively 29.8% to employee performance, while the remaining 70.2% is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that organizational culture plays a significant role in enhancing employee performance. Therefore, company management needs to strengthen the implementation of organizational culture to improve productivity, work effectiveness, and the achievement of organizational goals.

Keywords : Organizational culture, employee performance

Info Artikel :

Disubmit: 10 September 2025

Direview: 14 Oktober 2025

Diterima : 11 November 2025

Copyright © 2025 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Indonesia masih membutuhkan manajemen yang terencana dengan baik dalam mengelola sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk menunjang perkembangan organisasi. Dengan berkembangnya era globalisasi, dunia bisnis menghadapi tantangan persaingan global yang dimana akhir-akhir ini mulai ketat. Maka Perusahaan perlu membangun pengelolaan sumber daya manusia yang lebih unggul. Perusahaan yang berkembang dengan cepat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja cukup baik. Pembentukan budaya organisasi adalah salah satu cara dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.

Perusahaan sangat penting menerapkan budaya organisasi agar karyawan mempunyai acuan, nilai-nilai, norma serta pedoman dalam menjalankan pekerjaan. Budaya organisasi juga memiliki tujuan dalam mempersatu karyawan, memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dan juga penyelesaian dalam masalah sehingga berdampak positif pada perilaku dan kinerja karyawan

Ini menjelaskan dimana faktor kinerja karyawan merupakan salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan Perusahaan. Tetapi, ada organisasi yang tidak berhasil membangun kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu (dalam Dewi S et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Wilson (dalam Dewi S et al., 2021a) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan peraturan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Munawirsyah, 2021) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja seseorang, dimana terdapat proses manajemen suatu organisasi secara terperinci, dan hasil kerja tersebut dapat dinyatakan dan dibuktikan. Menurut Mangkunegara (dalam Anggrainy, 2024) kinerja karyawan ialah hasil kerja berbentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang telah sesuai dengan target dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Penting bagi organisasi untuk berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya peningkatan budaya organisasi. Menurut Robbins (dalam Dewi S et al., 2021b) budaya organisasi merupakan system nilai dan keyakinan yang dimiliki secara bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang menjadi ciri khas serta pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Marcoulides & Heck (Dalam Chatman & O'Reilly, 2016) budaya organisasi menjadi perekat yang menyatukan segala sesuatu melalui pola makna bersama.

Budaya organisasi pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting bagi Perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan secara optimal untuk mencapai tujuan Perusahaan agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan serta kemampuan organisasi dalam menghasilkan kinerja yang maksimal Daulay, Pasaribu, Putri, dan Astuti 2017 (dalam Hendra, 2020)

Peneliti melakukan wawancara sebagai observasi awal untuk melihat bagaimana budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang diterapkan pada sebuah perusahaan. Hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja, dimana karyawan datang hanya memenuhi kewajiban, bekerja monoton dimana karyawan bekerja dengan pola yang sama tidak menciptakan inovasi, karyawan enggan untuk mengembangkan diri dengan tidak mengikuti pelatihan atau pembelajaran baru, hal ini berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Hal dalam budaya sarana dan prasarana juga masih terbilang kurang dalam memenuhi kebutuhan karyawan, kompetensi serta kinerja karyawan seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana, sehingga karyawan dapat berkembang yang pada akhirnya akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan kajian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Yahya et al., 2024) dan oleh (AlShehhi et al., 2021).

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

- Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (dalam Silas et al., 2019) kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Wibowo (dalam Wahyutomo & Zikri, 2024) kinerja karyawan ialah suatu kegiatan pengolahan sumber daya manusia guna mencapai tujuan Perusahaan.

Capaian kerja mencakup apa yang dihasilkan dari pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan sejalan dengan pengalaman dan kemampuan karyawan, pada kerangka peraturan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian kumulatif dari hasil keterampilan, upaya, dan kemampuan karyawan yang berperan dalam meningkatkan produktivitas Perusahaan, sehingga mengarah pada tercapainya tujuan organisasi Dahkoul (dalam Rhima, 2023).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses pengelolaan sumber daya organisasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, mencakup hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan pengalaman dan keterampilan karyawan dan diukur berdasarkan standar ketepatan, kelengkapan, biaya dan kecepatan.

- Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (dalam Tri et al., 2023) menyatakan indicator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat ditentukan dari seberapa efisien karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja dapat dilihat dari berapa lama karyawan bekerja dalam sehari. Seberapa bisa memahami tugas kerja setiap hari.
3. Menjalankan tugas
Sejauh mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara baik dan benar dengan sedikit kesalahan.
4. Tanggung jawab
Pengertian karyawan dalam keharusan menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan benar.

- Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Prawiro Sentono dalam Sutrisno (dalam Sihombing, 2023) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi
Hasil kinerja karyawan dapat diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efektif Dimana karyawan mencapai tujuan, dan efisien saat dapat mendorong mencapai tujuan. Artinya dalam organisasi dikatakan efektif ketika dapat mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan dan dikatakan efisien karena adanya pengorbanan yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Otoritas dan tanggung jawab
Dalam Perusahaan karyawan mengerti dan paham apa saja tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Disiplin

Karyawan dan perusahaan memiliki kesepakatan memiliki ketaatan dan peraturan dalam organisasi. Memiliki arti ketika karyawan melanggar peraturan, maka dapat diartikan karyawan kurang disiplin. Dan di sisi lain Ketika karyawan taat peraturan maka karyawan memiliki sikap disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Sehubung dengan kemampuan berpikir, kreativitas dalam bentuk ide atau rancangan yang baik untuk organisasi. Karyawan yang dapat berinisiatif tinggi, akan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya Ketika seorang karyawan tidak memiliki inisiatif maka kinerja karyawan kurang. Diharapkan perusahaan memberikan tanggapan yang baik terhadap karyawan yang memiliki inisiatif.

5. Budaya organisasi

Perusahaan yang memiliki manajemen budaya organisasi yang kuat akan dapat mendukung tujuan perusahaan, dan sebaliknya budaya organisasi yang tidak kuat akan kurang mendukung tujuan perusahaan.

Gibson et al (dalam Susi Indriyani, Habibullah Jimad, 2025) beberapa faktor memengaruhi kinerja karyawan, meliputi aspek individu, psikologis, dan organisasi, faktor individu mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman, demografi, dan status sosial. Faktor psikologis melibatkan persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, stres, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor organisasi mencakup budaya organisasi, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur perusahaan.

B. Budaya Organisasi

- Definisi Budaya Organisasi

Robbins (dalam Udayani & Sunariani, 2018) Budaya Organisasi yaitu aturan yang dibuat Bersama yang kemudian dilaksanakan oleh seluruh anggota, dan menjadi pembeda dalam tiap-tiap perusahaan.

Budaya organisasi adalah dasar nilai pada perusahaan berupa sekumpulan keyakinan, norma, serta pola pembelajaran yang dimiliki oleh individu yang ada di dalamnya, yang kemudian menjadi karakteristik khas perusahaan dan membedakan dengan perusahaan lainnya menurut Triatna (dalam Rijanto & Mukaram, 2018).

Mangkunegara (dalam Hendri, 2024) mengatakan definisi organisasi adalah rangkaian asumsi, nilai-nilai dan norma yang dibentuk dan dikembangkan dalam perusahaan untuk mendukung pemberdayaan karyawan.

Dari pengertian beberapa para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah nilai-nilai, asumsi, dan norma yang telah dibuat dalam organisasi kemudian diakui oleh karyawan yang kemudian menjadi ciri khas dari perusahaan itu sendiri dan membedakannya dengan perusahaan lain.

- Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (dalam Mansur et al., 2015) Reilly III, Chatman, dan Caldwell mengemukakan bahwa terdapat tujuh karakteristik utama yang dimana mencerminkan hakikat budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Menunjukkan sejauh mana perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berpikir inovatif serta berani mengambil resiko dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Perhatian pada hal-hal detail

Menunjukkan sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan dapat bersikap cermat, analitis, dan memperhatikan setiap hal detail dalam pekerjaan.

3. Orientasi hasil
Menggambarkan sejauh mana manajemen perusahaan lebih memperhatikan pada hasil akhir kinerja dibandingkan pada cara dan proses yang digunakan dalam mencapai hasil kinerja.
 4. Orientasi orang
Menunjukkan sejauh mana manajemen memperhatikan dampak hasil terhadap karyawan dalam perusahaan.
 5. Orientasi tim
Menggambarkan sejauh mana pelaksanaan kerja dibuat secara berkelompok dengan tim dibandingkan orientasi pada individu.
 6. Agresivitas
Memperlihatkan sejauh mana karyawan dalam organisasi dapat bersikap agresif dan kompetitif daripada bersikap santai atau pasif.
 7. Stabilitas
Menunjukkan sejauh mana aktivitas dalam organisasi berfokus pada pemeliharaan kondisi yang ada dibandingkan dengan upaya untuk berkembang dan bertumbuh.
- Fungsi budaya organisasi
Robbins dalam Sutrisno (dalam Ariani, 2018) mengemukakan beberapa fungsi budaya organisasi yaitu:
1. Budaya organisasi memiliki peran sebagai pembeda, yaitu fungsi untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.
 2. Budaya organisasi berfungsi dalam membentuk identitas bagi para karyawan dalam organisasi.
 3. Budaya organisasi berfungsi dalam mendorong terbentuknya komitmen serta meningkatkan kerja sama di antara karyawan.
 4. Budaya organisasi membantu menciptakan kestabilan dan keteraturan dalam sistem sosial organisasi.

Menurut Gordon (dalam Ishiqa Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) pengertian budaya organisasi adalah cara atau sistem yang dibuat untuk menyatukan organisasi menggunakan standar yang telah dibuat dan kuat yang kemudian diakui dan dijalankan oleh karyawan, yang kemudian menghasilkan makna dan kendali untuk memandu perilaku karyawan.

- Indikator budaya organisasi

Robbins (dalam Syamsudin et al., 2022) menyatakan indikator budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Menunjukkan sejauh mana motivasi karyawan mendorong karyawan untuk dapat berinovasi dan berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Perhatian pada hal detail
Menunjukkan sejauh mana karyawan mampu berpikir kritis, bekerja dengan presisi, melakukan analisis mendalam, serta memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan.
3. Orientasi pada individu
Sejauh mana manajemen mampu mengambil keputusan dalam mempertimbangkan dampak hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
4. Berorientasi pada tim
Menunjukkan bagaimana karyawan dapat melakukan aktivitas dan pekerjaan dalam bentuk kelompok untuk mendukung kerja sama.
5. Agresifitas
Yaitu sejauh mana karyawan bersikap agresif dan kompetitif untuk menjadi dirinya sendiri dan bersaing dalam melakukan budaya organisasi dengan baik.

6. Stabilitas

Menunjukkan sejauh mana karyawan mempertahankan kondisi yang sudah ada dan menekankan stabilitas organisasi upaya untuk berkembang dan bertumbuh.

Menurut Edison (dalam Kosasih 2021), untuk membangun kinerja yang baik, perusahaan sangat memerlukan budaya organisasi yang baik pula untuk mencapai tujuan tersebut, beberapa indikator budaya organisasi yang diperlukan dalam perusahaan yaitu:

a. Kesadaran diri

Karyawan dengan sadar berusaha memperoleh kepuasan kerja, mengembangkan kemampuan diri, mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan produk dan layanan dengan kualitas tinggi.

b. Keagresifan

Karyawan menetapkan tujuan yang menantang namun tetap realistis, Menyusun perencanaan dan strategi untuk mencapai kinerja dan berupaya mewujudkan dengan semangat tinggi.

c. Kepribadian

Karyawan menunjukkan sikap saling menghormati, ramah, terbuka serta memiliki kepekaan terhadap kepuasan pelanggan secara eksternal dan internal.

d. Performa

Karyawan menekankan nilai kreativitas serta upaya mencapai target kuantitas, kualitas, dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Orientasi tim

Karyawan menjalin kerja sama yang harmonis, disertai komunikasi dan koordinasi yang efektif melalui keikutsertaan seluruh karyawan, hingga menghasilkan Tingkat kepuasan yang tinggi dan memperkuat komitmen bersama.

- Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Budaya organisasi yang cukup baik dan kuat akan mempengaruhi Tingkat kinerja pada karyawan dan menghasilkan sumber daya manusia yang baik, yang dapat menunjang tujuan organisasi. Budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan, sebagaimana yang dijelaskan dalam (Rivai, 2020) budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance-Medan, yang memiliki hasil jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan baik dan meningkat.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya melalui pengamatan terhadap populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data secara kuantitatif dengan teknik statistik.

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu budaya organisasi (X) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Karena jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuisioner dengan skala likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan mendukung (favorabel) dan tidak mendukung (unfavourabel). Skala budaya organisasi pada penelitian ini bersumber pada Robbins (dalam Syamsudin et al., 2022) terdapat beberapa indikator dalam budaya organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal yang detail, orientasi pada individu, berorientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas. Skala kinerja karyawan pada penelitian ini bersumber pada Mangkunegara (dalam Tri et al., 2023) penilaian serta pengukuran kinerja

karyawan dapat dilakukan melalui beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Uji Validitas pada penelitian ini dilakukan dengan korelasi product moment dan dapat menunjukkan seluruh aitem pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach alpha, dengan hasil menunjukkan nilai $\alpha > 0,70$, sehingga instrument dinyatakan reliabel. Uji normalitas dilakukan dengan *Shapiro-Wilk* dan menunjukkan hasil berdistribusi normal ($p > 0,05$). Uji linearitas dilakukan melalui *tes of linearity* menghasilkan nilai yang signifikan yaitu $< 0,50$, yang dimana hasil dapat diartikan adanya hubungan linear antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows, karena penelitian ini memiliki tujuan mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu apabila r hitung $>$ r tabel, maka butir pernyataan dapat dikatakan valid, sedangkan apabila r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Uji validitas ini dilakukan terhadap 36 responden.

Pengujian validitas dilakukan terhadap 36 responden. Berdasarkan tabel r product moment, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,329 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 36. Oleh karena itu, setiap aitem pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,329 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.0 for windows.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	100

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas skala Budaya Organisasi diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh yaitu sebesar 0,949. Maka dapat dikatakan berdasarkan uji reliabilitas dengan program SPSS Versi 25.0 for windows dinyatakan reliabel karena $0,949 > 0,060$.

Reliability Statistics

Reliabilitas Skala Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	100

Tabel 4.6 Hasil Uji Karyawan

Dilihat dari hasil tabel diatas dapat diketahui hasil pada uji reliabilitas skala Kinerja Karyawan sebesar 0,958 sehingga dinyatakan reliabel karena $0,958 > 0,60$.

Analisi Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis korelasi product moment. Pemilihan teknik ini didasarkan pada kesesuaian dengan judul penelitian serta jenis variabel yang diteliti, dimana analisis korelasi product moment digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Sebelum melakukan analisis data, dilakukan pengujian asumsi pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan, meliputi uji normalitas dan uji linearitas, untuk memastikan kelayakan data dalam analisis.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran aitem pada sebuah penelitian. Adapun cara yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini ialah dengan teknik *Shapiro Wilk*. Dalam teknik ini apabila nilai $p > 0,05$ sebaran data dapat dinyatakan normal, sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ sebaran data dapat dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini terhadap variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	,956	36	,158
Kinerja Karyawan	,956	36	,156

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa hasil uji normalitas pada skala Budaya Organisasi dengan nilai signifikansi $0,158 > 0,05$ dan pada skala kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,156 > 0,05$. Hal ini dapat dikatakan jika uji normalitas sebaran berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Linieritas merupakan suatu prosedur uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara kedua variabel. Untuk uji linieritas dilaksanakan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) Versi 25.0 for windows. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel ANOVA dibawah dengan keterangan *deviation from linearity* dengan hasil nilai signifikan lebih dari 0,05.

Tabel 4.8 Hasil Uji Lineraitas

Anova Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kin karyawan* bud organisasi	Between Groups	(Combined)	30384,139	26	1168,621	2,584	,069
		Linearity	10261,035	1	10261,035	22,693	,001
		Deviation from Linearity	20123,104	25	804,924	1,780	,185
	Within Groups		4069,500	9	452,167		
	Total		344453,639	35			

Dari tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linierity* adalah 0,185 maka dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang linier ($0,185 > 0,05$) dengan demikian uji linieritas dinyatakan terpenuhi.

Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment

Tujuan dari analisis korelasi product moment ini adalah untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi Product Moment

		Tot_Efik.Diri	Tot_Kom.Inter
Bud organisasi	Pearson Correlation	1	,546**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	36	36
Kin karyawan	Pearson Correlation	,546**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	36	36

Berdasarkan tabel hasil korelasi product moment pada diatas dapat dinyatakan bahwa $r_{xy} = 0,546$ (bertanda positif) dan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,001 yang artinya terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas juga diketahui bahwa Budaya Organisasi memberikan hubungan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 29,8 %. Dapat dinyatakan masih terdapat 70,2% hubungan pada faktor lain terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini.

Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Mean Hipotetik

Dalam Budaya Organisasi, jumlah butir yang dinyatakan valid sebanyak 80 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(80 \times 1) + (80 \times 4)] : 2 = 200$. Nilai SD hipotetiknya adalah $[(80 \times 4) - (80 \times 1)] : 6 = 40$.

Tabel 4.12 Rumus Kategori Budaya Organisasi

No	Kategori	Rumusan	Skor Skala
1.	Sangat Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} > X$	$120 > X$
2.	Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} < X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$120 < X < 160$
3.	Cenderung Rendah	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} < X < \text{Mean}$	$160 < X < 200$
4.	Cenderung Tinggi	$\text{Mean} < X < \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$200 < X < 240$
5.	Tinggi	$\text{Mean} + 1 \text{ SD} < X < \text{Mean} + 2 \text{ SD}$	$240 < X < 280$
6.	Sangat Tinggi	$\text{Mean} + 2 \text{ SD} < X$	$280 < X$

Lalu pada variabel kinerja karyawan, jumlah butir yang dinyatakan valid sebanyak 86 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(86 \times 1) + (86 \times 4)] : 215 = .$ Nilai SD hipotetiknya adalah $[(86 \times 4) - (86 \times 1)] : 6 = 43$.

Tabel 4.13 Rumus Kategori Kinerja Karyawan

No	Kategori	Rumusan	Skor Skala
1.	Sangat Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} > X$	$129 > X$
2.	Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} < X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$129 < X < 172$
3.	Cenderung Rendah	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} < X < \text{Mean}$	$172 < X < 215$
4.	Cenderung Tinggi	$\text{Mean} < X < \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$215 < X < 258$
5.	Tinggi	$\text{Mean} + 1 \text{ SD} < X < \text{Mean} + 2 \text{ SD}$	$258 < X < 301$
6.	Sangat Tinggi	$\text{Mean} + 2 \text{ SD} < X$	$301 < X$

Mean Empirik

Berdasarkan tingkat bilangan SD pada masing-masing variabel, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.

Tabel 4.14 Statistik Induk

Variabel	N	Rata-Rata	SD
Budaya Organisasi	36	2,69861	0,68809
Kinerja Karyawan	36	2,70541	0,73413

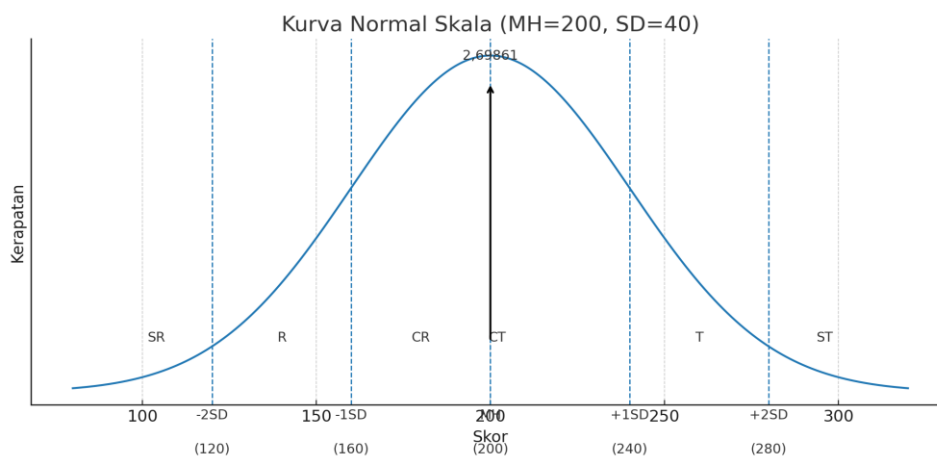
Berdasarkan hasil analisis data, seperti yang terlihat dari hasil uji normalitas dan statistik induk diketahui bahwa mean empirik variabel Budaya Organisasi sebesar 2,69861 dengan nilai perhitungan SD 0,68809 . Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan, mean empiriknya sebesar 2,70541 dengan perhitungan nilai SD sebesar 0,73413.

Kriteria

Guna mengetahui bagaimana kondisi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, maka perlu dibandingkan antara nilai rata-rata / mean empirik dengan nilai rata-rata / mean hipotetik dengan memperhatikan SD pada masing-masing variabel. Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, maka untuk variabel Budaya Organisasi, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, oleh karena itu dinyatakan variabel tersebut termasuk baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan yaitu variabel tersebut tergolong buruk.

Berikutnya apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang. Selanjutnya untuk variabel Kinerja Karyawan, apabila nilai rata-rata/ mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.

Gambaran mengenai perbandingan nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik dapat diamati pada kurva berikut :



Gambar 4. 1 Kurva Normal Skala Budaya Organisasi

Keterangan :

SR: Mean empirik dinyatakan sangat rendah (100)

R : Mean empirik dinyatakan rendah (150)

CR: Mean empirik dinyatakan cenderung rendah (160)

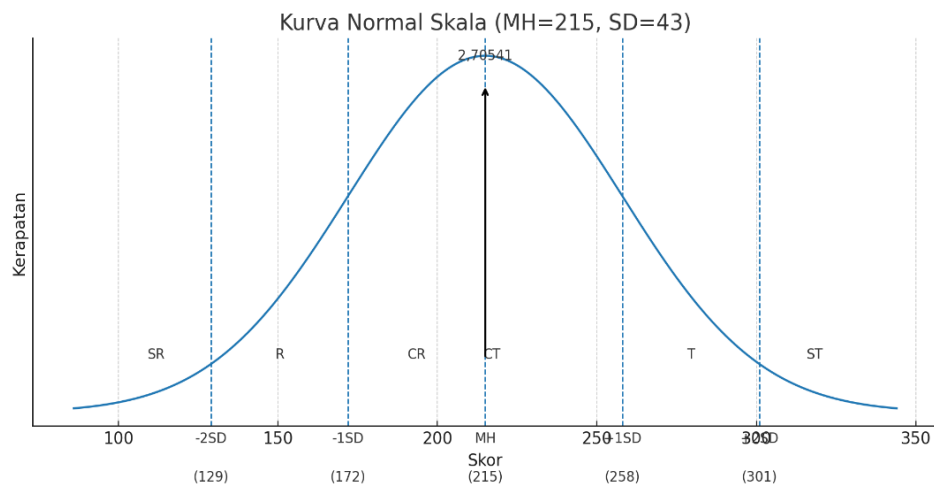
CT: Mean empirik dinyatakan cenderung tinggi (2,69861)

T : Mean empirik dinyatakan tinggi (250)

ST: Mean empirik dinyatakan sangat tinggi (300)

MH: Mean Hipotetik (200)

SD: Standar Deviasi (40)



Gambar 4.3 Kurva Skala Kinerja Karyawan

Keterangan :

SR : Mean empirik dinyatakan sangat rendah (100)

R : Mean empirik dinyatakan rendah (150)

CR : Mean empirik dinyatakan cenderung rendah (200)

CT : Mean empirik dinyatakan cenderung tinggi (2,70541)

T : Mean empirik dinyatakan tinggi (301)

ST : Mean empirik dinyatakan sangat tinggi (350)

MH : Mean Hipotetik (215)

SD : Standar Deviasi (43)

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Budaya Organisasi	0,68809	200	2,69861	Budaya organisasi Baik
Kinerja Karyawan	0,73413	215	2,70541	Kinerja karyawan Baik

Tabel 4.15 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Sesuai dengan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi pada PT. Multi Jasa Cemara dan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Jasa Cemara baik.

Pembahasan

Merujuk dari hasil perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat relasi yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Dapat dimaknai semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik Kinerja Karyawan dan sebaliknya, jika semakin buruk Budaya Organisasi maka semakin buruk Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi $r_{xy} = 0,546$ dengan signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat dinyatakan diterima.

Pada penelitian ini pula diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29,8 %. Adanya hubungan faktor lain terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini sebesar 70,2%. Adapun faktor-faktor lain tersebut menurut (Mangasi & Hia, 2024) meliputi : motivasi kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, pengembangan karir, kepuasan kerja, disiplin, kemampuan, gaji, pendidikan, etika, keterampilan, stress, beban kerja, penghargaan, perilaku kerja, komunikasi, etos kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasi.

Temuan lain dari penelitian ini adalah budaya organisasi pada PT. Multi Jasa Cemara tergolong baik sebab mean empirik (2,69861) lebih besar dari mean hipotetik (215) dan selisih diantara keduanya tidak melebihi bilangan SD (0,688809). Selanjutnya dalam hal Kinerja karyawan tergolong baik sebab mean empirik (2,70541) lebih besar dari mean hipotetik (200) dan selisih keduanya tidak melebihi bilangan SD (0,73413).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Kusumaningrum et al., 2021) pada penelitiannya yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor” menyatakan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* diperoleh hasil $r_s = 0.822$. dengan hasil tersebut artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berada pada interval 0.80 – 1.000.

Setelah itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 67.56% yang menunjukkan besarnya hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 32.44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $11.456 > 1.6694$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara

budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik budaya organisasi pada PT. Multi Jasa Cemara maka semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Multi Jasa Cemara. Dan sebaliknya, semakin kurang baik budaya organisasi PT. Multi Jasa Cemara maka semakin rendah kinerja karyawan di PT. Multi Jasa Cemara. Hasil ini dapat dibuktikan dengan korelasi $r_{xy} = 0,546$ dengan signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29,8 %. Adanya hubungan dari faktor lain terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini sebesar 70,2%.
3. Budaya organisasi dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa tergolong tinggi sebab mean empirik (2,69861) lebih besar dari mean hipotetik (215) dan selisih diantara keduanya tidak melebihi bilangan SD (0,688809)
4. Kinerja karyawan PT. Multi Jasa Cemara, tergolong tinggi sebab mean empirik (2,70541) lebih besar dari mean hipotetik (200) dan selisih keduanya tidak melebihi bilangan SD (0,73413).

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Multi Jasa Cemara dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan PT. Multi Jasa Cemara diharapkan untuk lebih meningkatkan dan memperbaiki Budaya Organisasi yang sudah ada, hal ini dapat dilaksanakan dengan mengoreksi budaya organisasi yang telah ada, atasan membangun komunikasi pada karyawan.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan dapat bekerja lebih baik, inovasi, memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan dan membangun komunikasi yang baik dengan atasan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda dan juga subjek penelitian yang berbeda, sehingga memudahkan dalam mencari referensi yang mempermudah pembaca dalam mencari pembaharuan topik.

REFERENSI

- [1] AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980934>

- [2]Anggrainy, E. K. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAHKOTA INDONESIA JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–12.
- [3]Ariani, M. A. (2018). KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT.SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32–44. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i1.18>
- [4]Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199–224. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.004>
- [5]Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- [6]Hendri, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. ADM. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 8–13. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2426>
- [7]Ishiq Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- [8]Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 238–253.
- [9]Kusumaningrum, R., Hanoum, F. C., & Winasih, I. (2021). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 179–188. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i2.645>
- [10]Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal PASTI (Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri)*, 18(3), 383. <https://doi.org/10.22441/pasti.2024.v18i3.009>
- [11]Mansur, L., Sangkala, & Tikson, D. T. (2015). Karakteristik budaya organisasi dan hubungan dengan kinerja organisasi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Indonesia. *Jurnal Analisa Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 1(1), 76–88.
- [12]Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis-A*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- [13]Rhima, M. H. (2023). The Expected Role of Organizational Culture in the Relationship Between Servant Leadership and Employee Performance. *AMERICAN JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT*, 5(9).
- [14]Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35–47. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- [15]Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213–223.
- [16]Sihombing, N. (2023). Kualitas Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi Dan Tingkat

Pendidikan. *Scopindo Media Pustaka*.

https://www.google.co.id/books/edition/KUALITAS_KINERJA_KARYAWAN_BERDASARKAN_BU/OVLsEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

- [17]Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- [18]Susi Indriyani, Habibullah Jimad, N. M. (2025). The Effect of Motivation on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderating Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 1837–1845. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.226>
- [19]Syamsudin, Suhaemi, M., & Adiyanto, Y. (2022). Characteristic approach of organizational culture and work spirit in solving employee performance problems with job satisfaction as intervening variables. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 1(2), 74–89.
- [20]Tri, D., Setiawan, P., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lexxa Data Indonusa*. 1(4), 355–373. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.262>
- [21]Udayani, N., & Sunariani, N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 151–174.
- [22]Wahyutomo, D., & Zikri, I. F. M. (2024). Budaya Organisasi Sebagai Faktor yang Berpengaruh dalam Menentukan Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 520–532. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13708>
- [23]Yahya, I. M., Dewi, S., Riu, M., & Datangmanis, A. E. (2024). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna*. 8(1).