

The Effect of Organizational Culture on Production Department Employee Performance at PT. Shinkobe Engineering

Fahrullah

Universitas Pertiwi

Corresponding Author: Fahrullah fahrullah.fahrul2314@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

Received : 25, October

Revised : 18, November

Accepted: 20, December

©2022 Fahrullah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational culture on the performance of employees of PT Shinkobe Engineering. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The results are shown by looking at the tcount of the organizational culture variable of 7.809 which is greater than the ttable of 1.999 with a significance level of 0.000, the significance level is lower than 0.05. Research also shows that there is a positive and significant influence given by organizational culture which has a strong influence in influencing PT Shinkobe Engineering's employee performance optimally, the resulting R value (correlation) is 0.618 so it can be said that organizational culture and performance are positively related. While the coefficient of determination R² (R Square) is 0.381, which means that the ability of organizational culture variables to influence employee performance at PT Shinkobe Engineering is 38.1%, while 61.9% is contributed by other factors not observed in this study.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Shinkobe Engineering

Fahrullah

Universitas Pertiwi

Corresponding Author: Fahrullah fahrullah.fahrul2314@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Received : 25, October

Revised : 18, November

Accepted: 20, December

©2022 Fahrullah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Shinkobe Engineering. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil yang ditunjukkan dengan melihat t_{hitung} dari variabel budaya organisasi sebesar 7,809 yang mana nilainya lebih besar dari t_{tabel} 1,999 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 tingkat signifikansi tersebut lebih rendah dari 0,05. Penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh budaya organisasi yang mempunyai pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT Shinkobe Engineering secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,618 maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kinerja berhubungan positif. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*R Square*) adalah 0,381 yang artinya adalah kemampuan variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Shinkobe Engineering adalah sebesar 38,1% sedangkan 61,9% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting pada perusahaan. Sampai kapanpun peran tersebut tidak akan tergantikan. Meskipun sekarang telah memasuki dunia digital. Tetap saja perkembangan teknologi tersebut hanya bisa memudahkan bukan menggantikan.

Kini perusahaan telah banyak menggunakan mesin atau robot dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi secanggih apapun mesin atau robot tentu membutuhkan manusia dalam hal pengoperasiannya. Menurut Ndraha dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:09), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "Peduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional."

Menurut Wibowo dalam Budaya Organisasi (2017). Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi atau perusahaan. Salah satunya melalui pengelolaan SDM yang baik adalah kunci sukses tercapainya tujuan instansi atau perusahaan.

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan/organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Salah satunya adalah budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi mempunyai empat fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Robbins, Timothy (2017).

Budaya organisasi menurut Wibowo (2017:16): Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia di organisasi dalam melaksanakan kerjanya. Budaya diungkapkan melalui sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari perusahaan, dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dan manajemen.

PT. Shinkobe Engineering adalah perusahaan yang berurusan dengan fabrikasi, desain, servis & perbaikan peralatan mekanis untuk minyak dan gas, pertambangan, peralatan tugas berat & industri otomotif. PT. Shinkobe

Engineering sangat *concern* terhadap manajemen sumber daya manusia utamanya menyangkut budaya organisasi. Tiga tahun terakhir mengalami keterlambatan pada pengiriman barang, setelah menganalisis beberapa permasalahan maka dirumuskan seperti ini.

Berikut ini tabel jumlah temuan patrol safety 5S periode tahun 2016, 2017 dan 2018.

Tabel 1. Temuan Patrol Safety 5S di PT. Shinkobe Engineering

No	Nama Deskripsi Temuan Patrol	Tahun		
		2016	2017	2018
1	Komponen/bahan: Masih adanya benda yang tidak diperlukan berada di area kerja	50	70	80
2	Pengumuman: Masih adanya pengumuman yang dipamerkan adalah yang tidak terupdate	50	60	70
3	Label Rak: Masih adanya rak dan barang tidak terdapat label yang jelas	50	60	70
4	Akses Darurat: Masih adanya perangkat keselamatan yang terhalang	50	60	70
5	Tempat Sampah: Masih adanya tempat sampah yang overload	50	60	70
6	Peralatan Kebersihan: Masih adanya peralatan kebersihan tidak cukup dan tidak disusun rapi	50	60	70
7	Pengisian Check Sheet: Masih adanya Check Sheet diisi tidak sesuai jadwal	50	70	80
8	Visual Display: Masih adanya standar-standar di tempel pada tempat yang tidak mudah dilihat	50	60	70
9	Peraturan Perusahaan: Masih adanya yang tidak menaati peraturan perusahaan	50	60	70
10	Berpakaian: Masih adanya penggunaan APD yang tidak sesuai standard dan ID Card	60	70	80
Jumlah		560	630	730

Sumber: HRD, HSE, & GA PT. Shinkobe Engineering Tahun 2016, 2017 dan 2018

Dalam perkembangannya, jumlah temuan patrol safety 5S setiap tahun semakin meningkat. Itu berarti budaya organisasi masih kurang baik. Oleh karena itu dalam hal pelaksanaan budaya organisasi ada kendala-kendala yang dihadapi. Berikut adalah kendala yang dihadapi PT. Shinkobe Engineering dalam mengimplementasikan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Agresivitas

Beberapa keputusan manajemen yang kurang tepat mengakibatkan kurang agresifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga

menganggap pekerjaan hanyalah sebagai tugas rutinan. Masih adanya benda yang tidak diperlukan berada di area kerja.

2. Inovasi

Kendala yang dihadapi mengenai inovasi dalam budaya organisasi yaitu, mengenai kurang memahami permasalahan. Karena inovasi bukan dimulai dari arahan untuk pengembangan sebuah produk dari manajemen, melainkan memastikan masalah yang ingin diselesaikan. Contohnya *founder* lebih baik senantiasa melengkapi, memberikan ruang terhadap pegawai sehingga mereka mampu menemukan dan memvalidasi permasalahan sendiri. Masih adanya peralatan kebersihan tidak cukup dan tidak disusun rapi.

3. Orientasi Individu

Kendala mengenai orientasi individu biasanya kurang tepatnya manajemen dalam menentukan keputusan organisasi sehingga mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi. Masih adanya yang tidak menaati peraturan perusahaan.

Seperti yang dikatakan oleh Wibowo (2017:16): "Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi."

Namun apabila perusahaan menyadari akan hal tersebut pasti akan melakukan langkah-langkah selanjutnya. Karena keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh terpelihara dengan baik akan mampu memacu perusahaan ke arah yang lebih baik. Melalui budaya organisasi yang terimplementasikan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan juga merupakan sebagai tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan. Karena persaingan industri yang semakin tinggi di era digital ini. Keadaan tersebut membuat salah satu cara perusahaan agar tetap bertahan adalah meningkatkan kinerjanya.

Indikasi penerapan kinerja karyawan yang masih kurang kuat diantaranya terlihat dari fenomena di lapangan. Rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ditemukan bahwasanya waktu yang telah ditetapkan oleh engineering dalam proses produksi hampir 40% karyawan mengalami keterlambatan atas waktu yang telah ditetapkan.

Berikut ini tabel kasus jumlah keterlambatan waktu pengiriman periode tahun 2016, 2017 dan 2018.

Tabel 2. Jumlah Keterlambatan pengiriman

No	Tahun	2016	2017	2018
1	Jumlah keterlambatan dalam satuan (pcs)	289		
	Karena adanya beberapa mesin yang mengalami kerusakan dan <i>spare part</i> mesin yang inden. Kurang inisiatif dalam persiapan produksi.			
2	Jumlah keterlambatan dalam satuan (pcs)		320	
	Terlalu cepatnya waktu yang ditargetkan oleh pelanggan serta adanya kesalahan penghitungan estimasi waktu proses oleh engineering. Melihat laporan produksi harian. Antara waktu yang disediakan perusahaan dan target produksi.			
3	Jumlah keterlambatan dalam satuan (pcs)			517
	Kurangnya operator yang mengoperasikan mesin produksi. Keputusan manajemen yang kurang tepat sehingga mempengaruhi orang-orang yang ada di organisasi.			

Sumber: Marketing PT. Shinkobe Engineering 2016, 2017 & 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari 2016, 2017 & 2018. Beberapa permasalahan yang menjadi sumber menurunnya kinerja karyawan di PT. Shinkobe Engineering antara lain:

1. Hampir 40% pengiriman tidak sesuai dengan ketepatan waktu yang ada. Keputusan manajemen dalam memahami kemampuan terhadap kapasitas yang dimiliki perusahaan. Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Kurangnya operator yang mengoperasikan mesin produksi. Keputusan manajemen yang kurang tepat sehingga mempengaruhi orang-orang yang ada di organisasi.
2. Kurang memahami permasalahan yang ada. Seperti kurang adanya kerja sama antara karyawan yang sudah mengerti dan belum mengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan. Sehingga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Terlalu cepatnya waktu yang ditargetkan oleh pelanggan serta adanya kesalahan penghitungan estimasi waktu proses oleh engineering. Melihat laporan produksi harian. Antara waktu yang disediakan perusahaan dan target produksi.

3. Masih rendahnya inisiatif dan kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan. Karena adanya beberapa mesin yang mengalami kerusakan dan *spare part* mesin yang inden. Kurang agresif dalam persiapan produksi.

Menurut Rivai dalam Samsuddin Harun (2018:77) pengertian kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama.

Dari pemaparan di atas dapat dilihat bahwa adanya permasalahan terhadap kinerja karyawan diantaranya:

1. Agresif dalam pekerjaan menimbulkan matinya inisiatif pegawai. Sehingga cenderung melaksanakan pekerjaan hanya sebagai tugas rutin.
2. Tidak memahami permasalahan yang sebenarnya dan kurang mendapatkan ruang bagi pegawai yang diberikan manajemen. Sehingga menimbulkan kesalahan komunikasi dan kerjasama kurang terjalin.
3. Kurang tepatnya dalam mengambil keputusan yaitu orientasi individu yang mempengaruhi orang-orang berada di organisasi. Sehingga hal tersebut menimbulkan ketidaktepatan waktu dalam pengiriman.

Dengan mengamati penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan seperti agresivitas, inovasi dan orientasi individu. Apabila tidak dirawat dengan baik maka akan menimbulkan budaya yang negatif dan menurunkan kinerja. Menurut Robbins (2010:296) terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan:

“Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan lebih optimal.”

Menurut Samsuddin Harun (2018:100), “Budaya organisasi sebagian besar menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, agar tujuan organisasi bisa tercapai dapat menghilangkan faktor-faktor negatif yang memperlambat kinerja karyawan.”

Dari uraian di atas dan adanya fenomena-fenomena yang terjadi serta diperkuat dengan beberapa penelitian sebelumnya. Maka penelitian ini penting dilakukan sehingga bisa mengetahui apakah ada pengaruh seperti yang diungkapkan terkait. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT. Shinkobe Engineering.**

TINJAUAN PUSTAKA

Sebagai bahan pendukung dalam penelitian ini diperlukan adanya kajian dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Dengan suatu tujuan bahwa hasil dari pembahasan penelitian terdahulu akan dijadikan sebagai bahan kajian atau acuan oleh peneliti dalam rangka untuk memperoleh gambaran hasil penelitian, dan pembahasannya yang dikhususkan pada penelitian yang menggunakan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Adapun pembahasan penelitian terdahulu yang penulis baca diantaranya :

Nanda Novziransyah, Dosen Fakultas Universitas Islam Sumatera Utara (UISU), 2017. Dalam jurnal ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan secara *Stratified Random Sampling* yaitu sampel diambil dari setiap bidang secara proporsional sebanyak 69 sampel. Analisis data menggunakan uji regresi logistik taraf 95%. Secara keseluruhan dari sepuluh variabel budaya organisasi ternyata variabel sistem imbalan dan pola komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, variabel pola komunikasi merupakan yang paling berpengaruh dengan nilai koefisien (β) sebesar 3,084.

Rodiathul kusuma wardani, M. Djudi Mukzam & Yuniadi Mayowan, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2016. Dalam jurnal ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya)”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk menghitung Uji Validitas, sedangkan Uji Reabilitas dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) variabel Asas Keakraban dan Asas Integritas menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya sebesar 35,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159). Rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas untuk jawaban identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan sebagai berikut:

a) Hipotesis Penelitian

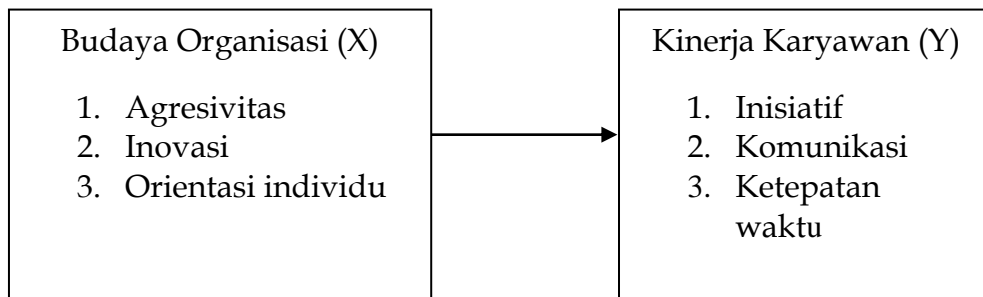
Penulis menduga sementara bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Shinkobe Engineering.

b) Hipotesis Statistik

H₀: tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Shinkobe Engineering.

H₁: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Shinkobe Engineering.

Dalam penelitian ini yang menjadi dimensi budaya organisasi adalah orientasi individu, inovasi dan agresivitas (Wibowo, 2017:16). Dan yang menjadi dimensi kinerja karyawan adalah ketepatan waktu, komunikasi dan inisiatif. (Samsuddin Harun, 2018:83). Dari penjelasan di atas digambarkan dengan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



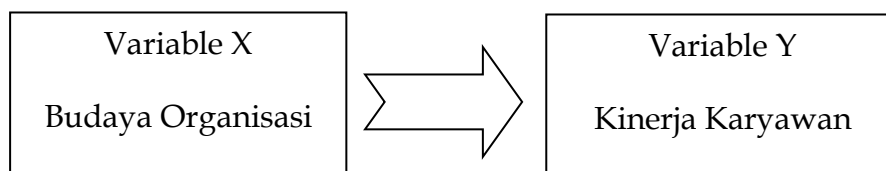
Sumber: Wibowo (2017:16)

Sumber: Samsuddin Harun (2018:83)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini untuk melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat sebab akibat (*kausal*). Variabel tersebut yaitu variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap



Gambar 2. Desain Penelitian

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X) dengan N = 63 dan Kuesioner 20 Pernyataan, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No Item	Validitas			Keterangan
	r hitung	r tabel	sig	
P1	0,667	0,244	0,05	Valid
P2	0,465	0,244	0,05	Valid
P3	0,550	0,244	0,05	Valid
P4	0,555	0,244	0,05	Valid
P5	0,271	0,244	0,05	Valid
P6	0,438	0,244	0,05	Valid
P7	0,545	0,244	0,05	Valid
P8	0,593	0,244	0,05	Valid
P9	0,612	0,244	0,05	Valid
P10	0,664	0,244	0,05	Valid
P11	0,694	0,244	0,05	Valid
P12	0,640	0,244	0,05	Valid
P13	0,619	0,244	0,05	Valid
P14	0,339	0,244	0,05	Valid
P15	0,522	0,244	0,05	Valid
P16	0,517	0,244	0,05	Valid
P17	0,267	0,244	0,05	Valid
P18	0,280	0,244	0,05	Valid
P19	0,254	0,244	0,05	Valid
P20	0,545	0,244	0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS 2.0

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan N = 63 dan Kuesioner 20 Pernyataan, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Validitas			Keterangan
	r hitung	r tabel	sig	
P1	0,281	0,244	0,05	Valid
P2	0,686	0,244	0,05	Valid
P3	0,549	0,244	0,05	Valid
P4	0,673	0,244	0,05	Valid
P5	0,641	0,244	0,05	Valid
P6	0,593	0,244	0,05	Valid
P7	0,601	0,244	0,05	Valid
P8	0,455	0,244	0,05	Valid
P9	0,616	0,244	0,05	Valid
P10	0,566	0,244	0,05	Valid
P11	0,477	0,244	0,05	Valid
P12	0,593	0,244	0,05	Valid
P13	0,625	0,244	0,05	Valid
P14	0,443	0,244	0,05	Valid
P15	0,541	0,244	0,05	Valid
P16	0,562	0,244	0,05	Valid
P17	0,670	0,244	0,05	Valid
P18	0,380	0,244	0,05	Valid
P19	0,554	0,244	0,05	Valid
P20	0,610	0,244	0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS 2.0

A. Uji Validitas Budaya Organisasi

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat r hitung dan selanjutnya dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikan 0,05 (signifikansi 5%) r tabel dalam penelitian ini yaitu $N=63$, responden sebanyak 63 orang dan pernyataan 20 butir dengan r tabel adalah 0,244. Maka dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

B. Uji Validitas Kinerja

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat r hitung dan selanjutnya di bandingkan dengan r tabel pada taraf signifikan 0,05 (signifikansi 5%) r tabel dalam penelitian ini yaitu $N=63$, responden sebanyak 63 orang dan pernyataan 20 butir dengan r tabel adalah 0,244, maka dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Dari hasil grafik di atas bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

C. Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Tabel 5. Hasil Uji Metode Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,533	5,657		3,453	,001
1 Budaya Organisasi	-,201	,072	-,338	2,803	,007

a. Dependent Variable: Abs_Res

Jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dengan melihat output SPSS di atas variabel budaya organisasi nilai signifikansinya sebesar 0,07. Artinya nilai ini lebih besar dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Shinkobe Engineering tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,06530950
	Absolute	,117
Most Extreme Differences	Positive	,117
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,932
Asymp. Sig. (2-tailed)		,351

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai signifikansi sebesar 0,351. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,351 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

D. Uji Linieritas

Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y. Uji linieritas ini merupakan syarat sebelum dilakukan uji regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada output SPSS, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi		(Combined)	1270,303	15	84,687	3,059	,002
	Between Groups	Linearity	980,513	1	980,513	35,423	,000
		Deviation from Linearity	289,790	14	20,699	,748	,717
	Within Groups		1300,967	47	27,680		
	Total		2571,270	62			

Sumber: SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,717 >$ dari nilai $0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y).

E. Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji *Cronbach's Alpha Reliability*. Menurut Wiratna Sujerweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,6$. Konstruk yang reliabel selanjutnya akan digunakan sebagai konstruk dalam penelitian sesungguhnya. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Statistik Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	20

Sumber : SPSS

Untuk hasil uji reabilitas pelatihan dengan 20 pernyataan dan 63 responden di peroleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0,843$. Nilai tersebut membuktikan bahwa $0,843 > 0,6$ sehingga variabel budaya organisasi bisa dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Uji Reabilitas Statistik Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,878	20

Sumber : SPSS

Untuk hasil uji reabilitas kompetensi dengan 20 pernyataan dan 63 responden diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0,878$. Nilai tersebut membuktikan bahwa $0,878 > 0,6$ sehingga variabel kinerja bisa dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian rata-rata skor variabel X (Budaya Organisasi) adalah **79** yang diinterpretasikan sedang, sehingga secara umum budaya organisasi di PT. Shinkobe Engineering adalah sedang. Kondisi ini dicerminkan oleh skor indikator variabel budaya organisasi yang menunjukkan bahwa orientasi individu, inovasi dan agresivitas adalah sedang.

Secara terperinci kondisi budaya organisasi dapat dijelaskan dari hasil skor butir kuisioner, yang paling rendah menunjukkan adanya aspek budaya organisasi yang harus ditingkatkan, sedangkan skor tertinggi hendaknya tetap dijaga konsistensinya agar budaya organisasi dapat lebih ditingkatkan lagi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek orientasi individu dalam pengambilan keputusan manajemen di butir pernyataan no. 16 memiliki hasil skor yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terkait dengan aspek tersebut perlu mendapat perhatian dan peluang yang perlu ditingkatkan. Sedangkan agresivitas yang terdapat dalam butir pernyataan no 6 adalah yang tertinggi ini berarti Karyawan PT Shinkobe Engineering setuju dengan agresivitas karyawan dalam budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian rata-rata skor variabel Y (Kinerja) adalah **86** yang diinterpretasikan rendah, sehingga secara umum kinerja yang didapat karyawan di PT.Shinkobe Engineering adalah rendah. Kondisi ini di cerminkan oleh hasil skor terendah yaitu aspek memperhitungkan ketepatan waktu dalam setiap penyelesaian tugas yang berada di butir pernyataan no 18 merupakan aspek yang harus ditingkatkan dalam kinerja, sedangkan untuk aspek bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaan yang berada di butir pernyataan no 6 merupakan skor tertinggi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear sederhana yaitu adalah $Y = 29,644 + 0,694 X$ artinya bahwa budaya organisasi adalah 0, maka kinerja 29,644. Nilai koefisien regresi variabel kinerja (b) adalah 0,694, sedangkan pengertiannya adalah apabila tidak ada pengaruh budaya organisasi ($X=0$). Maka kinerja bernilai 29,644 satuan namun apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan/unit variabel budaya organisasi ($X=1$) dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,694 satuan. Hal ini pun sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Wibowo (2017:16) bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Itu berarti bahwa setiap budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada kinerja. Dimana setiap perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan dibarengi dengan peningkatan kinerja.

Sementara menurut Rivai dalam Samsuddin Harun (2018:77) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Inipun sejalan dengan apa yang dilakukan oleh peneliti diman dari hasil perhitungan analisis korelasi (r) dapat diketahui terdapat hubungan yang positif sebesar **0,618** yang "**Kuat**" antara budaya organisasi terhadap kinerja, diperoleh koefisien determinasi sebesar **38,1%** yang berarti budaya organisasi berpengaruh sebesar 38,1% terhadap kinerja, dan dari uji t dimana hasil t hitung > t tabel. t hitung adalah **7,809** dan t tabelnya **1,999**

dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian data maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada interval kelas dapat dilihat bahwa tingkat hubungan atau persepsi Karyawan PT. Shinkobe Engineering mengenai budaya organisasi adalah **79** nilai tersebut terdapat dalam interval kelas IV = 79-81 yang berkategori **SEDANG** dan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang dilakukan di PT. Shinkobe Engineering dalam kategori "**SEDANG**".
2. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan adalah **84**, nilai tersebut terdapat dalam interval kelas III = 81-84 yang berkategori **RENDAH** dan dapat dikatakan kinerja karyawan yang didapat oleh Karyawan di PT Shinkobe Engineering adalah "**RENDAH**".
3. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS besarnya nilai uji normalitas sebesar signifikansi sebesar $0,351 >$ dari $0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data nilai residual tersebut berdistribusi normal.
4. Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana baik menggunakan SPSS maupun dengan perhitungan secara manual hasilnya adalah $Y = 29,644 + 0,694 X$. Nilai konstan a adalah 29,644, artinya bahwa budaya organisasi adalah 0, maka kinerja 0,694. Nilai koefisien regresi variabel kinerja (b) adalah 0,694, sedangkan pengertiannya adalah apabila tidak ada pengaruh budaya organisasi ($X=0$). Maka kinerja bernilai 29,644 satuan, namun apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan/unit variabel pelatihan ($X=1$) dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,694 satuan.
5. Dari hasil perhitungan analisis korelasi (r) dapat diketahui terdapat hubungan yang positif sebesar **0,618** yang "**Kuat**" antar budaya organisasi terhadap kinerja di PT. Shinkobe Engineering.
6. Koefisien Determinasi (KD) di peroleh hasil sebesar **38,1%**, dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di PT. Shinkobe Engineering sebesar 38,1% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.
7. Pada perhitungan Uji t dengan menggunakan SPSS dan perhitungan secara manual menunjukkan hasil t hitung sebesar 7,809 jika taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05) dan uji dua pihak $df = n - 2$ ($63 - 2 = 61$) maka nilai t tabelnya adalah 1,999 dan ini berarti t hitung $7,809 >$ t tabel 1,999 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima karena t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT. Shinkobe Engineering, dengan menerapkan budaya organisasi sebagaimana yang telah diuraikan pada pembahasan dan hasil penelitian, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Perusahaan. Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi sebagaimana yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa skor terendah ada pada pernyataan

no 16, yaitu "Orientasi individu dalam pengambilan keputusan manajemen". Yang berarti perusahaan perlu meninjau kembali partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen, bukan hanya partisipasi saja akan tetapi menjadi bahan masukan dalam mencari solusi.

2. Sedangkan berdasarkan persepsi responden terhadap variabel kinerja, dapat diketahui bahwa skor terendah berada pada pernyataan no 18, yaitu "Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas" skor terendah ini didapat dari pernyataan pada sub variabel "Ketepatan waktu", yang berarti karyawan di PT. Shinkobe Engineering masih kurang disiplin dalam hal pengiriman barang. Untuk itu perusahaan harus berkomitmen dan menjadi evaluasi terhadap laporan produksi harian atas waktu yang disediakan perusahaan dan waktu standa yang digunakan untuk menghasilkan produk. Agar dalam menyelesaikan pekerjaan lebih optimal.
3. Kinerja karyawan di PT. Shinkobe Engineering sudah dalam kategori rendah, berarti perlu ditingkatkan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan melakukan perbaikan-perbaikan dari budaya organisasi yang sudah dijalankan.

PENELITIAN LANJUTAN

Pada penelitian ini, peneliti meneliti budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan terbatas populasi dan sampel yaitu hanya pada karyawan PT. Shinkobe Engineering diharapkan peneliti selanjutnya bisa melanjutkan penelitian lain ke bagian lain ataupun ke lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan budaya organisasi ataupun kinerja dari PT. Shinkobe Engineering agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih saya ucapkan kepada Universitas Pertiwi, PT. Shinkobe Engineering yang memberikan support penulisan. Terimakasih kepada sahabat-sahabati yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajagrafindo Persada. Edisi ke-5.
- Wibowo, 2017. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers. Cetakan Keempat.
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. Resdakarya. Cetakan ke-12.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta. Cetakan ke-26.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.

- Supranto, 2016. *Statistika Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Erlangga. Edisi ke-8.
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE. Edisi ke-2.
- Hanggraeni, Dewi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Cetakan ke-1.
- Hasibuan, Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara. Edisi Revisi.
- Hery, 2015. *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta. Grasindo.
- Manulang, M. Marihot AMH Manulang, 2018. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University.
- Muchdarsyah, Sinungan, 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Rineka Cipta. Cetakan ke-3.
- Siregar, Syofian, 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Jakarta. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Prenada Media.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media.
- Suwanto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Alfabeta.
- Novziransyah, Nanda, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*. Medan. Jurnal Jumantik. Volume 2.
- Ernawati, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Telkom di Samarinda*. Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis. Volume 6.
- E. Amanda, S. Budiwibowo, N. Amah, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. Madiun. Asset: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. Volume 6.

- J. Jamaluddin, R. Salam, H. Yunus, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan*. Sulawesi Selatan. Jurnal Ad'ministrare. Volume 4.
- A. Sari, Y. Tri, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta. Jurnal Sosiologi Reflektif. Volume 6.
- A. Brahmasari, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 10.
- A. Sagita, H. Susilo, M. Cahyo. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota Auto 2000 Cabang Sutoyo Malang*. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 57.
- I. Nurwahid, D. Ade, I. Susanty, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Regional Office III) Periode 2017*. Pamulang. e-Proceeding of Management. Volume 4.
- A. Lathifah, A. Rustono, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (Man) Cimahi*. Cimahi. e-Proceeding of Management. Volume 2.
- D. Suryani, Budiono, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya*. Surabaya. Journal of Economics and Management. Volume 16.
- R. Wardani, M. Mukzam, Y. Mayowan, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya)*. Surabaya. Jurnal Administrasi dan Bisnis. Volume 31.
- Sulaksono Hari, 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta. Deepublish. Cetakan ke-1.
- Arifin Zaenal, Tasai Amran, 2010. *Cermat Berbahasa Indonesia*. Jakarta. Akademika Pressindo. Cetakan ke-12.
- Supardi, 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta. Change Publication. Cetakan Kedua.
- Donnald R. Cooper, Pamela S. Schinder, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat. Edisi 12.
- Mulyadi, 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. In Media.

- Suhendi Hendi, Anggara Sahya, 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia. Cetakanke-3.
- Badriyah Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia. Cetakan ke-1
- Achmad Darodjat Tubagus, 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute* Bandung. Refika Aditama. Cetakan Kesatu..
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali Pers. Edisi 1.
- Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka. Edisi Pertama.
- Robbins, Timothy. 2017. *Peilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.