

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada CV. AS Plastik)
INFLUENCE OF COMPANY'S CULTURE TO EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study at CV. AS Plastik)

Kevin Agditya¹⁾, Dr. Drs. Romat Saragih, M.M.²⁾

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom¹⁾

agdityakevin@gmail.com¹⁾, saragih@ypt.or.id²⁾

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, karena pada akhirnya kinerja karyawan bermuara pada kinerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dan budaya perusahaan pada CV. AS Plastik dan bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan masuk dalam kategori sangat baik dan kinerja karyawan menunjukkan kategori sangat baik. Berdasarkan analisis regresi linier, budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. AS Plastik. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,77%, sedangkan 57,23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Budaya Perusahaan, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is a very important component of Human Resources Management, because in the end, employee performance comes down to the company's performance. The purpose of this research is to find out how employee performance and company's culture in CV. AS Plastik and how the company's culture influences the employee performance. This research used a quantitative methods with a type of causal descriptive research. Sampling is done by the probability sampling method of simple random sampling with the total number of 60 respondents. The data was analyzed descriptively, and the hypothesis were tested by using simple linear regression analysis. Based on the results of the research show that the company's culture included in category very good and the employee performance included in category very good. Based on linear regression analysis, company's culture has significant effect on employee performance at CV. AS Plastik. The coefficient of determination showed that influence of company's culture to employee performance is 42,77%, while 57,23% is influenced by other factors that are not examined in this research.

Keywords : Company Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggungjawab.

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005:2).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2006:184).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190).

Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. CV. AS Plastik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan plastik makanan bening dan mempunyai karyawan sebanyak 130 karyawan. Hasil produksinya dipasarkan ke pasar dalam negeri. Namun kinerja karyawan CV. AS Plastik dinilai menurun sejak tahun 2017 lalu. Kinerja utama organisasi pada CV. AS Plastik ditandai berdasarkan keberhasilan target produksi plastik tiap tahun nya sebagaimana pada Tabel 1.

TABEL 1
DATA KINERJA ORGANISASI TAHUN 2016, 2017, 2018

No	Tahun	CV. AS Plastik		
		Target	Realisasi	Presentase
1.	2016	1408 ton	1450 ton	102,98%
2.	2017	1503 ton	1426 ton	94,88%
3.	2018	1538 ton	1481 ton	96,30 %

Sumber: Data Olahan Penulis dari Internal HR CV. AS Plastik

Dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa kinerja CV. AS Plastik setiap tahunnya berfluktuasi. Pada produksi di tahun 2016 berhasil melebihi target produksi karena pencapaian di tahun 2016 yang mencapai 1450 ton dari target 1408 ton dengan presentase 102,9% dan tahun 2017 masih belum mencapai target karena ditunjukkan dengan pencapaian hasil produksi hanya mencapai 1426 ton dimana target di tahun 2017 adalah 1503 ton dengan presentase 94,88% dilanjutkan di tahun 2018 yang masih belum mencapai target dimana hanya dapat produksi 1481 ton dengan target 1538 ton dengan presentase 96,30%. Pada produksi plastik dalam dua tahun terakhir masih belum dapat mencapai target.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HR CV. AS Plastik, Prestasi kerja karyawan CV. AS Plastik ditentukan oleh Key Performance Indicator (KPI) individu yang telah disepakati dengan menggunakan penilaian 360 derajat yang bisa dilihat pada Tabel 2.

TABEL 2
KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) INDIVIDU

Nilai Prestasi	Keterangan	Range Nilai
P1	Baik Sekali	≥100
P2	Baik	≥80 - <90
P3	Cukup	≥70 - <80
P4	Buruk	<70

Sumber: Data Internal HR CV. AS Plastik

Data pada Tabel 2 adalah KPI individu yang telah dicapai dan menghasilkan rangkuman penilaian karyawan secara keseluruhan. Dengan menggunakan KPI individu diatas didapatkan data presentase hasil pencapaian kinerja individu dari 20 karyawan sebagai berikut:

TABEL 3
DATA PRESENTASE HASIL PENCAPAIAN KERJA INDIVIDU

Tahun	Jumlah	P1	P2	P3	P4
2016	130	7,3%	90%	2,7%	0%
2017	130	3%	92,7%	4,3%	0%
2018	130	0%	83%	9,3%	7,7%

Sumber: Data yang telah diolah tahun 2019

Data pada tabel 3 di ambil dari Kinerja Individu tahunan dari 130 orang karyawan CV. AS Plastik dari tahun 2016 sampai 2018, pada tahun 2016 terdapat 7,3% karyawan yang mendapatkan penilaian P1 (Baik Sekali) dari total 130 karyawan, penilaian P2 (Baik) 90% dan terdapat 2,7% karyawan yang mendapatkan penilaian P3 (Cukup). Sedangkan, pada tahun 2017 karyawan yang mendapatkan penilaian P1 (Baik Sekali) 3%, penilaian P2 (Baik) 92,7% dan terdapat 4,3% karyawan yang mendapatkan penilaian P3 (Cukup). Namun, pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan, dimana karyawan yang mendapatkan penilaian P4 (Buruk) cukup tinggi dari 0% menjadi 7,7%, dan menyebabkan penurunan pada karyawan yang hanya mendapatkan penilaian P1 (Baik) dari 3% menjadi 0%. Berdasarkan data di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan CV. AS Plastik menurun setiap tahunnya.

Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil penelitian Setiyawan & Waridin (2006:190) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra survey diperoleh informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan

budaya kerja yang kurang maksimal, seperti terlambat hadir, kehadiran bekerja tidak memenuhi standar yang ditentukan, tidak disiplin waktu pada saat istirahat siang, dan tidak berada di tempat yang seharusnya. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:190) perilaku disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu bila hal ini terus berlanjut, akan mempengaruhi kinerja individu yang akan berdampak buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Tabel 4 adalah data mengenai tingkat keterlambatan hadir karyawan pada CV.AS Plastik di Jl Sadang dari bulan Oktober 2017 - Februari 2018.

TABEL 4
DATA ABSENSI KARYAWAN CV. AS PLASTIK YANG TERLAMBAT HADIR

Periode	Tahun	Jumlah	Terlambat Hadir	Persentase
Oktober	2018	130	18	3,04%
November	2018	130	25	4,23%
Desember	2018	130	11	1,86%
Januari	2019	130	19	3,21%
Februari	2019	130	31	5,24%

Sumber: Data Olahan Penulis dari Internal HR CV. AS Plastik

Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat hadir dari bulan Oktober – Februari 2019 mengalami fluktuasi. Namun pada bulan Februari 2018 jumlah karyawan yang terlambat hadir lebih besar yaitu 31 karyawan. Sedangkan data absensi karyawan yang tidak hadir pada bulan Oktober 2018 - Februari 2019 ditunjukkan pada Tabel 5.

TABEL 5
DATA ABSENSI KARYAWAN CV. AS PLASTIK YANG TIDAK HADIR

Periode	Tahun	Jumlah	Tidak Hadir	Persentase
Oktober	2018	130	8	1,35%
November	2018	130	2	0,33%
Desember	2018	130	5	0,84%
Januari	2019	130	13	2,20%
Februari	2019	130	11	1,86%

Sumber: Data Olahan Penulis dari Internal HR CV. AS Plastik

Tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir dari bulan Oktober 2018 – Februari 2019 juga mengalami fluktuasi, dan pada bulan Februari 2019 jumlah karyawan yang tidak hadir lebih besar yaitu 11 karyawan.

Dalam sebuah perusahaan terkadang ada beberapa karyawan yang ingin memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan tersebut dikarenakan dari berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satunya yaitu pengunduran diri atas permintaan karyawan sendiri (*resign*), yakni pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri karyawan yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu. Tabel 6 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan.

TABEL 6
DATA KARYAWAN CV. AS PLASTIK YANG MENGUNDURKAN DIRI

Tahun	Jumlah Karyawan	Posisi	Keluar (resign)	Total	Persentase
2016	130	Satpam	1	4	3,07%
		Staf Logistic	3		
2017	130	0	0	0	0%
2018	130	Satpam	2	7	5,38%
		Staf Logistic	1		
		CS	1		
		Karyawan Produksi	3		

Sumber: Data Olahan Penulis dari Internal HR CV. AS Plastik

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa di tahun 2016 karyawan yang mengundurkan diri (*resgin*) terdapat 4 karyawan. Dan di akhir tahun 2018 karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) mencapai angka terbesar yaitu mencapai 7 karyawan.

Semua permasalahan seperti beberapa karyawan yang terlambat atau bahkan tidak hadir, serta melakukan pengunduran diri belum ada konsekuensi yang diberikan oleh CV. AS Plastik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan CV. AS Plastik relatif rendah. Apabila perusahaan tidak dapat memperbaiki kualitas budaya perusahaannya, diperkirakan kinerja karyawan cenderung lebih rendah. Dengan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan CV. AS Plastik”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan usaha atau tindakan untuk mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien demi mewujudkan tujuan organisasi seperti perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Fliplo dalam Wahyudi (2002:9) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai. Sedangkan Rivai (2011:29) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Berdasarkan beberapa yang telah dikemukakan, maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan organisasi melalui perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik, sehingga menjadi sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik dan mental serta setia kepada tujuan organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Budaya Perusahaan

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) budaya berarti pikiran, akal budi, adat istiadat. Sedangkan perusahaan artinya organisasi berbadan hukum. Menurut Fahmi (2015:50) budaya perusahaan adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai

salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Suhardi (2018: 236) budaya perusahaan merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang oleh sebuah perusahaan dari sejak perusahaan tersebut terbentuk, tumbuh, dan berkembang. Maka dapat disimpulkan budaya perusahaan dapat didefinisikan sebagai kebiasaan atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh suatu organisasi sebagai pedoman perilaku.

Budaya perusahaan merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan para karyawan untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap karyawan dalam suatu perusahaan mempelajari budaya yang berlaku dalam perusahaannya. Budaya perusahaan yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, begitu sebaliknya, yang lemah akan menghandap atau bertentangan. Menurut Deal & Kennedy (2018:2) dalam Sutrisno menyatakan budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Jadi budaya perusahaan yang dapat dikelola dengan baik akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

Robbins dan Judge (2015: 355) menyatakan tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Memperhatikan detail
- 3) Orientasi pada hasil
- 4) Orientasi pada orang
- 5) Orientasi pada tim
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut kemampuan, sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Menurut Hasibuan dalam Sujak dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari berbagai sumber yang ada, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian dari kinerja karyawan adalah kemampuan kerja seorang karyawan yang diperlihatkan dalam mencapai prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.

Dalam melakukan pengukuran kinerja, perlu adanya menetapkan sebuah kriteria. Kriteria tersebut menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Benardin & Russell (1998:383) ada enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

Hubungan Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan

Marcoulides & Heck dalam Yasin (2013:111) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memengaruhi budaya organisasi melalui aktivitas-aktivitas manajemen yang secara langsung ditujukan kepada mempengaruhi determinan faktor dari budaya organisasi.

Riani (2013:109) menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Selain itu budaya perusahaan merupakan tindakan yang tidak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, persepsi dan tindakan manusia yang bekerja dalam perusahaan, yang menentukan bagaimana cara mereka sehari-hari dan membuat karyawan senang dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sudaryono (2014:83) bahwa budaya perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Paling tidak, budaya perusahaan yang sudah terinternalisasi akan memberikan kemampuan untuk meminimumkan deviasi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang tidak terduga.

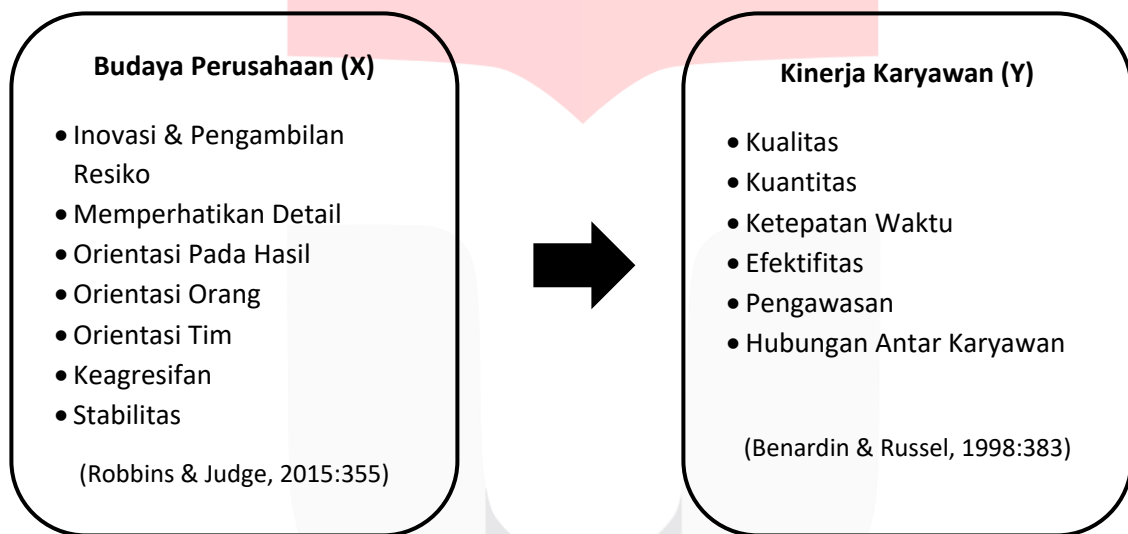
Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Kotter & Heskett dalam Tika (2012:139) yaitu budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Budaya yang tidak adaptif akan semakin membawa dampak keuangan negatif pada waktu mendatang. Walaupun sulit diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar dapat meningkatkan kinerja.

Dalam Lako (2004:28) dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek atau nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.

Dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu perusahaan berkembang lebih baik. Setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja. Perubahan-perubahan semacam itu memang rumit, membutuhkan waktu dan menuntut kepemimpinan yang sedikit berbeda walaupun dibandingkan dengan manajemen yang unggul sekalipun. Kepemimpinan harus dipandu oleh suatu visi yang realistis terhadap jenis budaya mana yang meningkatkan kinerja.

Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja karyawan. Maka dibuatlah kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Olahan Data Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang ditunjukkan pada Gambar 1, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H0 = Budaya organisasi CV. AS Plastik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.

H1 = Budaya organisasi CV. AS Plastik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di CV AS Plastik yang terletak di Jalan Sadang no 116. Margahayu Tengah, Bandung, Jawa Barat. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 130 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi

setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010: 63). Jenis *probability sampling* yang akan digunakan adalah simple random sampling. Didapat sampel sebanyak 60 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan kepada 60 responden dengan keputusan valid jika rhitung \geq rtabel dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 7.

TABEL 7
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,424	0,254	Valid
	2	0,526	0,254	Valid
	3	0,686	0,254	Valid
	4	0,690	0,254	Valid
	5	0,602	0,254	Valid
	6	0,651	0,254	Valid
	7	0,664	0,254	Valid
	8	0,568	0,254	Valid
	9	0,604	0,254	Valid
	10	0,554	0,254	Valid
	11	0,573	0,254	Valid
	12	0,339	0,254	Valid
Budaya Perusahaan (X)	13	0,450	0,254	Valid
	14	0,291	0,254	Valid
	15	0,479	0,254	Valid
	16	0,336	0,254	Valid
	17	0,419	0,254	Valid
	18	0,568	0,254	Valid
	19	0,728	0,254	Valid
	20	0,726	0,254	Valid
	21	0,659	0,254	Valid
	22	0,624	0,254	Valid
	23	0,650	0,254	Valid
	24	0,716	0,254	Valid
	25	0,628	0,254	Valid
	26	0,329	0,254	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa seluruh Rhitung pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Budaya Perusahaan (X) lebih besar dari Rtabel = 0,254 (nilai r tabel untuk $n = 60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan keputusan reliabel jika nilai Chronbach's Alpha $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8.

TABEL 8
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	N of Items	Chronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,875	Reliabel
Budaya Perusahaan (X)	14	0,868	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2019

Dari hasil uji yang telah dilakukan pada Tabel 8, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai Chronbach's Alpha $\geq 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Penghitungan uji normalitas ini menggunakan rumus *one sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan bantuan program SPSS Versi 22. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka variabel tersebut dinyatakan normal. Begitupun sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 9.

TABEL 9
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56743302
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.077
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

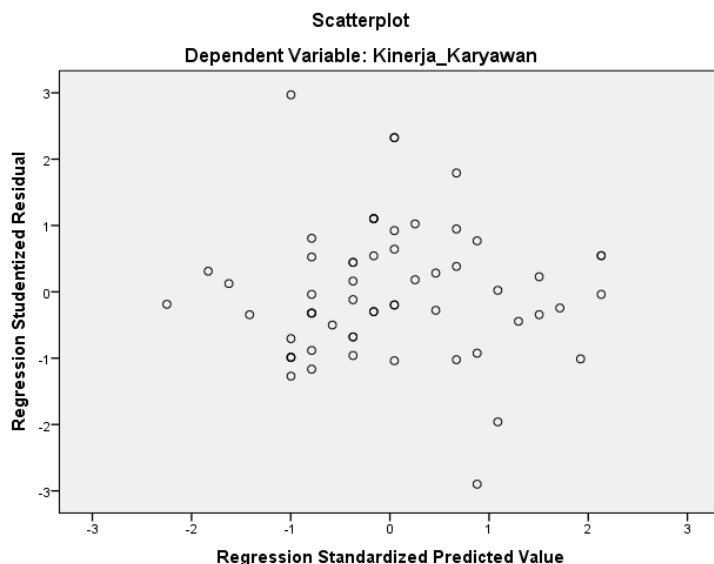
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED sebagai nilai prediksi dengan SRESID sebagai nilai residualnya. Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2019

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol. Penyebaran titik-titik tersebut juga tidak berpola. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.096	.488		2.245	.029
Budaya_Perusahaan	.750	.114	.654	6.576	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai harga Y ketika harga X=0 adalah 1,096 dan angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen berdasarkan variabel independen adalah 0,750. Maka dapat dihasilkan formula regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,096 + 0,750X$$

Data di atas menunjukkan bahwa pengaruh budaya perusahaan (X) terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,750. Dengan demikian jika variabel budaya perusahaan mengalami kenaikan 0,750 maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sejumlah $1,096 + 0,750X$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada CV. AS Plastik

Diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya perusahaan (X) sebesar 6,576 dan t tabel dihitung dari $n - 2 = 58$ sehingga diperoleh t tabel bernilai 2,002 dan nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Dikarenakan nilai t hitung \geq t tabel yaitu $6,576 \geq 2,002$ maka penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 yang artinya Budaya Perusahaan (X) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. AS Plastik. Berarti apabila budaya perusahaan semakin kuat, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin tinggi.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel terikat (Y) maka dilakukan uji koefisien.

TABEL 11
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.417	.29984

a. Predictors: (Constant), Budaya_Perusahaan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2019

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,654 dan R Square (R²) sebesar 0,427. Maka untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya perusahaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,654)^2 \times 100\% \\
 &= 42,77\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa pengaruh budaya perusahaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 42,77%, sedangkan 57,23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada CV. AS Plastik. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari kuesioner, diketahui responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang (73,3%), sedangkan sisanya responden perempuan berjumlah 16 orang (26.7%). Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan di CV. AS Plastik lebih banyak berjenis kelamin laki-laki karena CV. AS Plastik lebih membutuhkan tenaga laki-laki. Dominan rentang usia pada responden adalah <30 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 28,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pada rentang usia tersebut karyawan masih sangat muda serta memiliki tenaga dan waktu yang lebih produktif. Dan mayoritas pendidikan terakhir pada responden adalah SMA/SMK/Sederajat dengan jumlah 29 orang yang mendominasi dengan persentase sebesar 47,5%. Jadi dapat disimpulkan karakteristik responden di CV. AS Plastik adalah didominasi oleh laki-laki, berusia <30 tahun, dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

Berdasarkan kuesioner yang telah diajukan kepada 60 responden, tanggapan mengenai variabel kinerja karyawan di CV. AS Plastik memperoleh skor rata-rata sebesar 85,94% yang masuk ke dalam kategori sangat baik. Sedangkan tanggapan mengenai variabel budaya perusahaan di CV. AS Plastik memperoleh skor rata-rata sebesar 85,40% yang masuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,77%, sedangkan sisanya 57,23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menolak H0 dan menerima H1 yang berarti terdapat pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pada variabel Kinerja Karyawan CV. AS Plastik menunjukkan dalam kategori yang sangat baik, skor tertinggi pada dimensi pengawasan.
- b. Pada variabel Budaya Perusahaan CV. AS Plastik menunjukkan dalam kategori yang sangat baik, skor tertinggi pada dimensi orientasi pada orang.
- c. Berdasarkan analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di CV. AS Plastik.

Saran

Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan, dimensi yang memiliki nilai paling rendah, yaitu dimensi hubungan antar karyawan pada pernyataan "Karyawan dan atasan mampu untuk saling menghargai" dengan parameter sangat baik. Untuk meningkatkan budaya perusahaan CV. AS Plastik, pihak manajer ataupun perusahaan bisa lebih mengayomi para karyawannya secara lebih baik lagi. Karena dengan terciptanya hubungan yang baik, maka kenyamanan bekerja dari setiap individu/kelompok pun akan semakin lebih baik lagi untuk perusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan, dimensi yang memiliki nilai paling rendah, yaitu dimensi stabilitas pada pernyataan “Perusahaan memiliki jumlah pekerjaan yang cenderung bervariasi” dengan parameter baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. AS Plastik, dapat lebih memberikan lagi hal-hal baru dari pekerjaan yang sudah ada. Demi kenyamanan bersama dalam pencapaian target perusahaan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada dimensi orientasi orang adalah dimensi yang memiliki nilai paling tinggi, maka disarankan untuk tetap dijaga atau bisa dikembangkan jauh lebih baik lagi dalam memberikan pedoman pedoman yang sudah ada, demi kebijakan yang lebih baik dan menciptakan tanggung jawab karyawan yang lebih matang

Bagi Penelitian Selanjutnya

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk dapat menggunakan variabel penelitian yang belum digunakan dalam penelitian ini, serta dapat memperhatikan variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja.
- b. Menggunakan teknik analisis yang berbeda dari yang digunakan oleh peneliti seperti analisis jalur yang merupakan pengembangan dari bentuk regresi berganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, L. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Benardin, J., & Russel, J. (1998). *Human Resources Manage: An Expriental Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Fahmi, & Irham. (2015). *Perilaku Organisasi: Teori Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Listianto, T., & Setiaji, B. (2005). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riani, & A, L. (2013). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Setiyawan, P. B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 2(2), 181-198.
- Sudaryono. (2014). *Perilaku Konsumen dalam Perspektif Pemasaran*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendiaka.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutiadi. (2003). *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika, M. P. (2012). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Yasin, & Mahmuddin. (2013). *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*. Jakarta Selatan: Expose.