

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OLEH BAGIAN GENERAL AFFAIRS PADA PT SINAR TERANG MANDIRI (HEAD OFFICE) MANADO

Aprilia Tesalonika Wowor¹, Lietje Lumatauw², Dra. Margaretha A Rundengan³

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Abstrak

Permasalahan Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penataan ruang kantor pada ruang kantor PT. Sinar Terang Mandiri (Head Office) Manado. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara/interview serta kuesioner penelitian. Untuk pengumpulan data digunakan metode kuesioner dan pengambilan sampel berbasis populasi. Populasinya dibatasi pada karyawan yang bekerja pada departemen PT. Sinar Terang Mandiri (Head Office) Manado dengan jumlah populasi 97 orang dan menggunakan metode simple random sampling menghasilkan 49 sampel. Analisis yang digunakan adalah Analisa statistik deskriptif, total skor, analisis korelasi dan regresi linear sederhana. Analisis yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif, total skor, analisis korelasi serta analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis dilihat dari t-hitung dari variabel budaya organisasi yaitu sebesar 3.700 sedangkan t-tabel yaitu $(0.05,47) = 1.678$ karena $t\text{-hitung} (3.700) > \text{dari } t\text{-tabel} (1.678)$ maka H_a diterima. Dari hasil analisis penelitian diperoleh nilai koefisiensi korelasi $r = 0,475$ menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Terang Mandiri (Head Office) Manado. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kinerja karyawan koefisien determinasi $R^2 = 0,226$ dipengaruhi oleh budaya organisasi, Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Terang Mandiri (Head Office) Manado. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan Oleh Bagian General Affair Pada PT. Sinar Terang Mandiri (Head Office) Manado.

Kata Kunci : Pengaruh, Budaya Organisasi, General Affair, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi multidisipliner yang menarik teori dan ide dari berbagai bidang seperti manajemen, psikologi, sosiologi dan ekonomi (Sinambela et al. 2021). Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Seiring dengan persaingan yang semakin meluas karena perubahan teknologi, dan perubahan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek dunia kerja, maka setiap perusahaan membutuhkan SDM yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik, khususnya yang fokus untuk memberikan pelayanan yang terbaik, oleh karena itu karyawan mempunyai job desk yang berbeda-beda.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya Organisasi, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka budaya organisasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan dorongan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor alat berat, pertambangan dan proyek konstruksi sipil serta produksi batu pecah dan perkerasan jalan. Berbasis di Manado, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1992 dan telah berkembang menjadi kontraktor penambangan pilihan dan tepercaya dalam pekerjaan tanah dan perbaikan jalan untuk infrastruktur pertambangan, jalan, jembatan dan drainase, pemindahan lapisan penutup, pengambilan bijih, pengangkutan bijih, pengelolaan timbunan, dan tongkang. Perusahaan ini telah memperoleh banyak prestasi dan kualifikasi sepanjang tahun, membuktikan kemampuan perusahaan untuk berhasil menjalankan bisnis yang andal dan dapat dipercaya.

Kurangnya penyediaan sarana dan prasarana kantor dapat menyebabkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Sarana seperti komputer, printer, dan peralatan lainnya yang tidak tersedia dapat memperlambat proses kerja, sementara prasarana seperti ruang kerja yang nyaman dan infrastruktur yang memadai seperti internet stabil dan sistem penyimpanan data yang aman juga sangat penting. Keterlambatan dan kesalahan yang mungkin terjadi karena kurangnya fasilitas ini dapat berdampak pada kualitas pekerjaan dan produktivitas tim. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sarana dan prasarana kantor yang dibutuhkan tersedia secara memadai untuk mendukung kegiatan operasional.

Hal ini berhubungan dengan budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat. Kurangnya ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan kantor dapat mengakibatkan berbagai masalah serius, seperti kesalahan dalam pengolahan data, kehilangan dokumen penting. Hal ini sering disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap detail, tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, atau kurangnya pemahaman tentang prosedur yang benar. Ketidakakuratan ini tidak hanya merugikan efisiensi operasional. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan pelatihan yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ketelitian dan akurasi.

Dalam hal ini penerapan budaya kerja pada PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati peraturan yang telah ditentukan sebelumnya seperti kedisiplinan dalam bekerja, jam masuk kerja, dan masih ada faktor-faktor lainnya, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh komitmen dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan.

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. Sedangkan menurut Schein (1985) dalam Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mustakim (2014: 14), kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang dibebankan kepadanya baik berupa barang atau jasa. Kinerja dapat dimaknai pula sebagai prestasi kerja. Sedangkan menurut Cascio (2013) dalam Wibowo (2014: 10), mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan seorang pemimpin yang mampu mendefinisikan pekerjaan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu.

Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Hampir disemua perusahaan memiliki general affair (GA) yang mendukung kegiatan operasional perusahaan dan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan, termasuk dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk produktivitas perusahaan. Tugas General Affair cukup kompleks karena harus saling berinteraksi dan berkoordinasi di lingkungan internal perusahaan, maupun secara eksternal dengan pihak di luar perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado, yang terletak di Jalan Maesa No. 19 Linkungan I, Paal Dua. Manado. Waktu Penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan terhitung mulai dari bulan Januari tahun 2024 sampai bulan Mei 2024. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari pra-survey, pengumpulan data sampai dengan penyusunan proposal.

Jenis dan Sumber Data

1) Data Primer

Menurut Sugiyono sumber data primer merupakan sumber data pokok yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan langsung memberikan data pada pengumpul data (Maharani, 2020:39). Dalam Penelitian ini data diperoleh langsung dari Pelayanan *General Affairs* pada PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado, yaitu data hasil kuesioner terhadap layanan *General Affairs* yang diolah langsung oleh Peneliti.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (dalam Maharani, 2020:39) sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, jenis Pelayanan *General Affairs* PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado.

Metode Pengumpulan Data

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan oleh bagian *General affairs* pada PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado.
- 2) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis dan melalui Google form. Responden dalam Penelitian ini yaitu para pelayanan *General affairs* terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan *General affairs* pada PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado.
- 3) Kajian Pustaka, yaitu Peneliti mencari referensi-referensi yang terkait dengan kualitas pelayanan, kepercayaan, dan loyalitas pelanggan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung Penelitian ini.

Populasi

Menurut Kasmir (2017:47) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado berjumlah populasi 97 orang.

Sampel

Menurut Slamet Rianto (2020,p.12) sampel adalah bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi. Hasil riset yang pada nantinya berhasil didapatkan dari sebuah sampel ini, maka akan memunculkan kesimpulannya. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

N : Populasi

n : Sampel

e : *margin of error* (tingkat kesalahan)(umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1 dan dapat dipilih oleh peneliti.

Diketahui N = 97 karyawan, e = 10%

Maka $n = \frac{97}{1 + 97 \times 0,10^2}$
 $= 49,238$ dibulatkan menjadi 49 orang

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 49,238 dibulatkan menjadi 49 orang.

Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

1.1.1 Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

2. Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut:

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

3. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (*alpha*) *Cronbach*. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari *Cronbach's* antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha Cronbach*
 r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
 k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

5. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi berganda dengan mengikuti formula *Pearson*.

Pengujian ini digunakan untuk menguji dua variabel apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya adalah sama yaitu rasio atau interval dan berdistribusi normal. Rumus dalam (Riduwan, 2010) sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi x dan y
 n = Jumlah sampel
 X = Nilai per butir
 Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi
 R = Koefisien korelasi *multiple*

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen”. Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Variabel terikat)
 X = Variabel Independen (Variabel bebas)
 a = Konstanta (nilai dari Y apabila $X = 0$)
 b = Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatif).

7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ atau (5%) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y . Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi konstanta dari setiap variabel independent terhadap variabel terikat maka dilakukan uji t , yang sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono dalam juvita (2005) dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung selajutnya disebut t -hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah

H_a ditolak jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} , maka signifikan

H_o diterima jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} , maka tidak signifikan

Nilai t_{hitung} dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Statistik

untuk melihat sebaran data berdasarkan besar kecilnya gejala primer variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dari tanggapan kuesioner responden. Variabel studi awalnya dinyatakan untuk memastikan sifat masing-masing variabel sebelum melakukan analisis. Dengan menggunakan program komputer microsoft excel, data yang terkumpul dari 49 responden dihitung. Berikut adalah hasil perhitungan untuk analisis deskriptif dapat dilihat sebagai berikut:

Statistik Deskriptif	Budaya Organisasi	kinerja karyawan
Mean	29,673	29,408
Standard Error	0,289	0,287
Median	30	29
Mode	30	29
Standard Deviation	2,025	2,010
Sample Variance	4,099	4,038
Kurtosis	2,796	0,502
Skewness	-0,428	-0,912
Range	12	8
Minimum	24	24
Maximum	36	32
Sum	1454	1441
Count	49	49

Berdasarkan hasil deskriptif statistik Budaya Organisasi diperoleh nilai *Maximum* 32 dan *Minimum* 24 atau memiliki *Range* 8 serta nilai *Sample Variance* 4,058 dengan nilai *Standard Error* 0,288. Hal ini menggambarkan bahwa Budaya Organisasi PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado memiliki nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 29,673 dengan nilai *Skewness* -1,093 *Kurtosis* 1,232 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Budaya Organisasi PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 2,014. Dengan kata lain Budaya Organisasi PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado belum maksimal.

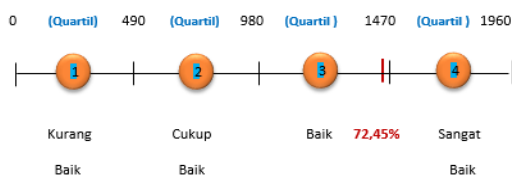
Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai *Maximum* 32 dan *Minimum* 24 atau memiliki *Range* 8 serta nilai *Sample Variance* 4,288 dengan nilai *Standard Error* 0,296. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Kinerja Karyawan PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 29,408 dengan nilai *Skewness* -1,089 dan nilai *Kurtosis* 1,089 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel

Kinerja Karyawan PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 2,071. Dengan kata lain, variabel Kinerja Karyawan PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado belum maksimal.

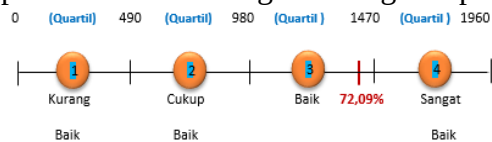
Total Skor Budaya Organisasi

Jumlah item pertanyaan pada Jumlah penelitian untuk variabel Budaya Organisasi sebanyak 8 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 49 orang. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tinggi $5 \times 8 \times 49 = 1960$. Dan jumlah skor untuk hasil jawaban 1454. Dengan demikian menurut persepsi 49 responden berjumlah $1960 : 1420 \times 100 = 72,45\%$. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 72,45% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 27,55% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan



Kinerja Karyawan

Jumlah item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 8 pertanyaan dengan interval 1-5, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tertinggi 5. Maka dapat diperhitungkan $5 \times 8 \times 49 = 1960$. Dan untuk jumlah skor untuk hasil jawaban 1413. Dengan demikian menurut persepsi 49 responden berjumlah $1960 : 1413 \times 100 = 72,09\%$. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 72,09% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 27,91% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan.



Uji Validitas

1.1.2 4 Uji Validitas Variabel dan Uji Reliabilitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur validitas ditentukan dengan melihat $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 49 sehingga nilai r ($0,05, 49$) *Person Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,281$.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)..

VALIDITAS X					
No	Daftar Pernyataan	R Tabel	Validitas	N	Ket
1	Pernyataan 1	0,281	0,585	49	VALID
2	Pernyataan 2	0,281	0,658	49	VALID
3	Pernyataan 3	0,281	0,556	49	VALID
4	Pernyataan 4	0,281	0,481	49	VALID
5	Pernyataan 5	0,281	0,529	49	VALID
6	Pernyataan 6	0,281	0,446	49	VALID
7	Pernyataan 7	0,281	0,528	49	VALID
8	Pernyataan 8	0,281	0,63	49	VALID

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

VALIDITAS Y					
No	Daftar Pernyataan	R Tabel	Validitas	N	Ket
1	Pernyataan 1	0,281	0,334	49	VALID
2	Pernyataan 2	0,281	0,583	49	VALID
3	Pernyataan 3	0,281	0,717	49	VALID
4	Pernyataan 4	0,281	0,505	49	VALID
5	Pernyataan 5	0,281	0,522	49	VALID
6	Pernyataan 6	0,281	0,637	49	VALID
7	Pernyataan 7	0,281	0,481	49	VALID
8	Pernyataan 8	0,281	0,597	49	VALID

Sumber : hasil data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa instrumen penelitian pada variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilainya diatas 0,281.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisiomer) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0.67	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.669	Reliabel

Sumber : hasil data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel dan dianggap baik. Maka dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuisiomer yang diberikan kepada 49 responden untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Berikut adalah hasil perhitungan untuk analisis korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Analisis Korelasi Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Correlations			
		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,475**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	49	49
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,475**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi yang didapat yaitu 0.475. berdasarkan tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi bahwa antara 00,40-0,59 itu dikategorikan cukup kuat. Artinya, peningkatan dalam Budaya Organisasi diikuti dengan peningkatan dalam Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi (p-value) untuk korelasi ini adalah 0.01. Karena nilai $p < 0.05$, kita dapat menyatakan bahwa korelasi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel Kualitas Pelayanan (X) dan variabel Kepuasan Pelanggan Listrik prabayar (Y) dapat dikategorikan cukup kuat dan bentuk hubungannya positif. Dalam, hasil ini menunjukkan bahwa mengimplementasikan Budaya Organisasi kemungkinan besar akan berkontribusi pada peningkatan kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang berfokus pada mengimplementasikan budaya organisasi dapat mengharapkan peningkatan kinerja karyawan

Uji Analisis Regresi linear Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Berikut adalah hasil koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data sebagai berikut:

Korelasi				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	0,226	0,209	1,975

a. Predictors: (Constant), VAR00001

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut Rumus Temuan analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan dinyatakan sebagai berikut untuk kejelasan:

- Koefisien korelasi : $r = 0.475$
- Koefisien determinasi : $r^2 = 0.226$
- Sig : $P = 0,000$

Koefisien korelasi $r = 0.475$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado (X_1)

Dari output tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado.

Persamaan Regresi : $Y = a + bX$

$$Y = 15.362 + 0.465 X$$

Sig : $P = 0,001$

Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier sederhana antara variabel terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 15.362 + 0.465 X$ menunjukkan pengaruh yang positif yakni Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan oleh bagian *general affair* PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado dengan konstanta sebesar 15.362 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0.465 serta signifikan pada $\alpha = 0,05$. Jadi, apabila Budaya Organisasi dapat meningkat dalam satu satuan maka akan meningkat sebesar 0.465 satuan Kinerja karyawan Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado. Sebaliknya jika Budaya Organisasi dikurangi satu satuan maka akan berkurang 0.465 satuan karyawan pada Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado. Intercept yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 15.362 berarti tanpa adanya variabel Budaya Organisasi, besar skor Budaya Organisasi adalah 15.362.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ atau (5%) maka di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 3,700 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-2 = 49-2 = 47$ dimana N = jumlah sampel, dan 2 = jumlah variabel adalah sebesar 1,678 dengan demikian $t \text{ hitung} = 3,700 > t \text{ tabel} = 1,678$ dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris. Dengan membandingkan ttabel dan thitung untuk menentukan Hipotesis 1 pada uji t yaitu:

dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat maka dilakukan uji t. Berikut adalah hasil perhitungan untuk uji parsial (uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado).

$H_1: \beta_1 > 0$ (Budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado).

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Budaya organisasi dengan t_{hitung} 3,700 lebih besar dari t_{tabel} 1,678 yang berarti variabel Budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel Budaya organisasi pada PT. Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado termasuk di kategori sudah baik masih perlu ditingkatkan lagi.

2. Kinerja karyawan masih perlu dimaksimalkan dengan lebih baik lagi hasil kerja karyawan. Dari hasil analisis tentang jawaban Total skor responden, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado dikategorikan baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi agar lebih baik lagi.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado. Maka hipotesis H_a diterima yaitu Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Terang Mandiri (*Head Office*) Manado. Hal ini berarti bahwa semakin baik Budaya organisasi yang diberikan oleh suatu perusahaan maka semakin berpengaruh pada kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Departmen *General affair* survey kebutuhan saranan dan prasaranan kesetiap departemen.
2. Departmen *General affair* membuka kotak kritik dan saran, untuk mengevaluasi kekurangan pengadaan saranan dan prasaranan
3. Karyawan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan, integritas karyawan lebih ditingkatkan agar pekerjaan dapat sesuai dengan target yang akan dicapai
4. Sebaiknya Manajer melaksanakan briefing setiap hari agar karyawan mendapatkan pengarahan dan termotivasi dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Akromah, P., & Madiistriyatno, H. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta*. Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796.
- Alma, buchari. (2009). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta
- Anuar, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 197-205.
- Azan, K., Zebua, A. M., Sukoco, J. B., Sos, S., Dacholfany, M. I., Arif Murti, R., ... & Watunglawar, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. Cv. Dotplus Publisher.
- Cahyono, Y., Riankusuma, H., & Wardana, W. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources (Hr) dan General Affair (Ga) Pt. Panarub Dwikarya Di Kabupaten Tangerang*. *MANTRA*, 1(1), 1-12.
- Dua, I. L., & Rumerung, J. J. (2022). *Kajian Efisiensi dan Efektivitas Kerja Karyawan Bidang Administrasi Pada PT. Manado Media Grafika*. *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran*, 4(1 APRIL), 118.
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungi Kota Gorontalo*. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Efendy Rasjid, D. R. S. M. (2017). *Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Negeri Manado*
- Falianda, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi General Repair Pada PT. Agung Automall Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*
- Ibrahim, B. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bersama Zatta Jaya Elcorps Divisi General Affairs)*
- Jusmin, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Adminitrasi Perhubungan Jayapura*. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 13-27.
- Kairupan, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Utama Finance Makassar* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).

- Karambut, C., Makapedua, J. T. S., Sundah, D. I. E., & Rumimper, G. J. S. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 283-289
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Rasjid, E. (2015). *Analisis Pengaruh Self Efficacy Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Manado*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(1).
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- Rijanto, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)*. *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 4(2), 35-47.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Sarumaha, W. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Soba, M., & Rasjid, E. (2020). *Pengaruh Soft Skill Dabn Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Manado*. *Manajemen Administrasi Bisnis dan Pemasaran*, 2(2 AGUSTUS), 106-123.
- Surajiyo, S. E., Nasruddin, S. E., & Herman Paleni, S. H. I. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
- Sutanti, I. D., Fatkhurahman, F., & Aznuriyandi, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau*. *Jamalk: Jurnal Manajemen Lancang Kuning*, 1(1), 7-15.
- Wulandari, M. T., Safaruddin, S., & Santoso, R. (2022). *Peranan Departement General Affrair Dalam Pelayanan Operasional Perusahaan Di Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. At Tariiz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(03), 121-131.