

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WOORI FINANCE CABANG KOTA SORONG

Rizka Cintya Edwar

Manajemen, Universitas Cenderawasih
E-mail: rizka.edwar@feb.uncen.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Woori Finance Cabang Kota Sorong yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut. Budaya organisasi dipandang sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dapat membentuk perilaku karyawan serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi penelitian yang berjumlah 30 karyawan Woori Finance Cabang Kota Sorong, sehingga digunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang dibangun dan diterapkan di lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk memperkuat budaya organisasi yang produktif sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kota Sorong, Metode Kuantitatif, SPSS 20

Abstract

This study is titled The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Woori Finance Sorong Branch and aims to determine the extent to which organizational culture affects employee performance within the company. Organizational culture is regarded as a set of values, norms, and beliefs that shape employee behavior and contribute to the achievement of organizational goals. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to the entire population of the study, which consisted of 30 employees at Woori Finance Sorong Branch. Therefore, a saturated sampling technique was applied. The data were analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS version 20 software. The results of the study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. In other words, the better the organizational culture is developed and implemented in the workplace, the higher the level of performance demonstrated by employees. These findings highlight the importance of companies strengthening a productive organizational culture as one of the strategies to enhance overall human resource performance.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Quantitative Method, Sorong City, SPSS 20

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan dari sumber daya manusianya yang artinya bahwa perusahaan harus mampu melihat bakat dari karyawan yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai peluang untuk menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan yang lebih besar. Menurut Rino *et al*, dalam (Tarisa, 2023), kinerja merupakan etrik yang digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutanto & Kurniawan dalam (Zaky, 2021) mengatakan bahwa dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan bisnis. Kinerja karyawan sangat penting dalam penelitian ini, karena memberikan landasan yang kuat untuk menganalisis dan menilai efektivitas strategi manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat penting dalam penelitian ini, karena memberikan landasan yang kuat untuk menganalisis dan menilai efektivitas strategi manajemen sumber daya manusianya. Menurut Rivai, dalam (Nurhasanah *et al.*, 2022) menyatakan bahwa "Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting dalam penelitian ini, karena memberikan landasan yang kuat untuk menganalisis dan menilai efektivitas strategi manajemen sumber daya manusianya. Dalam konteks penelitian, indikator kinerja membantu mengukur sejauh mana karyawan mencapai tujuan mereka, sejauh mana mereka memenuhi harapan perusahaan, dan sejauh mana mereka memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Menurut Mega & Surya dalam (Meutia & Husada, 2019) menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan, sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Menurut Rivai dalam (Tjendana, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagan dari suatu kerangka kerja yang terbentuk sehingga menjadi pedoman perilaku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi menjadi hal penting yang mendorong kinerja karyawan dalam Qorfianalda & Wulandari (2021). Pengertian budaya organisasi menurut Sulaksono dalam (Maryadi & Misrania, 2022) menjelaskan budaya organisasi maupun perusahaan ialah sekumpulan sistem nilai yang dijadikan pedoman bagi SDM diorganisasi tersebut untuk berperilaku dan melaksanakan kewajibannya. Menurut Mas'ud dalam (Hendra, 2020), budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi dasar untuk bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Menurut Richard dalam (Riono *et al.*, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi (culture organization) ialah sekelompok asumsi penting (yang kerap kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi.

Woori Finance Group merupakan institusi keuangan terbesar di Korea yang saat ini sedang melakukan ekspansi ke Indonesia. PT Woori Finance Indonesia Tbk (WFI) adalah suatu perusahaan pembiayaan yang berdiri pada tahun 1994 dan mulai beroperasi pada tahun 1995 yang memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan RI No.90/KMK.017/1995 tertanggal 15 Februari 1995 untuk melakukan kegiatan dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang, kartu kredit, dan pembiayaan konsumen. Pada Juni 2009 Woori Finance resmi tercatat/terdaftar sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia. Sebagai perusahaan pembiayaan, WFI menyediakan berbagai fasilitas pembiayaan diantaranya pembiayaan multiguna untuk mobil baru maupun bekas, dan pembiayaan investasi berupa alat berat. Tidak hanya itu, WFI juga mendukung refinancing untuk modal kerja. Sesuai dengan visinya untuk menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia, WFI secara

konsisten terus berupaya mengembangkan layanan dan produk pembiayaan dengan memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah

Dalam perkembangannya, perusahaan Woori Finance ini tentu mengalami permasalahan salah satunya dalam peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yang digunakan yaitu Kualitas, keandalan dan sikap. Berdasarkan pada observasi dan wawancara awal penulis dengan beberapa karyawan Woori Finance dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Woori Finance masih belum optimal. Dalam pelaksanaan ketiga indikator dari kinerja karyawan, Woori Finance masih memiliki beberapa permasalahan dalam penilaian kinerja karyawannya, diantaranya masih banyak pelanggan Woori Finance yang merasa kurang puas dengan kinerja yang diberikan oleh para staf atau karyawan Woori Finance. Kurang optimalnya kinerja para karyawan dapat menjadi permasalahan tersendiri dalam penilaian kinerja sehingga dapat memberikan dampak negatif berupa ketidakpuasan pelanggan yang dapat merusak reputasi perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan.

Dilihat dari permasalahan atau fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya terkait variabel kinerja karyawan masih belum optimal pada perusahaan Woori Finance. Selain itu, dari beberapa permasalahan tersebut dapat kita lihat dari Kualitas pelayanan para karyawan Woori Finance masih kurang cekatan dalam melayani pelanggannya sehingga banyak pengguna Woori Finance yang merasa jika pelayanan yang diberikan masih sedikit lambat. Selanjutnya dalam aspek Keandalan, para pengguna yang pernah berkunjung ke Woori Finance beranggapan bahwa terkait kecepatan karyawan/staf dalam melayani memang masih kurang, namun dalam ketepatan pelayanannya pelanggan sudah merasa puas. Dari aspek sikap, responden beranggapan bahwa para karyawan atau staf Woori Finance sudah cukup ramah, namun yang menjadi kekurangannya berada pada kecepatan pelayanan yang dirasa masih kurang maksimal yaitu karyawan belum optimal dalam menangani permasalahan kecepatan pelayanan yang mengakibatkan jenuhnya pengunjung dalam menunggu antrian dikarenakan ramainya pengunjung. Oleh karena itu, dengan kurang optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan Woori Finance, sehingga kami tertarik untuk mendalami permasalahan ini dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Woori Finance".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menurut Colquitt dalam (Wati *et al.*, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilakukaryawan yang memberi kontribusi, baik secara - positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Adamy dalam (Melina & Syarifuddin, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai perubahan beruntun di dalam organisasi mengenai cara menilai atau mengevaluasi keberhasilan karyawan orang mengenai tugas dan tanggung jawab kerjanya di suatu periode. Kinerja merupakan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Jadi bukan bakat itu sendiri. Kinerja juga didefinisikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu menurut Mangkunegara, dalam (Wiyanto & Idruz, 2021). Menurut Sutrisno dalam (Anggi *et al.*, 2022) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Riniwati dalam (Novianti & Irmawati, 2023).

Kinerja karyawan Menurut Ferari dalam (Wulandari & Luturlean, 2023) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan citra baik suatu organisasi. Kinerja adalah proses perilaku orang yang terlibat dalam pekerjaan produktif ide atau produk untuk mencapai tujuannya dalam mengerjakan. Oleh karena itu, untuk mencapai kepentingan dicapai bersama oleh perusahaan dan karyawan harus ada performance appraisal, dalam

job appraisal ada komponen yang harus dipenuhi. Menurut Moeljono dalam (Wulandari & Luturlean, 2023) budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku atau hasil kerja yang diberikan oleh karyawan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dinilai berdasarkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara dalam (Hendra, 2020) mengemukakan bahwa indikator dari kinerja, yaitu : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) kehandalan dan 4) sikap.

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Wibowo dalam (Wasilon *et al.*, 2022) merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis dirurunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan citra hiduptertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Menurut Umar dalam (Wahyudi & Tupti, 2019). Menurut Robbins & Judge dalam (Sugiono *et al.*, 2022) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dan organisasi lainnya. Menurut umam dalam (Jam'an Amadi, 2022) budaya organisasi artinya salah satu asset ataupun sumber daya organisasi yang mengakibatkan organisasi bergerak maju dengan karakteristik fisik (observable) ataupun non fisik (unobservable) yang khas berisi pikiran-asumsi, nilai-nilai, tata cara, komitmen serta keyakinan, berguna untuk mendorong serta tingkatkan efesiensi dan efektivitas organisasi publik ataupun privat. Menurut (Putra & Indiyanti, 2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Budaya organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian, karena mencerminkan karakteristik dan citra organisasi. Jika organisasi memiliki karakteristik nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi, dapat dikatakan memiliki budaya organisasi yang kuat.

Budaya organisasi merupakan modal virtual dan faktor internal organisasi yang memegang peranan kunci untuk mencapai kemajuan organisasi, tidak lagi dipandang sebagai sarana penguatan jati diri, tetapi bergeser ke arah pemanfaatan budaya perusahaan secara nyata sebagai alat untuk mencapai tujuan, merupakan kepribadian dari suatu organisasi, dan mencakup banyak hal yang ada, serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi tersebut menurut Robbins dalam (Rachmat & Darma, 2020). Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan bersama, dan pola kegiatan yang menjadi karakteristik suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dalam (Kharisma *et al.*, 2019) mengenai budaya organisasi digunakan indikator sebagai berikut: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian dan rincian yang berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/ karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi manusia, 5) Orientasi tim, 6) Agresifitas, dan 7) Stabilitas.

Hasil penelitian Khaliq dalam (Meutia & Husada, 2019), menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Arianty, dalam (Nurhasanah *et al.*, 2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu menurut Jufrizen dalam (Hendra, 2020), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja. Dari Penelitian (Agustin, 2020) memiliki hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Menurut penelitian Azhari dalam (Wahyudi & Tupti, 2019) menyatakan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan". Menurut penelitian (Wasilon *et al.*, 2022) mengatakan bahwa "Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan" yang setelah dilakukan pengujian mendapatkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan woori finance cabang kota sorong

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Woori Finance Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Woori Finance yang berjumlah 34 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan menggunakan teknik analisis SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berikut ini adalah deskripsi deskriptif responden pada penelitian ini:

Table 1. Deskripsi responden.

| Deskripsi Responden | Jumlah | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Man | 15 | 50% |
| woman | 15 | 50% |
| Umur | | |
| < 25 | 7 | 23% |
| 26 – 30 | 16 | 54% |
| 31 – 35 | 4 | 13% |
| 36 - 40 | 3 | 10% |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMA/SMK | 9 | 30 |
| S1 | 21 | 70 |

Sumber: data primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 15 atau 50% dan jumlah responden perempuan sebanyak 15 atau 50%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa respondennya berimbang. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak itu berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 54%.

Uji Validitas

Menurut Iman Ghozali (2011) uji validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur indikator-indikator dari suatu objek pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan data yang sudah diolah maka menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel budaya organisasi dengan jumlah sampel 30 dan digambarkan dalam 13 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,474$. variabel kinerja karyawan dengan 18 pernyataan, didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 17 pernyataan dikatakan

valid, diketahui bahwa terdapat 1 pernyataan yang tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu sebesar $0,305 < 0,361$ atau dapat dikatakan bahwa indikator tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Iman Ghozali (2011) uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha:

Tabel 2. Hasil uji Cronbach's Alpha.

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi (X) | 0,952 | reliable |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,874 | reliable |

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha rata-rata berada diatas 0,060 artinya seluruh item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana karena teknik analisis regresi sederhana dapat menyimpulkan secara langsung mengenai satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X). Menurut Ghozali, (2018) uji linearitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel dependen dan independen. Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana:

Tabel 3. Hasil uji analisis regresi linier sederhana.

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|---------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | |
| (Constant) | 14.379 | 3.809 | | 3.775 | .001 |
| 1 Budaya Organisasi | .526 | .050 | .894 | 10.564 | .000 |

^aDependent variable: kinerja karyawan (sumber data yang diolah dengan SPSS 20, 2024)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai Konstan (a) sebesar 14,379, sedangkan nilai Trust (b/koeffisien regresi) sebesar 0,526, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis.

$$Y = a + bX \quad Y = 14,379 + 0,526X$$

Berdasarkan hasil penghitungan output menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,379 mengandung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja karyawan adalah sebesar 14,379. Koefisien regresi X sebesar 0,526 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,526. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi dari table Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan nilai t, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $10,564 > t_{tabel} 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis koefisien determinasi (R²)

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel independen. Nilai r2 berkisar antara 0 sampai 1, apabila r2 semakin mendekati 0 maka hubungan akan semakin lemah apabila semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat.

Tabel 4. Hasil uji analisis regresi linier sederhana.

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .879 ^a | .773 | .765 | 2.571 |

^aPredictors: (constant), budaya organisasi; ^bDependent variable: kinerja karyawan (Sumber data yang diolah dengan SPSS 20,2024)

Berdasarkan hasil uji diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi sebesar 0,879. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 77,3% sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi faktor lain.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 5. Hasil uji analisis regresi linier sederhana.

| Coefficients | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 14.379 | 3.809 | | 3.775 | .001 |
| 1 Budaya Organisasi | .526 | .050 | .894 | 10.564 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data yang diolah dengan SPSS 20,2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk budaya organisasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$. Menandakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Woori Finance Kota Sorong. Hasil ini memperkuat analisis deskriptif terhadap jawaban responden, di mana mayoritas responden memberikan skor tinggi pada indikator budaya organisasi seperti nilai-nilai perusahaan, norma kerja, dan komitmen terhadap visi misi organisasi. Secara demografis, sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 26–35 tahun. Kondisi ini mendukung interpretasi bahwa pemahaman terhadap budaya organisasi sudah cukup matang dan internalisasi nilai-nilai organisasi telah mempengaruhi perilaku kerja karyawan secara nyata. Dengan tingkat pendidikan mayoritas S1, karyawan memiliki kapasitas adaptasi dan penerimaan terhadap budaya organisasi yang relatif tinggi, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Asih dan Tjiptogoro (2019), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNSP. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Jufrizen dan Khairani (2020), Werni (2022), Maya dkk. (2019), Lili dan Nurul (2019), Ahmad (2020), serta Kardinah dan Cahyadi (2019). Penelitian Priharti dan Rika (2022) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan

bahwa budaya organisasi berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hasil analisa data, diperoleh nilai koefisien regresi positif dengan signifikansi $< 0,05$, yang memperkuat bahwa semakin tinggi internalisasi budaya organisasi di lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R²* yang cukup besar juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap variasi kinerja karyawan di PT. Woori Finance Kota Sorong.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woori Finance yang artinya bahwa ketika budaya organisasi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Woori Finance. Serta dapat disimpulkan bahwa penguatan budaya organisasi, seperti peneguhan nilai-nilai inti perusahaan, konsistensi dalam norma kerja, serta penyelarasan tujuan individu dengan visi misi organisasi, merupakan faktor penting untuk terus mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh dari budaya organisasi. Menurut penulis budaya organisasi yang baik dapat diciptakan dengan cara memberi pengarahan terhadap aspirasi dan melibatkan pertimbangan dari anggota organisasi dalam mengambil keputusan organisasi, selain itu perusahaan juga dapat memberikan dukungan pada karyawan dalam bentuk fasilitas kerja agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya, perhatian yang diberikan oleh sebuah organisasi atau tempat kerja terhadap kenyamanan karyawannya serta perusahaan juga dapat membuat rekreasi antar sesama anggota organisasi, memberikan kebebasan pada karyawan dalam berkritik, serta dukungan dari organisasi untuk mempertahankan stabilitas kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja yang diberikan seorang karyawan kepada organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18.
- Andayani, A., & Soehari, T. D. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *akademik jurnal pendidikan* 8(2).
- Anggi, C. M., Samosir, & Sari, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 22–34.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12
- Jam'an Amadi. (2022). pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pt asia karet sentosa medan. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen-Aceh*, 17(1).
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3 No. 1, 66-79.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1207–1216.
- Melina, D. R., & Syarifuddin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *JIABI - Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(1), 4431–4437.

- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 62.
- Novianti, N., & Irmawati. (2023). Manajemen dan Bisnis Analisis Penerapan Digital Human Resource Management (e-HRM) Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di PT . PLN (Persero) Wilayah Wonogiri. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 62–77.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Putra, T. A., & Indiyanti, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo) the Influence of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study in Pt . Bank of Central Java Developmen. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 5415–5421.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168.
- Rachmat, D., & Darma, A. Y. (2020). Tingkat Korelasi Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pabrik Kelapa Sawit PT. Smart.Tbk). *Jurnal Vokasi Teknologi Industri (Jvti)*, 2(1).
- Riono, S. B., Muhammad Syaifulloh, & Suci Nur Utami. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo kabupaten tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 338–345.
- Sugiono, E., Nurwulandari, A., & Dining, Y. (2022). Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3279–3296.
- Tarisa Ayu Widiastuti, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primaraya Solusindo Tangerang. *Journal Of Social Science Researc*, 3(2), 4931–4940.
- Tjendana, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Growth Industri Sumatera. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 70–84.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wasilon, W., Moelyati, T. A., & Fitantina, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagsel. *Motivasi*, 7(1), 42.
- Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), Inpress.
- Wiyanto, & Idruz, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689.
- Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 19(1), 120–133.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.