

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP ADONARA

Rusmiyati Jafar, Soleman Nub, Struce Andriyani, Elly Lay

ABSTRACT

This research was conducted at PT. PLN (Persero) ULP Adonara. This research aims to: 1) To determine and explain employee views on organizational culture and employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Adonara. 2) To examine and explain the influence of organizational culture on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Adonara. The sample size consisted of 50 respondents, with sampling conducted using saturation sampling. Data collection was carried out through questionnaires, interviews, observations, and documentation. The analytical techniques used included descriptive quantitative analysis, simple linear regression analysis, and t-tests with the assistance of SPSS version 26. The results of the descriptive analysis show that overall respondents rated organizational culture in the good category, and employee performance in the good category. From the results of the simple linear regression analysis, the equation was obtained: $Y = 8.353 + 0.360X$. The t-test results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the R^2 value = 0.867 indicates the large contribution of the independent variable in explaining the dependent variable. This means that 86.7% of employee performance variables can be explained by organizational culture in this regression model. The remaining 13.3% is explained by other factors outside the study such as motivation, work environment and work discipline and so on (Rivai, 2014), which shows that these factors also contribute to employee performance. In addition, because this study focuses on PT. PLN (Persero) ULP Adonara, it is recommended that further research can be conducted in other companies to obtain broader comparisons.

Keywords : *Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan . Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak hanya

dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku kerja karyawan, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

PT. PLN (Persero) ULP Adonara sebagai salah satu unit pelayanan ketenagalistrikan menerapkan nilai budaya organisasi AKHLAK sebagai pedoman kerja karyawan. Namun, dalam implementasinya masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti belum optimalnya penerapan nilai amanah, loyalitas, dan kolaboratif yang berdampak pada kedisiplinan, kualitas kerja, serta perilaku karyawan yang masih berada pada kategori cukup dan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa internalisasi budaya organisasi belum berjalan secara maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Adonara.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku. Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Schein (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Selain itu, Sutrisno (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang disepakati dan dianut oleh anggota organisasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu.

Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Menurut Robbins (2004), organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mampu membentuk komitmen dan konsistensi perilaku karyawan.

Selain itu, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai dan standar organisasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja. Budaya yang kuat juga mampu menciptakan keselarasan tujuan antara individu dan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel budaya organisasi sebagai variabel independent (X) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PT. PLN (Persero) ULP Adonara. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif asosiatif kausal digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel melalui pengumpulan dan analisis data numerik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Adonara Yang beralamat Waiwerang Kota, Kecamatan Adonara Timur, Kabupaten Flores Timur, Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2026.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Adonara yang berjumlah 50 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian berupa angka-angka seperti jumlah karyawan.

2. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian yang bukan berupa angka, Seperti gambaran umum perusahaan, hasil wawancara dan data-data lain.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data di lapangan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi :

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Wawancara adalah proses pengumpulan data dimana pewawancara atau pengumpul data mengajukan pertanyaan langsung kepada responden, dan kemudian jawaban responden dicatat.
3. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan terhadap kondisi atau perilaku yang diteliti.
4. Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Variabel Budaya Organisasi (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

HASIL

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.353	1.195		6.988	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.360	.020	.931	17.715	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8,353 + 0,360X$$

Persamaan tersenbut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (Constant) sebesar 8,353 menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi bernilai 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 8,353.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,360. Artinya apabila budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,360.

Hasill Uji Hipotesi (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.353	1.195		6.988	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.360	.020	.931	17.715	.000

	BUDAYA ORGANISASI	.360	.020	.931	17.715	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.865	1.12411
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI				

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,867 atau 86,7%. Hal ini berarti bahwa sebesar 86,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi.

Sementara itu, sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dan lain sebagainya (Rivai, 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) dan Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Adonara secara keseluruhan berada pada kategori baik
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Adonara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2011). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aziz, Y. M. A., Selfiana, S., Syarweny, N., Achdiat, A., Islah, K., Syafaat, F., Septiadi, M. A., Wahyu, F. P., & Ramadhan, R. (2025). *Buku ajar budaya organisasi*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2002). *Human resource management*. McGraw-Hill. (Dikutip dalam Ruky, 2002).
- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources*. McGraw-Hill.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ruky, A. S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.

Simbolon, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2013). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers