

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BOSOWA BERLIAN MOTOR KUPANG

Avelina Chindy Duka ^{1,a)} Rolland E. Fanggidae ^{1,b)} Tarsisius Timuneno ^{1,c)}

¹⁾ *Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana*

Koresponden: avelinachindy@gmail.com ^{a)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id ^{b)}
tarsitimuneno@gmail.com ^{c)}

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Bosowa Berlian Motor Kupang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 37 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang. Bagi PT Bosowa Berlian Motor Kupang dalam rangka menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan dan kinerja karyawan sehingga tetap pada kriteria penilaian yang sangat tinggi dan harus memperhatikan faktor lain yang dapat dikembangkan lebih lanjut oleh PT Bosowa Berlian Motor Kupang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan dapat berupa pengelolaan sumber daya (manusia dan perusahaan) maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi adanya kinerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga, karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk

mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi (Brahmansari dan Siregar, 2009). Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar karyawan mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku (Ivancevich, 2007:46). Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja, bersedia untuk berbagi pengetahuan, maka kinerja organisasi tidak akan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam berbagai kondisi. (Kusumadmo, 2013: 78).

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya . Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan (Arianty, 2014). Budaya organisasi "*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*" yang berarti bahwa budaya organisasi merupakan sistem atau makna yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk membedakan dengan organisasi lain (Robbins, 2003: 525). Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif lalu kemudian akan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

Persaingan di dalam bisnis kendaraan mobil semakin ketat dan kompleks. Perusahaan-perusahaan berlomba untuk mendapatkan posisi dalam persaingan bisnis dengan tujuan

memperoleh keuntungan. Semakin ketatnya persaingan tersebut menyebabkan semakin banyak pilihan kendaraan mobil bagi konsumen, sehingga konsumen semakin cermat dan pintar dalam memilih kendaraan mobil yang ditawarkan oleh perusahaan, salah satunya adalah PT Bosowa Berlian Motor Kupang.

PT Bosowa Berlian Motor Kupang memiliki nilai-nilai dasar, yaitu: nilai profesionalisme, nilai orientasi pelanggan, nilai integritas, nilai kerja tim dan nilai penyempurnaan berkelanjutan berkaitan dengan budaya organisasi menurut Judge (2008). Judge mengemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu: indikator inovasi dan pengambilan resiko terkait dengan nilai dasar profesionalisme, indikator perhatian ke hal yang rinci terkait dengan nilai dasar integritas, indikator orientasi hasil terkait dengan nilai dasar orientasi pelanggan dan kerja tim, indikator orientasi orang terkait dengan nilai dasar integritas, indikator orientasi tim terkait dengan nilai dasar kerja tim, indikator keagresifan terkait dengan nilai dasar profesionalisme dan kerja tim, kemandirian terkait dengan nilai dasar penyempurnaan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu, (Timpe, 1993).

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu 2010: 121). Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Secara garis

besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Penetapan indikator kinerja harus berlandaskan pada hasil perumusan perencanaan strategik yang meliputi tujuan, sasaran dan strategi organisasi. kemudian diidentifikasi data, informasi yang lengkap, akurat dan relevan untuk memudahkan pemilihan indikator kinerja. Pengalaman atas penyelenggaraan dan misi organisasi sangat membantu dalam memilih indikator kinerja yang relevan, yakni yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kegiatan kinerja, program operasional maupun implementasi kebijakan. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure (SOP)* yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator menurut Mangkunegara (2000:67) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Budaya Organisasi

Susanto (2006: 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sondang (1995: 233) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Mulyadi (2006: 270) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Judge (2008:256) mengemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana karyawan fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada karyawan di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana karyawan itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

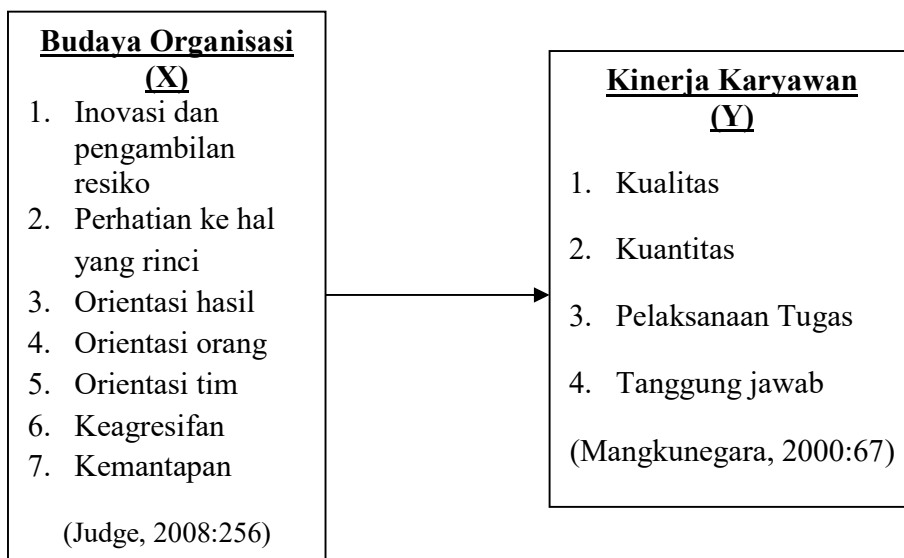
Kajian Empirik

Kajian empirik adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Dalam pandangan empirik, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empirik. Dalam arti lain, kajian empirik sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan. Oleh karena itu, penulis mengambil beberapa contoh penelitian sebelumnya untuk dijadikan acuan dalam proses penelitian, yaitu sebagai berikut:

NO	PENELITI/ TAHUN/JUDUL	HASIL	PERBEDAAN
1.	Alindra, (2015) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center	Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center yaitu sebesar 62,7%.	Menggunakan indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) dan kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260)
2.	Wardani dkk, (2016) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)”	Budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya	Menggunakan variabel asas keakraban dan asas integritas sebagai indikator dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

3.	Jusmin, (2017) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Adminitrasi Perhubungan Jayapura”	Budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Administrator Pelabuhan Jayapura	Menambah indikator lainnya, yaitu: motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin sebagai variabel.
4.	Yuliana, (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten)”	Budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten. Hal ini berarti bahwa dengan adanya budaya organisasi yang semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan.	Menggunakan indikator <i>knowledge sharing</i> sebagai variabel mediasi
5.	Adam dkk, (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja (Studi Pada PT Surya Batara Mahkota Cabang Kupang)”	Budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja di PT Surya Batara Mahkota Cabang Kupang	Adanya menambah variabel Independen TQM

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang budaya organisasi yang dilakukan di PT Bosowa Berlian Motor Kupang merupakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menemukan informasi dan memberikan gambaran bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2002:2018). Sugiyono (2011: 90) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 37 orang karyawan yang ada di PT Bosowa Berlian Motor Kupang..

Sampel

Sugiyono (2011: 91) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian yaitu semua karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang yang berjumlah 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengambil beberapa metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

a. Kuesioner

Peneliti membagikan sejumlah kuesioner kepada para subjek penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang.

b. Wawancara

Teknik ini dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai gambaran umum tentang perusahaan sekaligus untuk mendapatkan informasi yang sekiranya belum didapat dari teknik pengumpulan data kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka.

c. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung dilokasi untuk mengetahui segala aktivitas karyawan.

d. Dokumentasi

Peneliti dalam penelitian ini melakukan teknik dokumentasi untuk memperoleh informasi mengenai data-data yang dibutuhkan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.012	7.589		3.823	.001
	BUDAYA ORGANISASI	.290	.078	.535	3.744	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Ouput SPSS 22 (2020)*

Dari tabel 4.5 dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=29.012+0.290X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 29.012 memiliki makna, jika tanpa budaya organisasi (X) atau nilai budaya organisasi sebesar 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 29.012
- Koefisien regresi (b) dari variabel budaya organisasi sebesar 0,290 artinya jika budaya organisasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,290 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel independen Budaya Organisasi (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

-Menentukan hipotesis statistik:

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang

H_a : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang

- Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Dari tabel 4.5 diperoleh t_{hitung} sebesar 3,744 sedangkan signifikansi sebesar 0,001. Pada tingkat alpha (α) sebesar 5% (0,05).

- Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= (a/ df-n) \\ &= 0.05 : 37-1-1 \\ &= 0.05 : 35 \text{ (lihat distribusi tabel 0.05)} \\ &= 1.689\end{aligned}$$

- Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

- Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

t_{hitung} (3.744) lebih besar dari t_{tabel} (1.689) dan signifikansi (0.001) lebih kecil α (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$

- Keputusan

Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat bukti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (X) menerangkan variabel dependen (Y).

Tabel 2

Model Summary

Sumber: Output SPSS 22 2020

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.266	2.605

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan pada tabel 4.6, hasil analisis determinasi R² sebesar 0,286 atau 28,6. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 28,6 % dan sisanya 71,4 dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Namun hasil analisis determinasi (R²) berpengaruh relatif lemah karena jika koefisien determinasi mendekati nol (0) maka berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah relatif lemah.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi (Judge, 2008) yaitu, indikator inovasi dan pengambilan resiko, indikator perhatian ke hal yang rinci, indikator orientasi hasil, indikator, orientasi hasil, indikator orientasi tim, indikator keagresifan dan indikator kemantapan pada PT Bosowa Berlian Motor Kupang dimana masing-masing indikator budaya organisasi sudah dinilai berada pada kriteria sangat kuat dimana budaya organisasi yang diterapkan sudah sesuai dengan nilai-nilai dasar PT Bosowa Berlian Motor Kupang yaitu, nilai profesionalisme, nilai orientasi pelanggan, nilai integritas, nilai kerja tim dan nilai penyempurnaan berkelanjutan sehingga dirasakan oleh karyawan sudah sangat baik. Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2000) yaitu, indikator kualitas, indikator kuantitas, indikator pelaksanaan tugas dan indikator tanggung jawab pada PT Bosowa Berlian Motor Kupang berada pada kriteria sangat tinggi dimana kinerja karyawan yang dihasilkan sudah sangat baik sebab karyawan bekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja yang langsung memengaruhi kinerja karyawan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alindra (2015) dimana berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center yaitu sebesar 62,7%, Wardani (2016) dimana budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya, Jusmin (2017) dimana budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Administrator Pelabuhan Jayapura dan Yuliana (2017) dimana budaya organisasi berpengaruh secara positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten menunjukkan adanya budaya organisasi yang semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Dari hasil ke empat penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa variabel independen (budaya organisasi) memengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) akan tetapi pengaruhnya relatif lemah. Artinya, variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 28,6 % yang berarti pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan relatif lemah dan sisanya 71,4 dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hal ini berarti kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang lebih disebabkan oleh faktor diluar budaya organisasi

Faktor-faktor lain yang termasuk memengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi, gaji atau upah, *punishment* dan *reward* (Mangkunegara, 2015). Faktor-faktor inilah yang diduga ikut memengaruhi kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang Cabang Kupang namun harus memerlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa terhadap jawaban dari 37 responden dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X) pada PT Bosowa Berlian Motor Kupang termasuk kedalam kriteria sangat kuat sedangkan kinerja karyawan (Y) juga termasuk kedalam kriteria sangat tinggi.
2. Pada hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Kupang. Hasil ini juga diperkuat oleh hasil analisis determinansi diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,286 atau 28,6% yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kupang adalah relatif lemah.

Saran

1. Bagi pihak PT Bosowa Berlian Motor Kupang agar dapat mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan dan kinerja karyawan sehingga tetap berada pada kriteria penilaian sangat tinggi, dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh PT Bosowa Berlian Motor Kupang.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan, tetapi menggunakan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu motivasi, gaji atau upah, *punishment* dan *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Chintya. Fanggidae, Rolland & Oematan, Herly. 2019, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Kerja (Studi Pada PT Surya Batara Mahkota Cabang Kupang)
- Akib, Haedar. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan
- Amanda, Enno. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun
- Alindra, Aput. 2015, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok *Sports Center*
- Anderson, Lane. & Clancy, Donald. 1991, *Cost Accounting*, Homewood
- Arianty, Nel. 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. VOL 14 (No. 02), Hal. 163
- Arikunto, Suharsimi. 2017, *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 1986, *Reabilitas Dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi*, Yogyakarta

- Brahmansari, Ida Ayu. & Siregar, Peniel. 2009, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Displin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk, Jurnal Aplikasi Manajemen, 7 (1), Februari 2009
- Cooper, Donald & Schindler, Pamela. 2006, Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Djokosantoso, Moeldjono. 2003, Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Elex Media Komputindo
- Ghozali, Imam. 2009, Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James. 1987, Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Binarupa Aksara, Jakarta
- Graham, G. 2012:71, Pengertian Budaya Organisasi, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2012
- Greer, Charles. 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis: Pendekatan Manajerial Umum, *Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall*
- Handoko, T. Hani. 1994. Manajemen Personalian Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Judge, Timothy A. 2008, Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba, Empat Hal. 256
- Jusmin, Ahmad. 2017, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura
- Kidder, Margot. 1987, Metode Kualitatif dan Kuantitatif, Terbitan 1, Edisi 35
- Koesmono, Teman. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur
- Kurniawati, Merlyn. 2016 Peran Budaya Organisasional Dalam Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pariwisata DIY) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pariwisata DIY)
- Kusdi, 2011, Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik, Jakarta, Salemba Empat
- Kusumadmo, Nivi Syeron Iroth. 2013, Manajemen Strategik-Pengetahuan, Yogyakarta, Indonesia: Cahaya Atma Pustaka
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Refika
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015, Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maslukhan, Farid. 2015, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Islam Surakarta
- Mahsun, Mohammad. 2013, Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode dan Tekniknya. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, Andi. 2001, Pengertian Penilaian Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia
- Murris, Muhammad. 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta
- Murti, Bhisma. 1996, Pengertian Variabel, Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)

- Novziransyah, Nanda. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan
- Pabundu, Tika. 2010: 121, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Porwani, Sri. 2010, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim, Jurnal Ilmiah, Vol. 11 No 02, 2010
- Robbins, Stephen P. 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh
- Sarwono, Jonathan. 2015, Membuat Skripsi, Tesis, Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM), Yogyakarta
- Sembiring, Masana. 2012, Budaya dan Kinerja Organisasi, Fokus Media, Bandung
- Siagian, P Sondang. 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, , Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sutarto, 2006, Dasar-Dasar Organisasi, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Supartono, Widyosiswoyo. 2004, Ilmu Budaya Dasar, Bogor, Ghalia Indonesia
- Sugiyono, 2012, Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: ALFABETA
- Siyoto, Sandu. & Sodik, Alik. 2015, Dasar Metodologi Penelitian, Book Open Access
- Soedjono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1 Maret 2005
- Soeratno & Arsyad, Lincoln. 1993, Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Somantri, Ating. Muhidin, Sambas Ali. (2013), Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian, Bandung: Pustaka Setia
- Sugiharto & Sitinjak, Tony. (2006), Pengertian Validitas dalam Metodologi Penelitian, Yogyakarta
- Sukandarrumidi, 2006, Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Pers UGM
- Sudijono, Anas. 2007, Pengantar Statistika Pendidikan, Jakarta: Grafindo Persada Raju
- Susanto, AB. 2006, Metode Penelitian Sosial, Surakarta: UNS Press
- Tampubolon, Manahan P. 2004, Manajemen Operasional, Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- Timpe, A Dale. 1993, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja), Cet 4 PT Elek Media Computindo, Jakarta
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta: Salemba
- Walizer, Michael H. 1987, Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan, Jilid 2, Erlangga, Jakarta
- Wardani, Indigofera Kusuma. 2016, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)
- Weisberg, Jonathan. 2005, Regresi Linear Terapan Edisi 3
- Yuliana, Amalia Nur. 2017 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten)
- Yusuf, A Muri. 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan, Jakarta

