

# PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH NTT

*The Influence of Corporate Culture on Employee Performance at Perum Bulog, NTT Regional Office*

**Inri Juriska Awiara<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup> & Ni Putu Nursiani<sup>3,c)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kupang

**Koresponden:** inrijuriska20@gmail.com<sup>a)</sup> rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id<sup>b)</sup>

niputu.nusiani@staf.undana.ac.id<sup>c)</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Budaya Perusahaan dan kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah NTT, serta untuk menganalisis Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah NTT. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 orang pada Perum Bulog Kantor Wilayah NTT. Pengumpulan data primer menggunakan teknik kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dan regresi linear sederhana. Analisis deskriptif yang didasarkan pada sikap dan penilaian responden terhadap kondisi variabel Budaya Perusahaan, serta Kinerja Karyawan masing-masing berada pada kriteria penilaian yang sangat tinggi, dilihat dari capaian masing-masing variabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah NTT. Berdasarkan hasil analisis tersebut disarankan kepada pihak Perum Bulog Kantor Wilayah NTT agar dapat mempertahankan serta meningkatkan Budaya Perusahaan yang ada pada perusahaan dan kinerja karyawan, sehingga tetap berada pada kriteria yang sangat tinggi dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh Perum Bulog Kantor Wilayah NTT.

**Kata Kunci** : Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2013). Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang

berkompeten dan profesional serta cara mengelola SDM untuk memberikan pelayanan yang prima. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2013), demikian yang diterangkan juga oleh Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Elemen-elemen kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian. Martin (2000) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat terlihat tidak hanya terbatas pada kemampuan mereka dalam bekerja secara sempurna, tetapi juga kemampuan mereka menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Setiap perusahaan memiliki budaya sebagai identitas dan pembeda dengan perusahaan lain yang disebut budaya perusahaan. Budaya Perusahaan yang berlaku di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Budaya perusahaan yang fleksibel dan kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan budaya perusahaan yang kaku dapat menghambat kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly, Chatman, dan Cadwell (1991), dan Sheridan (1992) yang menunjukkan kecocokan karyawan dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan kinerja, kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Penerapan budaya perusahaan akan meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mendorong motivasi kerja dan kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan, jika kinerja perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan harus memberikan kontribusi penting bagi perusahaan. Kurang optimalnya kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor, budaya perusahaan salah satunya (Robbins, 1996). Budaya perusahaan diperlukan sebagai pedoman bertindak dan berperilaku yang dianut oleh karyawan. Dalam hubungannya dengan segi sosial menurut (Gordon dan Sutrisno, 2012:11).

Budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Perusahaan yang mempunyai budaya kuat cenderung dapat mempengaruhi para karyawannya untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan. Budaya kuat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar dalam diri para karyawan. Nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan. Budaya yang kuat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bergantung pada struktural perusahaan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Perum BULOG Kantor Wilayah NTT merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Bulog memiliki tugas pokok diantaranya yaitu menjaga harga dasar pembelian gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin), dan pengelolaan stok pangan. Bulog juga mempunyai bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Perum Bulog Divre Kupang memiliki 55 karyawan yang terdiri dari tiga bidang, bidang-bidang tersebut diantaranya Bidang Administrasi dan Keuangan, Bidang Pengadaan, Operasional, dan Pelayanan Publik, serta Bidang Komersial dan Pengembangan Bisnis. Di setiap bidang tersebut dikepalai oleh satu kepala bidang. Seiring berjalannya waktu, seperti perusahaan pada umumnya pastinya tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan internal perusahaan yang berkaitan pada sumber daya manusia, sama halnya dengan Perum BULOG Kantor Wilayah NTT. Dalam hasil wawancara pra survey dengan Seksi SDM dan Hukum bahwa masalah yang dihadapi yaitu kurangnya kesadaran akan karyawan dalam berinisiatif membantu rekan kerja atau atasan yang sedang sibuk atau memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal itu membuat suatu pekerjaan menjadi lebih memakan banyak waktu, sehingga tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Masalah lainnya yaitu beberapa karyawan masih ada yang melanggar peraturan perusahaan jika tidak ada atasan yang mengawasi, salah satunya yaitu keluar kantor pada saat jam kerja tanpa ijin. Keluar pada saat jam kerja tentunya akan membuat beberapa pekerjaan terbengkalai sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jika karyawan telat masuk kerja maka karyawan diwajibkan melaporkan ke koordinator masing-masing di bidangnya dengan alasan telat masuk kerja. Jika alasan telat berhubungan dengan pekerjaan kantor maka akan dipertimbangkan dan dimaklumi, tetapi bila alasan telat adalah masalah pribadi maka akan diberi teguran dan seterusnya. Perum Bulog sendiri mempunyai nilai-nilai budaya perusahaan antara lain kualitas, integritas, teamwork, inovatif dan responsif yang diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan Perum Bulog. Melihat kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah NTT yang saat ini dalam kondisi yang baik, maka nilai-nilai Budaya Perusahaan tersebut berhasil dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah NTT. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis memandang bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perlu diteliti dengan judul “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Wilayah NTT”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Moehariono 2014:65). Sinambela (2012:5) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan (Fahmi, 2013:128) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau aktifitas atau program kebijaksanaan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, misi suatu organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis “ Strategic Planning “ suatu organisasi. Rivai (2012:309) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2006:78) kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Sedangkan Marwansyah (2012:228) berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Hasibuan (2009:160) mendefinisikan Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas maka dapat ditarik kesimpulan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu menurut standar dan kinerja yang telah di tetapkan sebelumnya faktor kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator kinerja menurut Suyadi (2008:27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. 2. Tanggung jawab Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. 3. Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau

tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Budaya Perusahaan**

Ndraha (dalam tika, 2014:7) berpendapat bahwa budaya perusahaan (corporate culture) adalah aplikasi budaya organisasi (organizational culture) terhadap badan usaha (perusahaan). Sehingga temuan-temuan kajian budaya organisasi bisa berlaku untuk budaya perusahaan. Schein (2010:16) berpendapat bahwa budaya perusahaan adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait masalah masalah tersebut. Menurut Sutrisno (2012:2) budaya perusahaan sebagai perangkat sistem bentuk lingkungan fisik perusahaan yang dapat dirasakan, nilai nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para karyawan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah perusahaannya. Dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan merupakan asumsi dasar yang berupa nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh karyawan untuk menghadapi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Nilai budaya seperti yang kita ketahui bahwa menjadi dasar yang di gunakan dalam penelitian ini, Perum Bulog mempunyai nilai-nilai dasar untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan harapan (<http://www.bulog.co.id>). Nilai-nilai dasar itu antara lain sebagai berikut :

- a. Kualitas Perusahaan dengan seluruh jajaran manajemen dan pegawai sepakat untuk berorientasi pada kualitas produk dan pelayanan pada rakyat konsumen sesuai dengan visi dan misi.
- b. Integritas Keutuhan pribadi, manajemen dan organisasi yang mencerminkan konsistensi antara prinsip dengan perilaku.
- c. Teamwork Seluruh unit kerja dan karyawan bergerak fokus dan total secara terintegrasi dalam rangka pencapaian visi dan misi perusahaan.
- d. Inovatif Kemampuan untuk berfikir dan mengembangkan nilai-nilai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja.
- e. Responsif Kemampuan perusahaan untuk mengambil keputusan dan melakukan upaya-upaya preventif maupun kuratif dalam menghadapi setiap perubahan lingkungan strategis. Pada tingkat individu, nilai ini direfleksikan oleh sikap awareness yang tinggi terhadap setiap kebijakan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2012) berpendapat bahwa Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Budaya Perusahaan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti, pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka, dan menggunakan alat analisis statistic.

Variabel Penelitian Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Terdapat dua macam variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1. Variabel Bebas (Independent). Variabel bebas adalah disebut variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Perusahaan (X).
2. Variabel Terikat (Dependent). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel dependen dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006).

Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog Divre NTT yang berjumlah 55 karyawan. Sampel Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari suatu populasi, sedangkan sampling adalah proses seleksi dan pengambilan sebuah sampel dari populasinya (Zainuddin, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada lingkungan Perum Bulog Divre NTT. Diketahui bahwa jumlah karyawan di Perum Bulog Divre NTT sebanyak 55 orang. Dari populasi yang ada tersebut dipilih beberapa orang karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Jumlah sampel dihitung dengan

menggunakan rumus Slovin dan dari perhitungan tersebut diperoleh sebanyak 35 orang sebagai sampel penelitian.

## ANALISIS PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Budaya Perusahaan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows .

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
	Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.285	4.754		2.794	.009
Budaya perusahaan	.480	.110	.603	4.344	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Output SPSS 22 (2022)*

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y=13,285+0480.X$$

Persamaan regresi berganda di atas bermakna sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 13,285 satuan. Apabila diasumsikan nilai Budaya Perusahaan adalah nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai 13,285 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi sebesar 0,480 satuan. Apabila nilai Budaya Perusahaan meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,480 satuan.

## Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel independen Budaya Perusahaan (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan thitung > ttabel maka, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.**  
Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.285	4.754		2.794	.009
Budaya perusahaan	.480	.110	.603	4.344	.000

Sumber : Output SPSS 22,(2022 )

Dari tabel di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis statistik :

H<sub>0</sub> : Budaya Perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah NTT.

H<sub>a</sub> : Budaya Perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah NTT.

b. Menentukan thitung dan Signifikansi

Dari tabel coefficient tabel 2 diperoleh thitung sebesar 4,344, sedangkan signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 5 % (0,05).

c. Menentukan ttabel Mencari ttabel dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 35 - 2 = 33$ , pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh ttabel = 2,034 (lihat tabel t pada lampiran).

d. Kriteria Pengujian

Jika thitung > ttabel atau signifikansi <  $\alpha$ , maka H<sub>0</sub> di tolak, H<sub>a</sub> diterima.

Jika thitung < ttabel, atau signifikansi >  $\alpha$  maka H<sub>0</sub> di terima, H<sub>a</sub> ditolak

- e. Membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikansi dengan alpha thitung (4,344) lebih besar dari ttabel (2,034), dan signifikansi (0,009) lebih kecil  $\alpha$  (0,05) atau thitung >ttabel dan signifikansi.
- f. Kesimpulan Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan signifikan lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) maka H0 di tolak dan Ha diterima, artinya terdapat bukti bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah NTT.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 3.**  
Hasil Uji R Square  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.364	.345	2.493

a. Predictors: (Constant) Budaya Perusahaan

*Sumber: Output SPSS 22 (2022)*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas diperoleh nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,364 atau 36,4% yang artinya bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen yaitu variabel Budaya Perusahaan sebesar 36,4%, sedangkan sisanya 63,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Pengaruh variabel Budaya Perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan relatif lemah karena nilai  $R^2$  sebesar 0,364 lebih mendekati 0 (nol).

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisa terhadap jawaban dari 35 responden dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Perusahaan pada Perum BULOG Kantor Wilayah NTT terdiri dari 5 indikator yaitu Kualitas, Integritas, Teamwork, Inovatif, Responsif yang secara keseluruhan menunjukkan capaian variabel sangat tinggi, sedangkan kinerja karyawan terdiri dari Efektivitas, Tanggung jawab, Displin, Inisiatif menunjukkan capaian variabel yang tinggi.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Budaya Perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum

BULOG Kantor Wilayah NTT, yang didukung oleh analisis determinasi yang mengungkapkan bahwa kemampuan variabel Budaya Perusahaan dalam menerapkan variabel Kinerja Karyawan relatif lemah.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran bagi pihak manajemen PT. Semen Kupang (persero) agar dapat mempertahankan serta meningkatkan Kemampuan Kerja yang ada pada perusahaan dan kinerja karyawan sehingga tetap berada pada kriteria sangat tinggi, dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh PT. Semen Kupang (persero). Selain itu pihak PT. Semen Kupang (Persero) harus menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja yang ada agar tetap terjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, kepada peneliti selanjutnya disarankan :

1. Bagi pihak manajemen agar dapat mempertahankan serta meningkatkan Budaya Perusahaan yang ada pada perusahaan dan kinerja karyawan sehingga tetap berada pada kriteria baik, dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh Perum BULOG Kantor Wilayah NTT.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan, tetapi menggunakan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain a) Kemampuan , b) Motivasi (Mangkunegara,2013:13-14),a) Motivasi b) Kepuasan Kerja c) Tingkat Stres d) Kondisi Pekerjaan (Handoko, 2001:193), a) Kemampuan, b) Motivasi c) Dukungan yang diterima d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan e) Hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

## DAFTAR PUSTAKA

- Agditya, kevin, Romat Saragih, Bobby Hera. (2020). *“Pengaruh Budaya perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. AS. Plastik) ”*.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja(Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2).
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Emanto, Bambang, Lukman M. Baga dan Euis Sunarti, *“Pengaruh Penerapan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Rekayasa Industri ”*, ISSN: 2460-7819, dalam Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Vol. 1, No. 1, Agustus 2015.

- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gomes, Fautino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suku Buku.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hofstede, G. J. (2010). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*. New York.
- <https://www.bulog.co.id>
- Insyirah, Annisa. (2018). "*Pengaruh Budaya Perusahaan dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ di Knaior Pusai Jakaria*
- Kreitner Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martin, A. D. (2000). Aplikasi EQ Based HR Management System. *Majalah Manajemen*, No. 148, Desember.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: pustaka setia.
- Mathis, R.L.& Jackson J.H. 2006. *Human Resource Management*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tejemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ndraha, Talizudhuhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cet. Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta

Novitasari, Leli. (2016). *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember*.

Tika, panbundu. (2014). *Budaya Organisasi dan Pemiigkaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.