

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Kantor Pusat Pt. Pelindo Iv

### *The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance During The Pandemic Period At The Head Office Of Pt. Pelindo Iv*

Muhammad Fachri<sup>1</sup>, Puspita Wulansari<sup>1,2</sup>

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fachribandungcity@student.telkomuniversity.ac.id

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

#### Abstract

*This research was conducted at the Head Office of PT. Pelindo IV, using two variables. Work Culture as the independent variable and performance as the dependent variable. The purpose of this study was to determine how the influence of work culture on the performance of employees at the Head Office of PT. Pelindo IV. The method used in this study is a quantitative method using 40 respondents as the research sample, the sampling technique used is non-probability sampling saturated. The questionnaire used in this study amounted to 21 questions using 4 Likert scale measurements. The type of investigative analysis is correlational. The data analysis used was descriptive analysis, classical assumption test, simple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing (t test). The results of data processing indicate that compensation and employee performance are in the high category. Compensation has a significant positive effect on the performance of employees at the Head Office of PT. Pelindo IV. Obtaining these results is proven that  $H_a$  is accepted. Testing the coefficient of determination shows that compensation has an effect of 71.4% on employee performance, while 28.6% is influenced by other variables not explained in this study. This study found that work culture has a significant positive effect on the performance of the employees of the Head Office of PT. Pelindo IV.*

*Keywords: Work Culture, Employee Performance.*

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Pelindo IV, menggunakan dua variabel. Budaya Kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Kantor Pusat PT. Pelindo IV. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif menggunakan 40 responden sebagai sampel penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability* sampling jenuh. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 23 pertanyaan menggunakan pengukuran 4 skala likert. Tipe analisis penyelidikan adalah korelasional. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pelindo IV. Perolehan hasil tersebut dibuktikan bahwa  $H_a$  diterima. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh 71,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pelindo IV.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai target organisasi atau perusahaan, membutuhkan sumber daya manusia yang punya kemampuan untuk mengoperasikan spesifikasi organisasi sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah disesuaikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik adalah sebuah bagian yang mampu memegang peranan penting dalam prosesnya untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan. Kinerja merupakan sebuah perilaku yang ingin diperlihatkan oleh karyawan mengenai sebuah pekerjaan yang sedang mereka lakukan (Fattah, 2017:10)

Kusjainah dan Listyorini (2015) mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan semakin lama kinerjanya akan semakin meningkat didukung oleh faktor berhasilnya proses adaptasi lingkungan kerja yaitu apabila kinerja karyawan meningkat akan menghasilkan profit yang meningkat juga.

Dari perbandingan kinerja karyawan diatas, dapat menunjukkan bahwa sejak adanya Pandemi Covid-19 yang dimulai sejak Bulan Maret Tahun 2020 membuat data kinerja karyawan menjadi fluktuatif. Dimulai dari Bulan Maret 2020 sebesar 91,52%, kemudian Bulan April 2020 sebesar 90,91%, lalu pada Bulan Mei 2020 sebesar 90,15% selanjutnya Bulan Juni 2020 sebesar 90,61%, selanjutnya Bulan Juli 2020 sebesar 91,43 kemudian Bulan Agustus 2020 sebesar 89,86, Bulan September 2020 sebesar 90,42, sedangkan Bulan Oktober 2020 sebesar 89,52%. Bulan November 2020 sebesar 89,31%, dan Bulan Desember 2020 sebesar 89,38%. Persoalan kinerja merupakan sesuatu yang dapat dirubah dengan jalan tertentu atau dengan kata lain adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain (Indrasari 2017:53). Berikut ini berbagai faktor yang dapat ditemukan pada penelitian sebelumnya.

Menurut Handayani *et al.* (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila penerapan budaya kerja ditingkatkan maka peningkatan kinerja pegawai akan lebih baik. Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurriqli dan Wahyudi (2021) menemukan bahwa di masa pandemi covid-19 ini budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

### **Karyawan Di Masa Pandemi Pada Kantor Pusat PT. Pelindo IV.”**

---

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Kasmir (2016:6)

Menurut Rachman (2016:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting bukan hanya bagi general manajer, ataupun manajer dibagian humas resourch (HR) departemen belaka, tetapi juga penting bagi semua general manajer ataupun manajer disemua bagian supaya mampu diterapkan dengan benar dan tepat sehingga mampu memaksimalkan potensi karyawan dalam rangka meningkatkan akselerasi kinerja perusahaan serta menghadapi tantangan globalisasi

Moeljono dalam Dennys Arachim (2018:6) mengatakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan yaitu bagaimana seorang karyawan memberikan kontribusi atas pekerjaannya serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, ten tang hal apa yang dikerjakan oleh karyawan dan bagaimana cara karyawan menyelesaikan pekerjaan itu (Hamali 2016:98).

Maka dari itu Sembiring (2020) mendapatkan temuan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai 0.681 satuan budaya kerja adalah variabel yang memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan.

## B. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

## C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Dimana budaya kerja sebagai variabel independen atau bebas dan kinerja karyawan dependen atau terikat.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo IV Direktorat SDM. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang meliputi sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 40 responden sebagai sampel yang digunakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang ada dari perusahaan.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### A. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan normalitas residual yaitu uji statistik nonparametik, *Kolomogorov-Smirnov*.

Tabel 3.1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31.0000
	Std. Deviation	4.27875
Most Extreme Differences	Absolute	.233
	Positive	.233
	Negative	-.200
Test Statistic		.233
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		.022 <sup>d</sup>

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

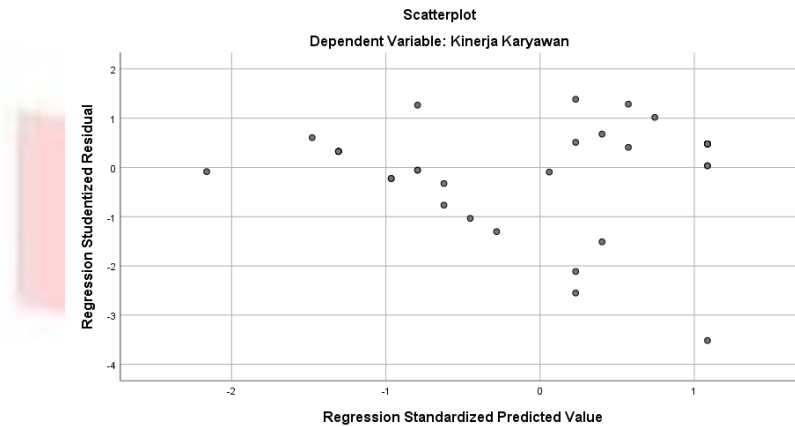
Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000. Menurut Indrawati (2015:190) jika nilai *Asymp. Sig.* > nilai signifikansi (0,05) maka dapat

disimpulkan data yang dihasilkan berdistribusi tidak normal. Setelah menggunakan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* hasil yang didapatkan sebesar 0,022, artinya nilai *Monte Carlo Sig.* > nilai signifikansi (0,05) maka dapat disimpulkan data yang dihasilkan berdistribusi normal.

**B. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 3.1 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan gambar 4. Terlihat titik-titik menyebar dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y pada kinerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**C. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Ccoefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.320	3.171		.101	.920
Budaya Kerja	.618	.063	.845	9.740	.000

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabe diatas, mendapatkan hasil perolehan bentuk persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 0,320 + 0,618 (X)$$

Dari persaan regresi linier sederhana diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar 0,320. Nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,618 dan bertanda positif artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan budaya kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,618. Jika dilihat dari nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**D. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent budaya kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.706	2.31816

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hal ini dapat dilihat R<sup>2</sup> atau R square sebesar 0,622. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= 0,714 \times 100\% \\ &= 71,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas, dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada R square sebesar 0,714 (71,4%) yang menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 71,4%, sedangkan 28,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain budaya kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. **3.4 Uji Hipotesis**

Tabel 3.4 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.320	3.171		.101	.920
Budaya Kerja	.618	.063	.845	9.740	.000

Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dimana Ho ditolak dan Ha diterima dengan T hitung > T tabel (9,740 > 2,024) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Pada pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent budaya kerja (X) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Direktorat SDM yang ditunjukkan dengan hasil uji T sebesar 9,740 > 2,024. Jika T hitung > T tabel maka Ho ditolak, secara statistik nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini membuktikan Ha diterima, berdasarkan pernyataan tersebut terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Direktorat SDM.

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. KESIMPULAN

1. Budaya kerja karyawan pada PT. Pelindo IV Direktorat SDM berada pada kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 89%. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya kerja yang ada di PT. Pelindo IV Direktorat SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Direktorat SDM berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar 86%. Hal ini diartikan bahwa karyawan PT. Pelindo IV Direktorat SDM memiliki kinerja yang baik, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dari perusahaan dengan kualitas baik dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain
3. Hasil penelitian hipotesis pada penelitian ini yaitu Ha diterima, dalam hal ini dapat diartikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Direktorat SDM. Perolehan hasil nilai koefisien determinasi pada budaya kerja memiliki pengaruh 71,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 28,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain budaya kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

##### B. Saran

Saran pada aspek peraktis ini dapat diterima perusahaan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Berikut adalah saran pada aspek praktis yang dapat disampaikan oleh penulis:

1. Saran pada aspek praktis ini dapat diterima perusahaan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Berikut adalah saran pada aspek praktis yang dapat disampaikan oleh penulis yaitu dibutuhkan keyakinan dan kesiapan untuk berubah pada diri masing-masing untuk dapat lebih meningkatkan dan memelihara kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja karyawan agar bisa datang tepat waktu dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat mengambil ilmu yang dapat diambil bagi pembaca serta para peneliti selanjutnya. Serta diharapkan juga untuk dapat memperluas penelitian lebih dari satu variabel X selain variabel budaya kerja dan kinerja karyawan. Kemudian diharapkan penelitian selanjutnya dilakukan pada industri yang berbeda serta menggunakan populasi yang lebih luas menggunakan metode yang berbeda dari penelitian ini, salah satu referensi menggunakan metode kualitatif sehingga hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih luas terhadap kebijakan penerapan budaya kerja di masa pandemi maupun setelah pandemi dan kinerja karyawan yang memungkinkan ditemukannya kesimpulan yang berbeda.

---

## REFERENSI

- [1] Arachim, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda. *PSIKOBORNEO*, Vol.6 No.1, 2018.
- [2] Kusjainah, & Listyorini, I. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variabel Mediasi. *Telaah Bisnis*, 16(1).
- [3] Fani Handayani, M. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Visionist*, Vol. 10, Nomor 1 - Maret 2021.
- [4] Arifia Nurriqli, G. W. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada PT. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 136-147
- [5] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [6] Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta.: Elmatera (Anggota IKAPI)..
- [7] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [8] Rasmulia Sembiring, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Volume 6 Nomor 1 (2020).
- [9] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informatika Bandung*: PT Reifika Aditama.