

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.HARKAT ABADI**

## **ABSTRAK**

Muhammad Irvan<sup>1</sup>,Hairul<sup>2</sup>,Teguh Wicaksono<sup>3</sup>

Manajemen, 61201 ,Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin,17.31.01.45

Manajemen,61201,Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin,069908141

Manajemen,61201,Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin,061510801

irvannnmhmmmd@gmail.com

Muhammad Irvan, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja PT. Harkat Abadi, Pembimbing 1: Hairul, SE, MM, Pembimbing 2: Teguh Wicaksono, S.Kom, MM.

Seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi harus dapat memahami dengan benar mengenai budaya organisasi yang ada, jika hal itu tidak dipahami maka akan menjadi masalah utama dalam kegiatan perusahaan.

Pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap gerak langkah dan kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan dan implementasi perencanaan di mana setiap kegiatan tersebut harus berdasarkan pada budaya organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Harkat Abadi.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan proses keterkaitan antara apa yang dilakukan atau dilakukan, sehingga berdampak pada besar atau kecilnya kontribusi pada perusahaan tersebut yang berhubungan erat dengan kualitas kerja. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi. Memiliki nilai signifikansi yaitu lebih sederhana dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan nilai sig 0.009 lebih lebih sederhana dari 0,05. Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi, memiliki nilai signifikansi yaitu lebih lebih sederhana dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi secara parsial dengan nilai sig 0.016 lebih sederhana dari 0,05

***Kata Kunci: Organisasi, Kinerja, Sumber Daya Mansua, PT. Harkat Abadi.***

## **ABSTRACT**

*Muhammad Irvan, 2021, The Influence of Organizational Culture and Work Quality on Employee PT. Harkat Abadi, Advisor 1: Hairul, SE, MM, Advisor 2: Teguh Wicaksono, S.Kom, MM.*

All human resources in the organization must be able to understand correctly about the existing organizational culture, if it is not understood it will become a major problem in the company's activities.

This understanding is closely related to every step and activity carried out, both strategic and tactical planning, as well as planning activities and implementation where each activity must be based on the organizational culture. Based on the description, this research raises the title, Effect. Culture. Organization. and. Work quality. Against. Performance. Employees. Pt.. Harkat Abadi.

Employee performance in an organization is a process of linkage between what is done or done, so that it has an impact on the size of the contribution to the company which is closely related to the quality of work. Culture. Organization. Towards. Performance. Employees. PT. Eternal Value. It has a significance value that is simpler than 0.05 so it can be concluded that the organizational culture variable has a significant effect on employee performance partially with a sig value of 0.009 which is simpler than 0.05. Quality of Work. Towards. Performance. Employees. PT. Harkat Abadi, has a significance value that is simpler than 0.05 so that it can be concluded that the work quality variable has a significant effect on employee performance at PT. Partial Eternal Value with a sig value of 0.016 which is simpler than 0.05

***Keyword: Organization, Peformance, Human Resources , PT. Harkat Abadi.***

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting bagi keberhasilan mencapai tujuan organisasi oleh sebab itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus. Sebuah perusahaan sangatlah penting memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya. Kekuatan pokok dalam suatu organisasi, khususnya organisasi perusahaan, justru terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengawaki organisasi perusahaan tersebut.

Semakin profesional SDM yang pegang kendali, visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif. Itulah sebabnya penilaian kinerja diperlukan sebagai upaya terstruktur dan berkelanjutan dari suatu organisasi perusahaan. Tujuannya, agar semua 'awak organisasi' yang terlibat di dalamnya tumbuh menjadi semakin profesional dalam melaksanakan tugas tugasnya pada bidang masing-masing (Widyasari, 2003).

Penilaian kinerja karyawan dijadikan tolak ukur suatu kinerja, seperti kejelasan peran, tingkat komitmen organisasi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan (Widyasari, 2003).

Keinginan dan kebutuhan manusia di era globalisasi saat ini semakin kompleks, sehingga tidak mungkin dapat dipenuhi dengan usaha sendiri. Hal itulah yang membuat organisasi sangat diperlukan untuk menerapkan ide agar bisa melaksanakan dan menghasilkan kinerja dalam sebuah perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan (Malayu : 2003)

Secara sederhana dapat dinyatakan bahwa organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah yang berkerja sama untuk sebuah tujuan bersama (Robbins, 2012). Definisi organisasi tersebut dapat diasumsikan bahwa organisasi

adalah suatu kumpulan orang yang disusun dalam sebuah kelompok yang saling bekerja sama dalam mencapai tujuan secara bersama. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan serta falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik, hal itu dapat terwujud dengan karyawan yang memiliki kualitas baik karena karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting daalm suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan organisasi tidak tercapai.

Bukti empiris budaya organisasi berdasarkan penelitian Amanda, Budiwibowo, Amah(2017) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Kemudian menyatakan, setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi Reni (2019). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain manajemen perubahan dan budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja. Bukti empiris Nasution (2018) dengan hasil penelitian kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Wilson dan Heyel (Dalam Abdullah, 2014).

Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Kualitas kerja yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kualitas kerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang

satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk.

Upaya menciptakan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang kinerjanya kurang optimal seperti pelayanan, pencapaian target, malas dan masih kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu nyaman dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja, karena banyak karyawan yang memiliki sikap yang berbeda, latar belakang budaya yang berbeda, dan paham yang berbeda yang dapat berpengaruh untuk kinerja karyawan pada suatu organisasi. Hal ini menuntut perusahaan untuk membekali sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan agar dapat

bekerja secara efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Harkat Abadi, dimana peneliti menenukan fenomena-fenomena yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja. Penelitian menemukan, bahwa sebagian besar karyawan PT. Harkat Abadi kurang kompak. Selain itu, karyawan merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang karyawan, namun hanya 3-4 karyawan saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama. Hal lainnya terdapat persaingan antar Karyawan PT. Harkat Abadi seperti persaingan untuk meraih suatu jabatan ataupun untuk meraih posisi tertentu dengan cara yang tidak sehat. .

Berdasarkan uraian tersebut,  
penelitian ini mengangkat judul,

**PENGARUH BUDAYA  
ORGANISASI DAN KUALITAS  
KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. HARKAT  
ABADI.**

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Ferdinand, 2014). Dalam hal ini, pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara

Budaya Organisasi dan Kualitas Kerja terhadap kinerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1).Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harkat Abadi**

Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi secara parsial dengan nilai sig 0.009 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Harkat Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam PT. Harkat Abadi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam PT. Harkat Abadi implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku,

perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan, karena budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan PT. Harkat Abadi merasakan budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini mengimplikasikan manajemen PT. Harkat Abadi harus bisa memberikan solusi ketika karyawan menghadapi terkait dengan budaya organisasi. Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki karyawan yang masih aktif, maka

dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi.

Budaya Organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rendy Wiratama Tartika, 2017 dengan hasil penelitian budaya organisasi terhadap kontribusi variabel kinerja karyawan.

## **2).Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harkat Abadi**

Pengaruh variabel Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih

kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi secara parsial dengan nilai sig 0.016 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Kualitas Kerja bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Semakin tinggi Kualitas Kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor Kualitas Kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Oleh sebab itu perusahaan tersebut akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja, karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau

perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor Kualitas Kerja yang lebih menjanjikan.

Kualitas kerja atau disebut Kualitas Kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Barlian Wijaksono, 2017 dan Agustiani Asis, 2014 dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerja pegawai

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

#### 1. Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi secara parsial dengan nilai sig 0.009 lebih kecil dari 0,05.



2. Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harkat Abadi secara parsial dengan nilai sig 0.016 lebih kecil dari 0,05

### **Saran**

1. Diharapkan PT. Harkat Abadi memperhatikan apa yang telah menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik.

2. PT. Harkat Abadi harus melakukan peningkatan budaya organisasi yang mengacu dengan nilai dan kebudayaan yang tinggi dan selalu menciptakan suasana kerja yang disiplin dan harmonis. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. 79

3. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan Kualitas Kerja

dengan baik, karena karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja di suatu perusahaan tanpa ada niat untuk keluar atau mengundurkan diri. Perusahaan sebaiknya juga menerapkan teknik dalam memotivasi karyawan, karena hal ini dapat menyebabkan karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja dan memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dirumuskan sebelumnya

4. Bagi penelitian Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya penelitian menggunakan responden yang lebih banyak agar mewakili seluruh populasi dari penelitian.

5. Bagi PT. Harkat Abadi Dengan adanya penelitian ini, semoga bermanfaat bagi PT. Harkat Abadi tentang kinerja dari karyawannya

selama ini. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wacana baru bagi PT. Harkat Abadi itu sendiri untuk memperhatikan tentang keadaan internal dan eksternal dari karyawan berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Harkat Abadi. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai organisasi telah tertanam dengan baik pada diri karyawan masing-masing dengan menunjukkan kinerja yang bagus dan efisien.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung*
- Arikunto. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi. Jakarta: Rineka. Cipta*
- Ari Pradanawati, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Bpr Setia Karib Abadi Semarang*
- Armanu dan Mandayanti. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).*
- Alter, Steven. 2002. *Information System, Foundation of E-busines. Prentice Hall, London*
- Allen, N. J., and Meyer, J.P. (1990). *Longitudinal study: A Reanalysis and Interpretation Using Structural Equation Modeling. Human Relations, 169- 186.*
- Darsono. 2010. *Manajemen Keuangan. Jakarta: Consultant Accounting*
- Denison, D. R. (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness. United State of America.*
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Towards a theory of organizational culture and effectiveness", organization science, 6 (2), 204-24.*

- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- F.Zebua, 2009, *Akuntansi Keuangan Lanjutan*, Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Bumi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara
- Hill, Charles W.L., dan Jones Gareth R. 1998. *Strategic management Theory: An Integrated Approach*. Fourth Edition, Houghton Mifflin, Boston
- Istijanto, Fandy. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia
- Jogiyanto Hartono, 2013. "Teori Portofolio dan Analisis Investasi", BPFE. Yogyakarta, Edisi Kedelapan, Yogyakarta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk K...ulan Bersaing Organisasi* Ilmu, Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Muhammad Faldy Ferryansah, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an)
- Moh. Nazir. (1998). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Luthans, Fred. (2008.) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Osborne, David & Peter Plastrik. (2000). *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha* (Terjemahan Ramelan Abdul Rosyid), Jakarta: PPMaksara, Jakarta
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, 2001. "Komunikasi Organisasi" ,ROSDA, Bandung

- Rizki Sandi Pratama, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)*
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Soerjanto Poespowardojo, 1993, *Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis*, Gramedia Pustaka Utama (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Widyasari, S. 2003. *Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Indonesia Dalam Memasuki Era Global. Fokus Ekonomi*, Vol 2, No.2