

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BATULICIN AGRO SENTOSA KABUPATEN TANAH BUMBU**

Apriliya Sandi¹, Husnurrofiq², Purboyo³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0644

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1126067301

Email : aprilisandy016@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang : (1) bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu. (2) indikator budaya kerja mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu. Jenis penelitian kuantitatif, dimana budaya kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu yang berjumlah 113 karyawan dan jumlah sampel yang terpilih sebagai responden berjumlah 53 orang, alat analisis statistik menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan (1) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya kerja mengalami perubahan sebesar 1% maka akan ada perubahan juga pada kinerja karyawan sebesar 0.194 atau 19.4%, (2) indikator budaya kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu yaitu indikator orientasi individu.

Kata kunci : Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) how the influence of work culture on employee performance at PT. Batulicin Agro Sentosa, Tanah Bumbu Regency. (2) which indicators of work culture most dominantly affect employee performance at PT. Batulicin Agro Sentosa, Tanah Bumbu Regency. This type of research is quantitative, where work culture is the independent variable and employee performance is the dependent variable. The population in this study were employees of PT. Batulicin Agro Sentosa, Tanah Bumbu Regency, totaling 113 employees and the number of samples selected as respondents amounting to 53 people, statistical analysis tools using SPSS.

The results show (1) work culture has a positive and significant effect on employee performance, where if the work culture changes by 1% then there will also be a change in employee performance of 0.194 or 19.4%, (2) the most dominant indicator of work culture affects performance. employees at PT. Batulicin Agro Sentosa Tanah Bumbu Regency is an indicator of individual orientation.

Keywords: Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengambil objek di PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu, PT. Batulicin Agro Sentosa merupakan pabrik kelapa sawit yang mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) yang merupakan minyak nabati yang dihasilkan dari tanaman buah kelapa sawit. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari bagian Personalia di PT. Batulicin Agro Sentosa, budaya kerja yang di anut perusahaan adalah budaya kerja hierarki dimana ini adalah budaya yang menekankan konsep lingkungan kerja yang lebih formal dan struktur, kendali dalam budaya kerja hierarki dipegang oleh orang-orang yang memiliki jabatan tinggi di perusahaan. Di perusahaan masih sangat kurang budaya-budaya yang di terapkan karena budaya disana masih bersifat mendasar dan umum, seperti budaya memakai standar alat pelindung diri bagi karyawan yang bekerja dibagian produksi, briefing di pagi hari untuk karyawan kantor dan karyawan produksi, absen menggunakan fingerprint saat masuk dan akan pulang.

Hasil produksi cpo selama tiga bulan yaitu terhitung dari januari sebanyak 2.599 ton dengan presentase 21.45%, februari sebanyak 2.553 ton dengan presentase 20.14%, dan maret sebanyak 3064 ton dengan presentase 21.73%. Hal ini menunjukkan bahwa ada ketidak setabilan kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan peneleitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif inferensial, metode penelitian kuantitatif inferensial ini melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis, maka kesimpulan penelitian jauh melampaui sajian data kuantitatif saja. Dalam penelitian inferensial, dapat membahas tentang besarnya kemungkinan kesalahan dalam menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 25. Hasil perhitngan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Persamaan regresi linear sederhana

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient S	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	31.150	4.807		6.481	0.000					
	Budaya kerja	0.194	0.079	0.327	2.469	0.017	0.327	0.327	0.327	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data SPSS 25 diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Persamaan, $Y = 31.150 + 0.194X$.

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 31.150 yang menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja memiliki nilai sama dengan 0 maka kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu sebesar 0.194.

2. Uji parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel yaitu tabel 1 hasil uji analisis regresi linear sederhana yang ditampilkan di atas. Dari tabel tersebut kita dapat melihat bahwa nilai signifikansi $0.017 < 0.05$.

Nilai $t_{tabel} = (a / 2 : n-k-1)$

$$= (0.05 / 2 : 53-1-1)$$

$$= (0.025 : 51)$$

$$= 2.007$$

Berarti dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu ($2.469 > 2.007$), ini berarti bahwa nilai H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Pengujian koefisiensi regresi simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Uji regresi simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.250	1	91.250	6.095	.017 ^b
	Residual	763.580	51	14.972		
	Total	854.830	52			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja

Sumber : data SPSS 25 diolah tahun 2022

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0.017 < 0.05$, sedangkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6.095 > 4.030$) ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen budaya kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4. Pembahasan hipotesis

Berdasarkan hasil dari pengujian regresi linear sederhana yang diprogram melalui alat bantu SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel 1, menunjukkan hasil persamaan yaitu :

$$\text{Persamaan, } Y = 31.150 + 0.194X.$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 31.150 yang menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja memiliki nilai sama dengan 0 maka kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu sebesar 0.194.

Hal ini menandakan bahwa ada pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan dimana jika budaya kerja mengalami perubahan sebesar 1% maka akan ada perubahan juga pada kinerja karyawan sebesar 0.194 atau 19.4%.

Berdasarkan hasil uji t yang dihitung menggunakan statistik SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2.469 >$ dari $t_{tabel} 2.007$ dengan signifikansi sebesar $0.017 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu.

Sedangkan hasil dari uji F yang juga dihitung menggunakan statistik SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.017 < 0.05$, sedangkan nilai $F_{hitung} 6.095 > F_{tabel} 4.030$ ini berarti H_0 mengalami penolakan dan H_1 diterima. yang artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu.

Tabel 3
Tanggapan responden terhadap indikator budaya kerja

No	Indikator variabel budaya kerja	Skor	Jumlah
1.	Inovasi dan pengambilan resiko		446
	Pertanyaan 1	227	
	Pertanyaan 2	219	
2.	Perhatian terhadap detail		450
	Pertanyaan 3	221	
	Pertanyaan 4	229	
3.	Orientasi hasil		442
	Pertanyaan 5	237	
	Pertanyaan 6	215	
4.	Orientasi individu		495
	Pertanyaan 7	256	
	Pertanyaan 8	239	
5.	Orientasi terhadap tim		470
	Pertanyaan 9	235	
	Pertanyaan 10	235	
6.	Agresivitas		470
	Pertanyaan 11	237	
	Pertanyaan 12	233	
7.	Stabilitas		446
	Pertanyaan 13	219	
	Pertanyaan 14	227	

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa indikator budaya kerja yang paling dominan berpengaruh di PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu yaitu indikator orientasi individu dengan jumlah skor keseluruhan yaitu 495. Ini berarti bahwa hipotesis yang telah dibuat sebelumnya terbukti benar dengan melihat data tabel 3 yang menunjukkan bahwa indikator budaya kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu yaitu indikator orientasi individu.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai konstanta sebesar 31.150 yang menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja memiliki nilai sama dengan 0 maka kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu sebesar 0.194 ini berarti jika budaya kerja mengalami perubahan 1% itu akan mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 19.4%.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.469 >$ dari $t_{tabel} 2.007$ dengan signifikansi sebesar $0.017 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji F juga menunjukkan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dimana menunjukkan hasil nilai signifikansi $0.017 < 0.05$, sedangkan hasil nilai $F_{hitung} 6.095 > F_{tabel} 4.030$ ini berarti bahwa H_0 mengalami penolakan dan H_1 diterima.
4. Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban kuisioner, indikator variabel budaya kerja yang paling banyak mendapatkan jawaban positif yaitu orientasi individu sehingga indikator tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu.

SARAN-SARAN

1. Karena orientasi individu sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, maka perusahaan dapat memberikan informasi dasar yang dibutuhkan karyawan baru supaya siap bekerja dengan tim. Seperti melakukan peninjauan sikap agar karyawan nantinya tidak akan membuat kerugian, dan menuntun setiap individu untuk tetap terarah pada tujuan akhir perusahaan.
2. Memberikan pengenalan ke setiap individu karyawan tentang kebijakan perusahaan, peran karyawan itu sendiri, dan juga tanggung jawab yang harus dijalankan agar mencapai tujuan akhir perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Anggeline, K, D.N. Meitrina, M, A. Sujana, I, N. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan*, 9(2), 441-442.
- Asyrori, Tika. (2014). *Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*, 5(3), 1723.
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, D. H., Hendrayani, E., Mardah, S., & Abrori, I. & Purboyo.(2021). *Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Media Sains Indonesia*.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Desler, G.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Firdaus, & Purboyo. (2021). Work Engagement and Leadership Impact on The Performance of Millennial Employees. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 1(3), 267–275. Retrieved from <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/view/23>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakiki, Nur. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Narkitika Nasional Provinsi Sumatra Utara*, 5-12.
- Hariyadi, Mochammad, E, P. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Arisma Dawindo Sarana)*
- Hasibuan, Malayu Sp. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edi. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali
- Juliandi, A, Irfan, Manurung S, 2014. *Metodeologi Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. Medan : UMSUS Press
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Nandy. (2022). *Budaya Kerja Menurut Para Ahli & Jenis Budaya Kerja*. <https://www.gramedia.com/best-seller/budaya-kerja/>, diakses pada 18 April 2022.
- N Harini Fajar, N Fitri, Purboyo. (2021). Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual), *Bandung: Media Sains Indonesia*
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nugraha, I. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawaipada Sekertariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatra Utara*. Medan
- Pabundu, Tika.(2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara

- Panduan Penyusunan & Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen.* (2022).
- Pradana, RM, G, R. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*, 1-8.
- Prayogo, D. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi.*
- Robbins, P. Sthepen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resource Managemet* Edisi 16 Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stepen P., Timothy A. Judge. (2016). *Prilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta : Salemba Empat.
- Sarah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XSPORT Internasional Makasar.*
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil.* Bandung : Refika Aditama
- Shavab, F. A., Nasfi, N., Purboyo, P., Karyanto, B., Hikmah, H., Kartika, R. D., ... & Larasati, R. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis).*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* Cetakanke-19. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung : Alfabeta
- Tylor, Edward B. (2016). *Primitive Culture* Volume 1. New York: Mineola
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia
- Yusran, Assagaf. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tower dan Ground Control Makassar Air Traffic Service Center (MATSC).* 5(2), 492.
- Widodow, D,S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah.* Cipta Media Nusantara.
- Widodod, S, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Pusaka Pelajar