

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDOENSIA (PERSERO) TBK

KANTOR WILAYAH JAKARTA KEMAYORAN

Oleh : Maulkre Her Susilo* dan Irwansyah

ABSTRACT

Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Budaya kerja juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dari karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Populasi pada penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran. Penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling jenis Sampling jenuh, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran dengan jumlah responden 60 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: “Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, terbukti nilai R² (R Square) sebesar 0.810. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81.0% budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 19% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan semakin kuatnya budaya organisasi di PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran maka akan semakin meningkatkan kinerja para karyawannya juga. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi di PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran lemah, maka kinerja karyawannya pun akan menurun. Pada intinya, apabila budaya organisasi dapat disosialisasikan dengan komunikasi yang baik kepada karyawan, maka akan dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2012). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada penelitian di perusahaan perbankan BNI pada Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran. Produk yang ditawarkan dalam perusahaan BNI adalah produk yang menarik minat nasabah yang sifatnya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat, yang didalamnya meliputi produk simpanan, produk pinjaman, produk konsumen, jasa bank dan program promosi. Maka produktivitas BNI dapat diukur dengan melihat dari hasil penjualan produk tersebut, dan di hitung melalui jumlah dana

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

yang masuk ke Kantor Cabang BNI. Bank BNI sebagai salah satu Bank BUMN berusaha terus melakukan perbaikan dalam semua bidang terutama bidang sumber daya manusia yang dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik (Roosje Kalangi, 2015). Namun, permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi-inovasi yang dimiliki karyawan sehingga merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain. Sedangkan, yang diharapkan terjadi adalah dimana hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang, Ermia (2012).

Tingkat kualitas perusahaan dalam menghadapi era persaingan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuannya adalah menarik minat masyarakat dan mempertahankan atau meningkatkan hubungan bisnis dengan para nasabahnya. Namun, sebagian besar nasabah kini tidak lagi tertarik dengan bank-bank yang menawarkan berbagai macam hadiah, yang menjadi pilihan mereka adalah bank yang aman dan sehat. Salah satunya adalah BNI yang terus melebarkan sayapnya di dunia perbankan dengan terus makin mendekati ke masyarakat sebagai nasabahnya.

Bank BNI Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran selalu berupaya terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun kinerja karyawan Bank BNI Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran cenderung menurun, terlihat dari tingkat keragaan suatu kantor tersebut. Tingkat kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari target pencapaian kredit, pencapaian pekerjaan, jumlah keluhan nasabah. Terdapat masalah target kredit yang meningkat setiap tahunnya yang ditetapkan Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran sedangkan kenyataan yang terjadi realisasi kredit tidak mencapai target, hal ini berdampak pada produktivitas perusahaan karena profit yang di dapatkan tidak maksimal.

Tugas pekerjaan setiap divisi berbeda-beda, jobdesk karyawan belum mencapai hasil yang ditargetkan. Setiap harinya karyawan rata-rata harus menyelesaikan 3-5 pekerjaan seperti laporan, analisis, realisasi nasabah, entry data dan lainnya. Sedangkan pada kenyataannya terjadi keterlambatan pekerjaan, selain itu banyaknya keluhan nasabah efisiensi pelayanan dan produk yang disampaikan langsung maupun melalui kotak saran. Kenaikan untuk mencapai target dan perbaikan kualitas kerja diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan baik dalam bidangnya, semangat kerja yang tinggi, mematuhi disiplin kerja agar hasil yang tercapai maksimal. (Data dan wawancara: Kepala Bagian Keuangan dan Personalia BNI Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran Desember 2020).

Ada beberapa faktor penyebab penurunan kinerja karyawan Bank BNI Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran, yaitu :

1. Penundaan dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan karena ketidakjelasan wewenang.
2. Banyaknya kredit macet dan daftar hitam nasabah karena ketidakmampuan manajemen dalam melakukan penagihan tepat waktu dan menganalisis keuangan nasabah.
3. Pemakaian sumber daya dan tingginya beban operasional yang tidak efisien misalnya personalia, perjalanan dinas, perjamuan tamu dan biaya kantor, fotokopi, telepon, listrik, lembur sedangkan pendapatan operasional rendah.
4. Disiplin waktu yang rendah karena adanya keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak. (sumber dari wawancara: Kepala Bagian SDM BNI Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran Jakarta Desember 2020).

Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran memiliki metode penilaian produktivitas kerja karyawan yang didasarkan dari absensi dan performakerja karyawan yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali dengan sistem penilaian yang dilaksanakan setiap hari kerja, tetapi dalam bentuk tidak tertulis yang nantinya akan di akumulasikan pada saat waktu penilaian.

Untuk itu indikasi rendahnya motivasi karyawan PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoransalah satunya bisa teridentifikasi dan diketahui dari data keterlambatan karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat keterlambatan karyawan PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayorandari jumlah 60 karyawan pada Tahun 2019 adalah mengalami peningkatan dari bulan Juli 2019 – Desember 2019. Dan data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja di PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran masih belum sempurna karena masih terdapat karyawan yang terlambat kerja.

Menurut salah satu staff bagian SDM di PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran terjadi penurunan kinerja kerja dalam hal target pencapaian yang mengakibatkan kurang tercapainya target bulanan yang dikarenakan kecenderungan disiplin karyawan dan tanggung jawab yang masih kurang pada karyawan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya budaya organisasi. Dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Sebagai mahluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya tersebut terpecahpecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak, budaya juga

mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dari karyawan.

Suatu budaya organisasi yang ideal bukanlah hal yang mudah untuk terwujud karena masing-masing karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Persepsi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan mengenai budaya perusahaan yang dirasakan dan diharapkan (*perceive culture versus expected culture*) harus sama, agar terwujud keharmonisan dan keselarasan kerja. Bila nantinya ditemukan adanya perbedaan seperti ditemukannya kesenjangan atau *gap* antara persepsi karyawan dengan persepsi yang diharapkan pimpinan mengenai budaya yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta ketidakharmonisan kerja di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya hal seperti ini bukan menjadi hal yang tidak mungkin akan terjadi penurunan kinerja karyawan dimana nantinya akan menghambat pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. (Budiyono, 2008).

Budaya ini merupakan cerminan dari nilai-nilai penting yang diyakini bersama dalam bekerja dan digunakan sebagai pedoman berperilaku dalam berhubungan dengan nasabah, manajemen puncak, sesama karyawan serta pihak eksternal lainnya. Dengan adanya pergantian budaya organisasi ini apakah telah mampu memotivasi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan atau meningkatkan jumlah nasabah dan kinerjanya akan sangat tergantung dari bagaimana perusahaan tersebut mempertahankan, menjaga, dan bahkan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya.

Di BNI pengukuran kinerja karyawan menggunakan suatu *tools* yang dikenal dengan formulir PKPP (Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan). Dalam PKPP, terbagi ke dalam dua kategori, yaitu :

1. Orientasi pada hasil
 - a) Sasaran-sasaran, yang terbagi kedalam 2 kategori :
 - (1) Sasaran Unit
 - (2) Sasaran Individu
 - b) Tugas utama lain
2. Orientasi pada proses
 - a) Kompetensi inti
 - b) *People Management*

Dengan demikian budaya organisasi yang dimilikinya dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama bila budaya organisasi tersebut mendukung strategi organisasi, dapat menjawab dan mengatasi tantangan lingkungan industri perbankan yang sangat cepat.

Budaya perusahaan ini seperti sebuah analisis internal terkait kelebihan Bank BNI maupun kekurangannya, serta analisis kesempatan dan peluang juga mengubah perilaku untuk mengembangkan Bank BNI lebih besar lagi. Keberadaan budaya perusahaan sangat penting untuk menyatukan visi dan misi seluruh karyawan. Pasalnya, karyawan Bank BNI sangat heterogen dan memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mengukur efektivitas budaya perusahaan, Bank BNI akan rutin melakukan evaluasi. Pada tahap awal, evaluasi dilakukan setiap 2 minggu sekali, kemudian dilanjutkan setiap triwulan dan enam bulan. Demi mengoptimalkan budaya perusahaan, dibentuk tim khusus yang terdiri atas 12 orang karyawan.

Bank BNI juga memiliki seorang *change agent* di setiap kantor cabang dan *change leader* yang berposisi sebagai kepala divisi, kepala cabang, dan pimpinan grup. Para agen akan memberikan contoh kepada karyawan lain. Hal ini seiring dengan penerapan sistem *top down* dimana penerapan budaya perusahaan dilakukan mulai dari jajaran direksi dan komisaris.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf budaya perusahaan Bank BNI masih terdapat beberapa masalah yang sering timbul dan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan seperti kurangnya inisiatif dari karyawan dalam bekerja, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan masih banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan budaya masalah, yaitu susahnya mengubah mindset karyawan lama yang sudah merasa nyaman dengan nilai dan perilaku yang sudah ada sebelumnya. Selain itu untuk menerapkan perilaku yang konsisten karena nilai-nilai hidup seseorang seringkali tidak konsisten dan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikis.

Menurut salah satu staf budaya perusahaan Bank BNI, yang menjadi permasalahan di sini adalah produktivitas Bank BNI mengalami penurunan dalam satu tahun terakhir. Hal ini tidak terlepas dari tingkat kinerja karyawan yang sedang menurun. Fenomena yang terjadi pada Bank BNI Cabang Bandung adalah

menurunnya kinerja karyawan yang terlihat dari penurunan kinerja perusahaan. Masalah tersebut terjadi diduga karena pelaksanaan budaya organisasi dalam hal ini pengimplementasian nilai-nilai yang belum optimal, hal tersebut terlihat dari masih kurangnya rasa disiplin karyawan, kurang pedulinya dalam merawat barang-barang perusahaan, selain itu kurangnya kerja sama antar sesama karyawan menjadi masalah juga bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran".

B Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut: "Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran

BAHAN DAN METODE PENELITIAN

A. Bahan

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan

Pendapat menurut Wheel dan Hunger dalam Mardianta (2016:127), bahwa budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan pengertian kinerja pegawai menurut Sinambela, dkk (2012) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

B. Populasi dan Sampel

1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran.

2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Sedangkan pendapat Bungin (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Besarnya sampel yang ditarik dari populasi tergantung pada variasi yang ada dikalangan anggota populasi. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yakni *Probability Sampling* dan *Non-probability Sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* jenis *Sampling* jenuh. Teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakuakn jika populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi diajdikan sampel (Sugiyono, 2015:84-85). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran dengan jumlah responden 60 orang.

HASIL

A. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Nilai signifikansi (2-tailed) variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0.059, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.063. Kedua nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05, sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Test Statistic* variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0.112 sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.111, berarti data residual terdistribusi normal.

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

B. Hasil Pengolahan Data

Uji Validitas

a) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Budaya Organisasi (X) menggunakan Komputer program SPSS Versi 24for Windows input data variabel Budaya Organisasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 60 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan.

Berdasarkan tabelmasing-masing pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 60$ yaitu 0.250.

- b) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)
Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Karyawan(Y), peneliti menggunakan Komputer program SPSS Versi 24 for Windows input data variabel Kinerja Karyawan yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 60 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan.
Masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan(Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 60$ yaitu 0.250.

Uji Reliabilitas

- a) Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)
Uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi(X) dengan nilai r_{tabel} 0.250, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.917, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.917 > 0.250$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Budaya Organisasi(X) adalah **Reliabel**.
- b) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)
Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan(Y) dengan nilai r_{tabel} 0.250, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.938, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.938 > 0.250$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah **Reliabel**.

PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 24 for Windows.

Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8.232 + 0.861 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Budaya Organisasi (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 8.232. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 0.861.

B. Hipotesis

- a. Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Jika diperhatikan hasil tabel *coefficient* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 24.00, nilai t_{hitung} untuk variabel X(Budaya Organisasi) sebesar 15.719, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 60$ sebesar 2.000. Jadi $15.719 > 2.000$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi(X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- b. Model Summary
Berdasarkan tabel model Summary yang menghasilkan nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.810. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81.0% budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 19.0% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: "Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, terbukti nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.810. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81.0% budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 19% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan semakin kuatnya budaya organisasi di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran maka akan semakin meningkatkan kinerja para karyawannya juga. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi di PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran lemah, maka kinerja karyawannya pun akan menurun. Pada intinya, apabila budaya organisasi dapat disosialisasikan dengan komunikasi yang baik kepada karyawan, maka akan dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran dalam jangka panjang.

B. Keterbatasan

Penelitian penulis mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran. Dalam suatu penelitian secara kuantitatif selalu melekat beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini hanya menguji hubungan dan pengaruh saja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian yang lebih bervariasi lagi dengan memasukkan beberapa macam variable bebas dan terikat.

C. Rekomendasi

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran. Adapun saran-saran adalah sebagai berikut:

- a. Perlu disarankan kepada PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olahraga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu perduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi dan apabila kinerja karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.
- b. Diharapkan PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Kemayoran dalam jangka waktu tertentu melakukan evaluasi kinerja bersama para karyawan guna untuk memberitahukan tentang performa mereka yang telah dilakukan. Hal ini berfungsi untuk membuat mereka menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal agar terhindar dari sanksi yang berlaku dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bandari, Ani Supra. 2016. Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database..
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Bukhori, A. 2014. Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) Pada PT Bandeng Juwana Elrina. (Skripsi), Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. 94 hal.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jumrin B, Lulo dan Sartono, Muh. Amir. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari". *Journal Publicuho Vol 2*, No 3.
- Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan SDM dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol 2 No 1 Tahun 2015, hlm. 1-18.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Nurwahid, Ijmatin dan Susanty, Dra. Ade Irma. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Regional Office III)". e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3.
- Reni, Mutia. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari". JESS Vol. 3 No. 1.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sumadi, Suryabrata. 2013. Metodologi Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wardiah. 2016. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2014, Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.