

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung

Danesa Pramesya Kesuma<sup>1\*</sup>, Khairudin<sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak budaya organisasi terhadap kinerja pekerja di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh 48 karyawan yang bekerja di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung, sehingga seluruhnya merupakan objek penelitian. Penelitian ini tidak menggunakan metode sampel, mengingat jumlah karyawan dalam perusahaan ini terbatas. Oleh karena itu, seluruh 48 pegawai kantor wilayah Perum Bulog Lampung menjadi subjek penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan pendekatan observasional serta distribusi kuesioner melalui Google Form. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Wilayah Lampung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil analisis, di mana nilai  $t$  hitung (1,304) lebih rendah daripada nilai  $t$  tabel (2,013), dan tingkat signifikansi (0,199) lebih besar dari 0,050. Oleh karena itu, hipotesis (H1) dalam penelitian ini tidak dapat dikonfirmasi atau didukung.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.

**Abstract.** The purpose of this study is to look at how worker performance at the Perum Bulog Lampung Regional Office is affected by organizational culture. The population that is the focus of this research is all 48 employees who work at Perum Bulog Lampung Regional Office, so all of them are research objects. This research does not use a sample method, considering the limited number of employees in this company. Therefore, all 48 employees of the Perum Bulog Lampung regional office became research subjects. The data collection method in this research involves an observational approach and distribution of questionnaires via Google Form. The data obtained was then analyzed using validity, reliability, and simple linear regression tests. The research results show that organizational culture at the Lampung Regional Office does not have a significant influence on the performance of Perum Bulog employees at the Lampung Regional Office. This can be concluded from the results of the analysis, where the calculated  $t$  value (1.304) is lower than the  $t$  table value (2.013), and the significance level (0.199) is greater than 0.050. Therefore, the hypothesis (H1) in this study cannot be confirmed or supported.

**Keywords:** Organizational Culture; Employee Performance.

\* Author. Email: [danesa.19011034@student.ubl.ac.id](mailto:danesa.19011034@student.ubl.ac.id)<sup>1\*</sup>, [khairudin@ubl.ac.id](mailto:khairudin@ubl.ac.id)<sup>2</sup>.

Pendahuluan

Untuk mendukung operasional organisasi atau perusahaan serta membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang menangani berbagai masalah yang mungkin muncul di antara karyawan, pekerja, manajer, dan pihak lain dalam organisasi. Meskipun terdapat unsur-unsur penting lainnya, organisasi tidak dapat berfungsi tanpa kontribusi manusia, sebab manusia merupakan elemen kunci yang memungkinkan organisasi beroperasi dan menentukan arahnya. Kinerja karyawan merujuk kepada tugas yang mereka selesaikan selama mereka melaksanakan proyek atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2010).

Efisiensi memegang peranan krusial dalam sebuah perusahaan, karena efisiensi menentukan sejauh mana perusahaan tersebut akan berhasil. Efisiensi adalah indikator utama dalam menilai sejauh mana manajemen menjalankan perusahaan dan mengelola sumber daya manusia. "Kinerja," menurut Mangkunegara (2015), berasal dari kata "efisiensi tenaga kerja" secara khusus. Ini mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, yang merupakan indikasi efektivitas nyata (prestasi aktual yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja mencerminkan dorongan dan bakat individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memerlukan tingkat motivasi dan bakat tertentu. Kinerja juga merujuk pada tingkah laku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang telah dicapai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan memegang peranan kunci dalam kesuksesan suatu organisasi (Rivai dan Sagala, 2011). Efisiensi juga didefinisikan oleh Gomes (2003) sebagai efektivitas yang berasal dari pekerjaan yang diselesaikan atau perilaku aktual karyawan sesuai dengan posisinya dalam bisnis.

Kaitannya dengan kegiatan Perum BULOG di Kantor Wilayah Lampung, kinerja pegawai Perum BULOG di Kantor Wilayah Lampung

mengalami penurunan setiap triwulan, menunjukkan rendahnya kinerja yang optimal, kurangnya disiplin, dan semangat dalam personel. Penurunan kinerja ini dapat berdampak pada rencana sistem dan program Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Perum Bulog

Triwulan	Jumlah Pegawai	Target Pencapaian Kinerja	Nilai Rata - Rata
Triwulan I	48	10,00	9,40
Triwulan II	48	10,00	9,26
Triwulan III	48	10,00	9,03

Sumber: Data Bulog Kantor Wilayah Lampung.

Dari Tabel 1 diatas, terlihat bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan pada Triwulan I, Kuartal II, dan III secara terus-menerus. Penurunan ini mungkin disebabkan oleh kurangnya efisiensi, disiplin, dan semangat karyawan.

Temuan ini didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan (Novziransyah, 2017). Temuan lain (Amanda *et al.*, 2017) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja. Namun, temuan penelitian (Khasanah, 2019) juga menunjukkan bahwa budaya perusahaan dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan kompleksitas dan keragaman temuan dalam penelitian sebelumnya, penulis memandang perlu untuk melanjutkan eksplorasi dan analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Lampung Perum BULOG. Penelitian ini bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mungkin berdampak signifikan pada kinerja karyawan di organisasi ini. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memberikan panduan yang berharga bagi perbaikan kinerja di masa depan, dengan harapan kontribusi hasil penelitian ini dapat memberikan landasan yang kuat untuk upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia di

Kantor Wilayah Lampung Perum Bulog. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti bagi pemahaman lebih mendalam tentang peran budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan saran bagi perbaikan dan pengembangan organisasi.

## Tinjauan Literatur

### Budaya Organisasi

Istilah dari colere, yang berarti, mengolah, menyuburkan, dan mengembangkan terutama budidaya atau juga bercocok tanam adalah sumber dari kata bahasa Inggris culture. Atau bisa juga diartikan mencakup seluruh kemampuan dan usaha dalam menghadapi dan mempengaruhi alam. Miller (1987) dan Johannes Basuki (2006) berpendapat bahwa dalam situasi ini, budaya organisasi harus kuat karena harus didasarkan pada sistem nilai internal dan eksternal.

### Kinerja

Efisiensi merupakan hasil dari suatu prosedur atau metode operasi dalam suatu kegiatan. Mengingat suatu aktivitas merupakan suatu keluaran yang berkaitan dengan sesuatu, maka kinerja menetapkan prosedur-prosedur yang berkaitan dengan aktivitas pribadi untuk memenuhi pekerjaan yang ditugaskan. Kinerja karyawan juga mengacu pada prosedur dan pedoman yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Variabel kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja pada organisasi diukur oleh karyawannya. Salah satu aspek kinerja seorang karyawan yang dapat langsung diamati adalah bagaimana mereka menjalankan setiap aspek pekerjaan, jabatan, atau peranannya dalam suatu perusahaan. Selain itu, berbagai faktor mempengaruhi kinerja.

### Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2004), studi tentang budaya organisasi mengungkapkan bahwa karyawan organisasi dengan budaya yang kuat lebih

mengabdikan pada perusahaannya dibandingkan karyawan perusahaan, hal ini mendukung pentingnya budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. bisnis yang memiliki budaya buruk.

## Metodologi Penelitian

Populasi penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kanwil Perum Bulog Lampung yang berjumlah 48 orang. Seluruh pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung yang berjumlah 48 orang dijadikan sampel penelitian yang mewakili populasi umum. Sampel jenuh dipilih karena jumlah karyawan dalam sampel kurang dari 100 orang. Sumber data primer dan sekunder sama-sama digunakan dalam penelitian ini. Cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data untuk penelitiannya dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Peneliti menggunakan kuesioner dan observasi dalam penelitian ini. Variabel terikat atau bebas dan variabel bebas atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lain merupakan dua macam variabel penelitian. Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, dan budaya organisasi (X) sebagai variabel bebas.

### Teknik Analisis

Untuk memudahkan pemrosesan dan analisis bagi peneliti, digunakan prosedur analisis. Dalam pendekatan analisis data ini digunakan uji validitas dan reliabilitas serta metode analisis regresi linier sederhana dengan alat statistik dengan software SPSS.. Apabila variabel bebas (variabel x) mempunyai nilai maksimal satu maka regresi dikatakan linier. Regresi linier sederhana yang hanya menggunakan variabel x dan y merupakan salah satu jenis regresi linier. Persamaan regresi linier X sampai Y dituliskan.

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Budaya Organisasi

$\alpha$  = Intersep

$\beta$  = Koefisien regresi/slop.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dengan membandingkan skor korelasi item-total pertanyaan, evaluasi item pertanyaan yang disediakan. Item tersebut dianggap dapat diterima apabila nilai r hitung lebih dari nilai ambang batas (>t tabel). Berdasarkan r tabel diperoleh nilai r sebesar 0,284, jumlah sampel sebesar 48, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Seluruh item pertanyaan diketahui valid dengan nilai n = 48 dan 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai rhitung > rtabel, berdasarkan temuan uji validitas seluruh item pertanyaan variabel budaya organisasi.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian		
Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,859	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,865	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,859 dan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,865 diperoleh dari penilaian reliabilitas instrumen penelitian faktor budaya organisasi. Karena koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,60, maka bisa disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, dan pernyataan tersebut dapat di pakai sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. ( Constant )	35.257	6.477		5.443	.000
Budaya Organisasi	.162	.124	.189	1.304	,199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Persamaan regresinya dapat dinyatakan sebagai berikut: dimana nilai Budaya Organisasi (Koefisien Regresi) sebesar 0,162 dan nilai Konstanta (a) sebesar 35,257.

Keterangan :

Y = a + bX

Y = 35,257 + 0,162X

- 1) Variabel Partisipasi mempunyai nilai konstanta sebesar 35,257 karena konstanta tersebut sama dengan 35,257.
- 2) Koefisien regresi Mengingat jika koefisien regresi bernilai positif, maka dapat diasumsikan bahwa variabel X mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Y.

Persamaan ini dapat diterjemahkan:

Uji Koefisien Determinasi

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189a	.036	.015	4.31622

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi.

Berdasarkan penelitian ini terdapat hubungan yang kuat antara variabel budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) dengan Perum BULOG Kanwi Lampung. Koefisien

determinasi (R2) sebesar 0,036 atau 3,6% menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3,6%, dan sisanya sebesar

96,4% dapat di jelaskan. dengan variabel lain ini.  
yang bukan merupakan bagian dari penelitian

Uji Hipotesis

Table 5. Uji T

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2. (Constant)	35.257	6.477		5.443	.000
Budaya Organisasi	.162	.124	.189	1.304	,199

Tidak terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikansi uji t pada tabel koefisien di atas adalah sebesar 0,199 lebih besar dari 0,05. Karena nilai t hitung sebesar 1,304 dan t tabel sebesar 2,013 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Lampung yang bekerja pada Perum Bulog. Berdasarkan temuan analisis, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Bulog kantor wilayah di Lampung. Jika 1,304 > 0,050 pada t tabel maka nilai estimasi t lebih besar. Dalam hal ini hipotesis (H1) tidak terbukti atau tidak didukung.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Perum Bulog Lampung menunjukkan tidak adanya dampak yang signifikan. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 1,304, lebih rendah daripada nilai kritis t tabel sebesar 2,013, dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti cukup untuk mendukung pernyataan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh faktor budaya

organisasi. Meskipun terdapat beberapa indikasi bahwa beberapa aspek budaya organisasi mungkin memiliki dampak terbatas, namun pengaruh keseluruhan terhadap kinerja pegawai tidak dapat dipastikan. Temuan ini menimbulkan pertanyaan lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mungkin memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung, dan menunjukkan perlunya penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai dinamika internal organisasi. Untuk memperbaiki kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas operasional di Kantor Wilayah Perum Bulog Lampung, perlu adanya peninjauan lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di luar dari lingkup budaya organisasi. Ini akan membantu dalam merumuskan strategi yang lebih holistik dan berkelanjutan untuk peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12. DOI: <http://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>.

Arikunto, S. (2006). 2010 Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik. *Jakarta: Rhineka Cipta*.

- Astar, F., Tamsah, H., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Pelayanan Asuhan Keperawatan terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Takalala Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Coulter, R. (2004). Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. *Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia*.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Andi.
- Gulo. W. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. PT Gramedia Widiasa Indonesia.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125-135. DOI: <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>.
- Handoko, T. H. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44-56.
- Johanes B, (2013). Budaya Pelayanan Publik, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Khasanah, A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141-153.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 275-288).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14-25. DOI: <http://dx.doi.org/10.30829/jumantik.v2i1.961>.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2015). Budaya Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono *et al.* (2020). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*
- Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. *Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.*
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).