

**Peran Teori Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan di PT Ferron Par Pharmaceuticals**

**Azzah Nabilah<sup>1</sup>, Nandini Putri<sup>2</sup>, Risya Aulia Rihadatul'aisy<sup>3</sup>, Umi Fajriyah<sup>4</sup>, Rismawati<sup>5</sup>**

Universitas Pelita Bangsa

azzanabila93@gmail.com<sup>1</sup>, nandiniputri984@gmail.com<sup>2</sup>, risyaaulia90@gmail.com<sup>3</sup>, umifajriahh@gmail.com<sup>4</sup>, rismawati@pelitabangsa.ac.id<sup>5</sup>

**ABSTRACT**

*This research investigates how organizational culture theory influences employee motivation and performance at PT Ferron Par Pharmaceuticals. All the values, norms, and practices embraced by each member of the organization are referred to as 'organizational culture,' and this can affect performance and work behavior. Organizational culture theory helps us understand how elements like leadership, communication, core values, and employee engagement can create a supportive work environment. This study shows that a strong organizational culture aligned with company values can enhance employee motivation, increase their sense of belonging to the company, and help them achieve their work targets more effectively. At PT Ferron Par Pharmaceuticals, a cooperative, creative, and quality-oriented work culture has proven to improve productivity and employee satisfaction. Thus, understanding and effectively managing organizational culture becomes a strategic factor in the development of human resources and the achievement of company goals. Therefore, a good understanding and management of organizational culture is an important strategic component to enhance human resources and achieve company objectives.*

**Keyword:** *Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance, Organization Theory.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini menyelidiki bagaimana teori budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan PT Ferron Par Pharmaceuticals. Semua nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh setiap anggota organisasi disebut "budaya organisasi", dan ini dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja. Teori budaya organisasi membantu kita memahami bagaimana elemen seperti kepemimpinan, komunikasi, nilai inti, dan keterlibatan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan nilai perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan rasa memiliki mereka terhadap perusahaan, dan membantu mereka mencapai target kerja mereka dengan lebih baik. Dalam PT Ferron Par Pharmaceuticals, budaya kerja yang bekerja sama, kreatif, dan berorientasi pada kualitas terbukti meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi yang efektif menjadi faktor strategis dalam pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi yang baik merupakan komponen strategis yang penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Teori Organisasi.

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan farmasi harus secara strategis mengelola sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri ini. Mereka juga harus terus mengembangkan produk baru dan meningkatkan efisiensi operasi. Di Indonesia terdapat perusahaan farmasi yang terkemuka yaitu PT Ferron Par Pharmaceuticals. PT Ferron Pharmaceuticals menyadari betapa pentingnya membuat lingkungan kerja yang memotivasi karyawan dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Budaya organisasi merupakan komponen penting yang memengaruhi hal ini.

Budaya organisasi memengaruhi perilaku karyawan karena sistem nilainya dapat digunakan sebagai pedoman dalam bertindak untuk mencapai tujuan dan hasil kerja (Zainuddin & Nasikhah, 2020). Ketika budaya organisasi dibangun secara kuat dan positif, hal ini akan mendorong semangat kerja, menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, serta meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, dalam praktiknya, tidak semua organisasi mampu membentuk dan mempertahankan budaya yang mendukung pencapaian kinerja secara optimal. Lingkungan kerja yang seharusnya bisa produktif bisa terhambat oleh beberapa permasalahan seperti lemahnya komunikasi internal, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu, serta ketidakjelasan nilai-nilai perusahaan.

Melalui pendekatan teori budaya organisasi, perusahaan dapat mengevaluasi dan mengembangkan elemen-elemen budaya yang relevan dan strategis untuk meningkatkan motivasi kerja serta kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri bagaimana budaya organisasi diterapkan di PT Ferron Par Pharmaceuticals, serta sejauh mana penerapan tersebut berdampak terhadap motivasi dan pencapaian kinerja karyawan. Hal ini menjadi landasan utama dalam merumuskan strategi manajerial yang berorientasi pada penguatan budaya organisasi sebagai motor penggerak kinerja perusahaan.

Nilai, norma, simbol, dan praktik adalah komponen yang paling umum dikenal dari budaya organisasi, yang terdiri dari banyak elemen yang saling berhubungan dan membentuk sifat dan fungsinya. Nilai-nilai menjadi dasar utama dari budaya organisasi, mencerminkan keyakinan fundamental yang membimbing perilaku serta pengambilan keputusan dalam organisasi. Nilai – nilai ini menentukan hal – hal yang dianggap penting dan menetapkan standar atau harapan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan. (Lase, 2025).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut (Yam & Taufik, 2021) Penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka atau variabel.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan pemahaman yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di PT Ferron Par Pharmaceuticals.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan elemen, baik berupa peristiwa, objek, maupun individu, yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi fokus utama dalam suatu penelitian, karena dianggap mewakili keseluruhan ruang lingkup studi yang sedang dikaji (Umar et al., 2021).

Populasi dari penelitian ini yaitu semua karyawan PT Ferron Par Pharmaceuticals yang bekerja di berbagai departemen dan jabatan. Setiap karyawan di perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor seperti peran teori budaya organisasi, sehingga dengan populasi yang luas ini diharapkan dapat memberikan gambaran lengkap tentang faktor tersebut terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Total populasi terdiri dari karyawan yang mencakup staf, supervisor, hingga manajer. Hal ini memungkinkan analisis peran teori budaya organisasi dari berbagai sudut pandang jabatan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode untuk pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk meminta pendapat mereka tentang perspektif atau pengalaman mereka (Siregar et al., 2022). Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5 untuk menilai persepsi responden terhadap setiap variabel yang dianalisis. Skala tersebut menawarkan pilihan jawaban mulai dari tingkat ketidaksetujuan yang paling rendah hingga tingkat persetujuan yang paling tinggi.

Kuesioner disebarkan kepada 60 karyawan dari berbagai divisi di PT Ferron Par Pharmaceuticals, baik secara langsung maupun melalui platform daring jika memungkinkan. Tujuan dari penyebaran ini adalah untuk memperoleh data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid hanya jika alat ukur yang digunakan benar-benar dapat menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Nilai r hitung dan r tabel dibandingkan; jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka variabel yang diuji dianggap valid. Dengan nilai signifikansi 0,03, pengujian dilakukan dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Uji Validitas Pada Variabel Budaya Organisasi (X1)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.2333	30.826	.647	.768
X1.2	38.1833	30.423	.681	.763
X1.3	38.2333	28.589	.716	.745
X1.4	38.1333	30.016	.717	.757
X1.5	38.1667	29.904	.654	.760
X1.TOTAL	21.2167	9.156	1.000	.804

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji validitas variabel kepuasan dilakukan terhadap 5 item pertanyaan, karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r table (Corected, item-Total Correlation > 0.03) maka seluruh item dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Pada Variabel Motivasi (X2)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.9833	29.813	.759	.757
X2.2	38.8833	31.529	.743	.772
X2.3	38.7167	31.766	.730	.775
X2.4	38.8833	29.935	.773	.757
X2.5	38.7833	32.037	.674	.780
X2.TOTAL	21.5833	9.501	1.000	.848

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji validitas variabel kepuasan dilakukan terhadap 5 item pertanyaan, karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r table (Corected, item-Total Correlation > 0.03) maka seluruh item dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.0667	27.555	.670	.756
Y2	38.1500	26.435	.800	.737
Y3	38.0667	28.029	.709	.758
Y4	38.4000	27.261	.571	.762
Y5	38.1167	28.206	.618	.765
Y.TOTAL	21.2000	8.400	1.000	.791

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji validitas variabel kepuasan dilakukan terhadap 5 item pertanyaan. Seluruh item dinyatakan valid karena nilai korelasi total terkoreksi (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item menunjukkan angka yang lebih besar dari nilai r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu  $> 0,03$ ).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan konsistensi data yang dikumpulkan pada waktu yang berbeda. Alat penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 hingga 0,80; nilai lebih dari 0,80 hingga 1,00 menunjukkan kategori yang sangat baik atau sangat reliabel. Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	0.793	Alpha Cronbach > 0,6 maka reliabel	Reliabel
Motivasi	0.803		Reliabel
Kinerja Karyawan	0.790		Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas, yang menunjukkan bahwa koefisien r alpha hitung seluruh variabel lebih tinggi daripada kriteria yang diperlukan, sebesar 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dianggap reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal ditunjukkan jika nilai signifikansi residual seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Jika nilai sig kurang dari 0,05, maka data dianggap terdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas penelitian ini berikut:

**Tabel 5. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.2000000	
	Std. Deviation	2.13181758	
Most Extreme Differences	Absolute	.156	
	Positive	.093	
	Negative	-.156	
Test Statistic		.156	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<.001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.002

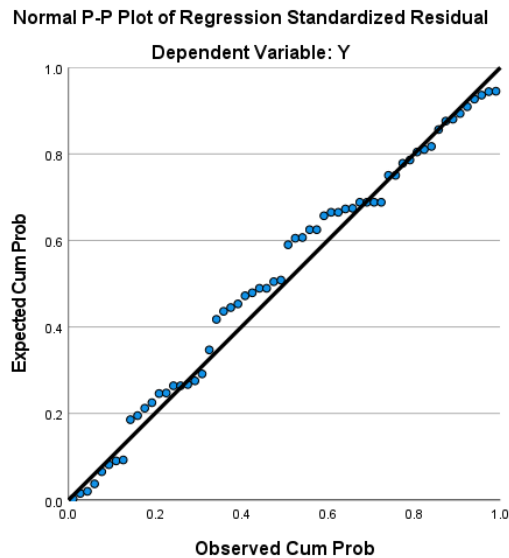
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

### Uji Normal P-Plot



**Gambar 1. Uji Normal P-Plot**

Grafik di atas menunjukkan bentuk gunung atau lonceng. Selain itu, berdasarkan plot regresi P-P, kita tahu bahwa sebaran titik-titik nilai residual menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal.

#### 4. Uji Multikolinear

Salah satu jenis uji asumsi dalam analisis regresi linier berganda adalah uji multikolinieritas. Menurut asumsi multikolinieritas, variabel independen harus tidak memiliki hubungan kolinear yang tinggi satu sama lain. Ketika

variabel independen berkorelasi satu sama lain, disebut multikolinearitas. Tingkat multikolinieritas tetap berada pada tingkat yang dapat diterima jika nilai faktor variasi inflasi (VIF) kurang dari 10.

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

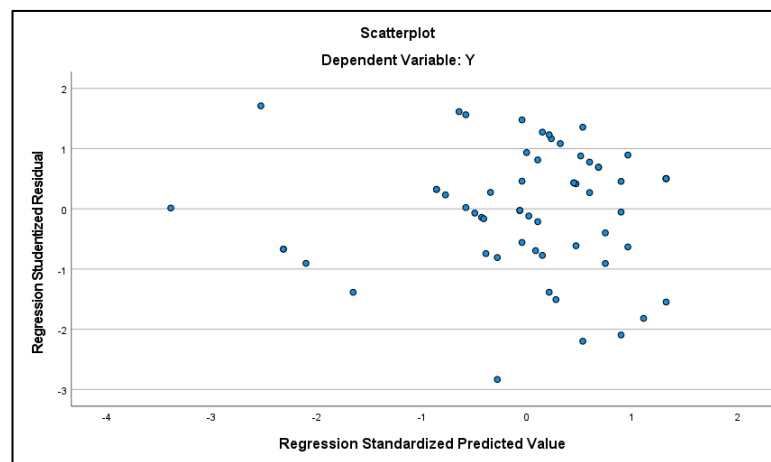
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.622	2.045		2.260	.028		
	X1	.457	.109	.477	4.198	<.001	.624	1.602
	X2	.319	.107	.339	2.988	.004	.624	1.602

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

5. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam model regresi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar satu observasi dengan observasi lainnya. Uji ini disebut homoskedastisitas jika varians dan residual tetap di kedua pengamatan, namun jika terjadi perubahan nilai di antara pengamatan, maka disebut heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian, tidak ditemukan indikasi adanya heterokedastisitas dalam model.



**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar di atas, hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebaran titik data tampak acak dan tersebar di sekitar titik nol, baik pada sisi atas maupun bawah, tanpa membentuk pola yang teratur atau jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa model tersebut bebas dari masalah heterokedastisitas.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi hasil analisis data penelitian, temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Y) pada karyawan PT Ferron Par Pharmaceuticals. Ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 3,811 lebih besar dari 1,671, dan nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis bahwa "budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi" diterima.
2. Variabel Motivasi (X2) secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) karyawan PT Ferron Par Pharmaceuticals. Ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 4,025 lebih besar dari 1,671, dan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05. Sebagai hasil dari analisis data, hipotesis bahwa "budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi" diterima.
3. Kepuasan Pelanggan (Y) karyawan PT Ferron Par Pharmaceuticals dipengaruhi positif oleh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2). Ini ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu 21,214 lebih besar dari 2,39. Dengan data ini, hipotesis bahwa "budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi" diterima.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X1), motivasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 62,1%, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,621, atau 37,9 persen. Faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini juga dipengaruhi sebesar 37,9 persen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Lase, D. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128>
- Siregar, S. manaharawan, Harahap, S. fialy, & Nur, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 20–25. <https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. In *Riset, Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan (Rekan)* (Vol. 2, Issue 2). <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu*

*Administrasi*. 3(2), 96-102.

Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4,