

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fuji Technica Indonesia

Ayu Lestari¹, Kurniawati², Tutik Rahayu³

^{1,2,3}Universitas Pertiwi

ayulestarii735@gmail.com¹, kurniawati@pertiwi.ac.id², tutikrahayu243@gmail.com³

ABSTRACT

This research was motivated by wanting to know the extent to which factors influence employee performance at PT Fuji Technica Indonesia. One of the variables that researchers use to examine the influence of employee performance is company culture. The purpose of this research is to explain or explain the influence of company culture variables on employee performance. This research was carried out at PT Fuji Technica Indonesia from June to September 2023. The research method used was quantitative with associative techniques. The population at PT Fuji Technica Indonesia was 400 people. The samples taken were 80 people using the Slovin sampling technique. Based on the calculation results shown in table 4.5, a correlation coefficient of $r = 0.767$ and a determination coefficient of $R = r^2 = 0.588$ were obtained. Testing the significance of the correlation obtained $t_{count} (10.551 > t_{table} (2.000))$ at $\alpha = 0.05$, indicating that the correlation coefficient is significant. Thus, the research hypothesis which states that there is a relationship between Corporate Culture and Employee Performance can be accepted. This means that the better the Corporate Culture will be followed by high Employee Performance. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.588 shows that 58.8% of the variation in Employee Performance can be explained by variations in Corporate Culture, the remaining 41.2% is determined by other factors outside Corporate Culture. Based on the results of calculations to develop an equation model in the regression between Company Culture (X) and Employee Performance (Y), the constant $\alpha = 3.041$ and the regression coefficient $\beta = 1.132$ were obtained. Thus, the influence between the independent variable X and the dependent variable Y can be expressed in a simple linear regression equation model as follows: $\hat{Y} = 3.041 + 1.132X$. This shows that the regression equation model is significant. The linearity test results obtained $F_{count} (1.25) < F_{table} (1.90)$ at $\alpha = 0.05$. These results indicate that the regression equation is linear. Based on the test results above, the regression equation $\hat{Y} = 3.041 + 1.132X$ can be used to explain the form of a linear relationship between Company Culture and Employee Performance. This relationship shows that there is a direction of change in the trend of respondent employee performance due to company culture.

Keywords: company culture, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan ingin mengetahui sejauh mana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Fuji Technica Indonesia salah satu variabel yang peneliti gunakan untuk meneliti pengaruh kinerja karyawan adalah budaya Perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplanasi atau menjelaskan pengaruh antar variabel budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Fuji Technica Indonesia bulan Juni sampai dengan September 2023. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan Teknik asosiatif. Polulasi yang ada di PT Fuji Technica Indonesia adalah sebanyak 400 orang Adapun sampel yang di ambil sebanyak 80 orang dengan Teknik pengambilan sampel slovin. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,767$ dan koefisien determinasi sebesar $R =$

$r^2 = 0,588$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (10,551 > t_{tabel} (2,000))$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Budaya Perusahaan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi $0,588$ menunjukkan bahwa $58,8\%$ variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Budaya Perusahaan, sisanya sebanyak $41,2\%$ ditentukan oleh faktor lain diluar Budaya Perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Budaya Perusahaan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 3,041$ dan koefisien regresi $\beta = 1,132$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 3,041 + 1,132X$. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (111,31) > F_{tabel} (6,96)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,25) < F_{tabel} (1,90)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 3,041 + 1,132X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat Budaya Perusahaan.

Kata kunci: budaya perusahaan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Sebagaimana yang diketahui, budaya adalah sebuah kata yang mengarahkan kita untuk berpikir tentang suatu mekanisme berulang yang berkaitan dengan cara berperilaku, kepercayaan, sikap, pikiran, kegiatan manusia yang kemudian menjadikannya ciri dari kelompok masyarakat. Budaya juga menjadi pembeda antara satu kelompok dengan kelompok lain. Tidak hanya sebagai pembeda, nilai-nilai dan budaya ini juga erat kaitannya dengan sebuah tujuan yang ingin dicapai. Demikian pula berlaku dalam suatu organisasi, guna mendukung kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan ialah budaya perusahaan.

Budaya perusahaan (*Corporate Culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. (Kurniasih, n.d. 2019). Budaya Perusahaan dapat membantu kinerja pegawai karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dan setiap organisasi pasti memiliki budaya perusahaan yang dianutnya dalam menjalankan perusahaan tersebut.

Pada intinya setiap perusahaan harus memiliki *firm culture* yang di sesuaikan dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut. Nilai budaya perusahaan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut mencakup etika kerja, sikap positif, integritas, tanggung jawab, dan kolaborasi. Nilai-nilai tersebut dapat memotivasi karyawan untuk melakukan

pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien, sehingga memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga untuk perusahaan. Tujuan kinerja adalah untuk menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisme, budaya dan kerja sama (Roswaty, 2021).







Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Menurut Maludin Panjaitan & Selamat Siregar menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. "pelaksanaan budaya organisasi perlu diterapkan secara merata oleh pimpinan maupun karyawan. Pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja, memberikan motivasi sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik. (Panjaitan, 2021)

Sebagaimana yang diketahui bersama, budaya adalah sebuah kata yang mengarahkan kita untuk berpikir tentang suatu mekanisme berulang yang berkaitan dengan cara berperilaku, kepercayaan, sikap, pikiran, kegiatan manusia yang kemudian menjadikannya ciri dari kelompok masyarakat. Budaya juga menjadi pembeda antara satu kelompok dengan kelompok lain, tidak hanya sebagai pembeda, nilai-nilai dan budaya ini juga erat kaitannya dengan sebuah tujuan yang ingin dicapai. Demikian pula berlaku dalam suatu organisasi, guna mendukung kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, salah satu faktor yang perlu diperhatikan ialah budaya perusahaan. Salah satu perusahaan yang menerapkan Budaya Organisasi adalah PT Fuji Technica Indonesia.

Adapun budaya perusahaan yang ada di PT Fuji Technica Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai-nilai Budaya Perusahaan PT FTI

Nilai Budaya	Symbol	Makna
<i>Synergy</i>		Saling menghargai, menghormati perbedaan dan membina kerja sama untuk mencapai kinerja yang terbaik.
<i>Proses Excellence</i>		Terus menerus meningkatkan kualitas insani, proses, sistem, dan produk (Barang & Jasa) sehingga mencapai kondisi yang prima dan selaras dengan kepentingan <i>stakeholders</i> .
<i>Integrity</i>		Senantiasa menjunjung tinggi kebenaran, martabat dan amanah dalam berbicara, bersikap, dan bekerja.
<i>Reliable</i>		Senantiasa bekerja dengan sepenuh kemampuan untuk menghasilkan kinerja terbaik dan dapat dipertanggung jawabkan sehingga selalu dapat diandalkan.
<i>Initiative</i>		Dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap dan memanfaatkan peluang.
<i>Trustworthiness</i>		Senantiasa menepati janji, mematuhi kebijakan perusahaan dan peraturan yang berlaku secara konsisten dan menyelaraskan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan.

Sumber : PT Fuji Technica Indonesia 2023

Sebagai wujud semangat baru untuk bertransformasi PT Fuji Technica Indonesia telah mencanangkan SPIRIT sebagai nilai nilai luhur yang menjadi panduan bagi manajemen serta seluruh karyawannya. Nilai SPIRIT ini merupakan akronim dari *Synergy, Proses Excellent, Integrity, Reliable, Initiative, dan Trustworthiness*. PT Fuji Technica Indonesia menjadikan SPIRIT sebagai pedoman moral dalam menghadapi berbagai guncangan di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yaitu yang serba berubah, tak tentu, kompleksitas, dan ambigu. Hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk maju karena adanya berbagai permasalahan yang harus dihadapi belakang ini yaitu, nilai-nilai moral yang tidak dijunjung tinggi. Harapannya SPIRIT sebagai nilai moral pula yang akan membawa nama PT. Fuji Technica Indonesia serta individu di dalamnya untuk maju dan berkontribusi bagi negeri.

Mengingat pentingnya peran karyawan dalam keberhasilan perusahaan, penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting. Dengan memahami pengaruh nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat lebih fokus pada pengembangan budaya

perusahaan yang lebih kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan bisnis.

Penelitian ini dilakukan terhadap PT Fuji Technica Indonesia, perusahaan manufaktur pembuat Dies, *Stamping* dan *Assembling* untuk kebutuhan kendaraan roda empat, yang beralamat di Jl. Maligi Raya Lot A-6&7, Kawasan Industri KIIC Sukaluyu, Teluk Jambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. PT FUJI Technica Indonesia berdiri pada bulan September 1996 yang tergabung ke dalam bisnis unit Astra Motor III yang merupakan perusahaan *joint venture* antara PT. Astra International Tbk dengan Fuji Technica & Miyazu Inc. , japan. PT Fuji Technica Indonesia menjadi *supplier* dari perusahaan pembuat kendaraan roda empat di antaranya PT Astra Daihatsu Motor, PT Suzuki Indomobil Motor, PT Honda Prospect Motor, PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Namun nyatanya masih terdapat fenomena masalah mengenai Budaya perusahaan pada PT Fuji Technica Indonesia kurangnya rasa *awareness* terkait dengan nilai-nilai budaya perusahaan dapat mengakibatkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan hal ini di tunjukan dengan masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi kebijakan atau prosedur yang didasarkan pada nilai-nilai perusahaan, seperti tidak menggunakan APD saat berada di area lapangan. Beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja, hal ini terlihat masih ada pegawai yang mendahulukan urusan pribadi dari pada urusan kantor, misalnya meninggalkan kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang mungkin tidak begitu penting. Secara keseluruhan, kurangnya rasa *awareness* dan *understanding*, serta kurangnya *buy in* dan *ownership* terhadap nilai-nilai budaya perusahaan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Berikut data Survey Assessment Core Value yang di lakukan kepada karyawan PT Fuji Technica Indonesia:

Tabel 1 Survey Core Value PT FTI

Tahun	Keterangan	Awareness	Understanding	Buy In	Ownership	Jumlah MP
2018	Target Hasil Survey Core Value	91%	79%	68%	60%	337
	Hasil Data Actual	92%	79%	68%	60%	
2021	Target Hasil Survey Core Value	93%	81%	72%	61%	374
	Hasil Data Actual	92%	79%	69%	59%	
2022	Target Hasil Survey Core Value	94%	82%	74%	61%	371
	Hasil Data Actual	94%	75%	63%	56%	

Sumber : PT Fuji Technica Indonesia 2023

Berdasarkan data tabel di atas, dapat kita ketahui bahwa pada tahun 2021 hasil *survey* nilai-nilai budaya perusahaan tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan tingkat *awareness* yang di dapat adalah 92% dari target 93%, tingkat *understanding* mendapat hasil 79% dari target 81%, tingkat *buy in* mendapat hasil 69% dari target 72%, dan tingkat *ownership* mendapatkan hasil 59% dari target 61%.

Penurunan kembali terjadi di tahun 2022 dimana tingkat *understanding* mendapatkan hasil 75% dari target 82%, tingkat *buy in* mendapatkan hasil 63% dari target 74%, dan tingkat *ownership* mendapatkan hasil 56% dari target 61%.

Mengingat masih terjadinya fenomena masalah mengenai budaya perusahaan maka hal tersebut berimbas pada terjadinya fenomena masalah yang terjadi mengenai Kinerja Karyawan, fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan adalah dimana karyawan menjadi bekerja tidak tepat waktu dan kadang lambat dalam penyelesaian pekerjaan. Pada PT Fuji Technica Indonesia terdapat masalah pada kinerja karyawan dimana masih di temukan produk NG dan hasil produksi yang tidak mencapai target. Hal ini di buktikan dengan adanya data hasil produksi yang belum maksimal dalam pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan. Di bawah ini adalah hasil dari olah data yang peneliti dapat.

Tabel 2 Data Produksi Sub Assembly

NO	Tahun	Target (Unit)	Actual	Selisih	Presentase
1	2020	194,047	190,411	3,636	98%
2	2021	272,414	261,765	10,649	96%
3	2022	283,999	278,412	5,587	98%

Sumber : PT Fuji Technica Indonesia 2023

Berdasarkan data tabel di atas dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Target kerja pada tahun 2020 mencapai 98%, ditahun 2021 mencapai 96%, dan ditahun 2022 target yang tercapai yaitu 98%.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai pengaruh nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fuji Technica Indonesia".

TINJAUAN LITERATUR

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Berikut budaya organisasi menurut para ahli:

Menurut (Paramitha, 2016) "*Budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya.*"

Budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Wahyuni et al., 2017).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. (Eva & Lestari, 2022)

Menurut (Fauzan & Fathiyah, 2017) "*b=Budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik.*"

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi merupakan pola nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang ada di dalam suatu organisasi, yang memberikan identitas, mengarahkan perilaku, dan mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Untuk lebih memperjelas pengertian dari Kinerja Karyawan, berikut penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Mangkunegara dalam (Mariam & Adung, 2017) mengemukakan kinerja karyawan sebagai berikut, "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sedarmayanti dalam (Mariam & Adung, 2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan

Sedangkan Rivai dan Sagala dalam (Dwianto et al., 2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan yaitu, "Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

Kemudian menurut Wibowo dalam (Mansur, 2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut, "Istilah kinerja berasal dari pengertian kata *performance* dalam bahasa Inggris artinya prestasi kerja atau hasil kerja. Sebenarnya makna kinerja lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung".

Berdasarkan beberapa pendapat beberapa ahli di atas maka peneliti

menyimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah sejumlah *output* yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dapat di observasi berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Rancangan ini dipergunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Terdapat dua jenis penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Menurut (Sujarweni, 2014), "Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain".

Berdasarkan teori tersebut penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai bagaimana budaya perusahaan yang terdapat pada PT Fuji Technica Indonesia dan bagaimana Kinerja karyawan yang terdapat pada PT Fuji Technica Indonesia. Dengan kata lain akan terjawab rumusan masalah nomor satu dan dua.

2. Penelitian Asosiatif

Menurut (Sujarweni, 2014) "*Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya*".

Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Tujuan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Fuji Technica Indonesia. Dengan kata lain akan terjawab rumusan masalah nomor tiga.

Desain yang penulis gunakan di dalam penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015), metode penelitian kuantitatif adalah, "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Berdasarkan teori tersebut, maka data yang diperoleh dari sampel penelitian ini dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Artinya baik penelitian

deskriptif dan penelitian asosiatif dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Perusahaan di PT Fuji Technica Indonesia berdasarkan hasil perhitungan deskripsi data statistik dasar diperoleh rata-rata 44,25 dan Frekuensi absolut tertinggi ada pada rentang nilai 44-46 dengan banyaknya responden yang nilainya berada pada interval tersebut sebanyak 28 artinya budaya Perusahaan di PT Fuji Technica Indonesia berada pada kategori baik.
2. Kinerja Karyawan di PT Fuji Technica Indonesia berdasarkan hasil perhitungan deskripsi data statistik dasar diperoleh rata-rata 53,11 dan Frekuensi absolut tertinggi berada pada rentang 48-50 dengan banyaknya responden yang nilainya berada pada interval tersebut sebanyak 21 artinya Kinerja Karyawan pada PT Fuji Technica Indonesia berada pada kategori baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,767$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,588$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (10,551 > t_{tabel} (2,000))$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Budaya Perusahaan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,588 menunjukkan bahwa 58,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Budaya Perusahaan, sisanya sebanyak 41,2% ditentukan oleh faktor lain di luar Budaya Perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Budaya Perusahaan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 3,041$ dan koefisien regresi $\beta = 1,132$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 3,041 + 1,132X$. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (111,31) > F_{tabel} (6,96)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,25) < F_{tabel} (1,90)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 3,041 + 1,132X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat Budaya Perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Perusahaan di PT Fuji Technica Indonesia berada pada kategori penilaian Baik.

2. Kinerja Karyawan di PT Fuji Technica Indonesia berada pada kategori penilaian Baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Perusahaan terhadap Kinerja karyawan pada PT Fuji Technica Indonesia sebesar 58,8% dengan T hitung 2,00 artinya pengaruh antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan teruji secara matematis pengaruhnya signifikan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran untuk Manajemen

Berdasarkan pengisian angket variabel X Budaya Perusahaan diperoleh nilai terkecil pada soal nomor 10 dengan nilai 340 yaitu tata letak organisasi mendukung kolaborasi dan komunikasi antar anggota organisasi secara efektif sehingga saran yang tepat untuk Perusahaan yang tepat berdasarkan soal tersebut adalah manajemen perlu lebih *aware* terhadap penataan tata letak fisik organisasi yang ada pada PT Fuji Technica Indonesia.

Berdasarkan pengisian angket variabel Y Kinerja karyawan diperoleh nilai terkecil pada soal nomor 9 dengan nilai 344 yaitu tingkat pengawasan yang memadai memberikan pegawai rasa tanggung jawab dan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan sehingga saran yang tepat untuk manajemen adalah sebaiknya manajemen perlu meningkatkan pengawasan yang lebih memadai terhadap karyawan PT Fuji Technica Indonesia.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Optimalisasi Budaya Perusahaan menjadi topik kajian yang menarik karena Budaya Perusahaan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan menggali dan memahami makna dan arti Budaya Perusahaan diharapkan dapat dikembangkan kekuatan untuk meningkatkan Kinerja. Pada tahap selanjutnya perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel lain selain Budaya Perusahaan dalam rangka meningkatkan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aykan, E. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. InTech. <https://doi.org/https://doi.org/10.5772/intechopen.69703>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management 15th Edition*.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>
- Eva, N., & Lestari, P. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 20(1), 11–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v20i>
- Fauzan, M. O., & Fathiyah, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

- Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2), 183.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.29>
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Kurniasih, M. A. D.; F. H. A. (2019). *Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah*. 19-29.
- Mansur, P. dan. (2016). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Papua. *Jurnal FuturE*, 4(1), 79-90.
- Mariam, I. S., & Adung, S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Kartika Inti Sejati Kota Bandung*. 49-65.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. <https://lib.unikom.ac.id/opac/detail/0-16306/HUMAN> Resource Management
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan W. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Mc Graw-Hill Education.
- Panjaitan, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Simalem Resort. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1-13.
- Paramitha, P. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September*, 1-23.
- Priansa, D. J. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. CV Pustaka Setia.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2018). *Human Resource Management Essential Perspectives*.
- Roswaty, R. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1), 92-103.
<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i1.758>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2014). *Akuntansi Biaya: Teori dan Penerapannya*. Pustaka Baru Press.
- Timotius. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. ANDI.
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yVJLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Timotius,+K.+H.+\(2017\).+Pengantar+metodologi+penelitian:+pendekatan+manajemen+pengetahuan+untuk+perkembangan+pengetahuan.+Penerbit+Andi.&ots=coL-0NRrny&sig=geA5gP70kcKig2jHH_LW5iM](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yVJLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Timotius,+K.+H.+(2017).+Pengantar+metodologi+penelitian:+pendekatan+manajemen+pengetahuan+untuk+perkembangan+pengetahuan.+Penerbit+Andi.&ots=coL-0NRrny&sig=geA5gP70kcKig2jHH_LW5iM)
- Tsauri, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Integratif*.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah

Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189.
<https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.43>

Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Deepublish.