

Diterima : February 01, 2021
Disetujui : February 05, 2021
Diterbitkan: February 24, 2021

**Conference on Management, Business,
Innovation, Education and Social Science**
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combrates>

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan

Widijaya¹, Rusdi Noverianto²

Email Korespondensi: widijaya.tan@uib.ac.id¹, 1742202.rusdi@uib.edu²

¹Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

²Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Budaya perusahaan diukur dengan nilai, kerjasama tim, kepemimpinan dan keterlibatan karyawan. Karyawan perlu mengetahui pentingnya budaya perusahaan agar kinerja perusahaan lebih baik. Sampel penelitian ini berjumlah 111 responden dari total 17 perusahaan BUMN yang terdaftar di Batam. Data dianalisis menggunakan SPSS 25 dengan metode analisis regresi berganda. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah kerjasama tim, kepemimpinan, keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil yang berbeda terdapat pada nilai yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

Kata kunci:

Budaya perusahaan, kinerja perusahaan

Pendahuluan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai bersama yang berperan sebagai tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi (Aduce *et al.*, 2013). Perusahaan digambarkan sebagai tempat memperoleh penghasilan melalui penjualan produk ataupun penawaran jasa yang dimilikinya. Proses pendirian perusahaan dapat dilakukan secara perseorangan ataupun lebih dari satu orang. Keberagaman penilaian kinerja dapat diatasi dengan adanya suatu budaya perusahaan yang ditetapkan keduanya. Perbedaan pandangan antara keduanya menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Tantangan dalam menghasilkan suatu kinerja yang positif untuk menambah kelangsungan hidup perusahaan serta peranan budaya diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Kinerja adalah hal kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan serta tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004).

Menurut Robbin dan Judge (2007) bahwa indikator budaya perusahaan sejatinya memiliki hakikat budaya. Salah satunya adalah inovasi dalam pengambilan risiko, dimensi ini berkaitan

dengan dukungan ataupun penghargaan terhadap aspirasi karyawan. Dimensi lainnya yaitu perhatian dan rincian, ini mengarah pada evaluasi hasil kerja dan kecermatan. Sisi lain seperti orientasi tim yang menitikberatkan pada kerjasama yang terlibat antara internal karyawan. Indikator kerjasama tim dapat menggambarkan kemampuan individu dalam berkoordinasi antara satu dan lainnya. Kerjasama tim akan selalu ada dalam suatu perusahaan. Pekerjaan yang ada tidak selamanya mampu diselesaikan dengan sendiri, namun dibutuhkannya kerjasama. Budaya yang tergambarkan dalam indikator ini adalah peranan dan fungsi yang diketahui setiap tim ketika bergabung menjadi satu. Indikator nilai, kerjasama tim juga dapat menggambarkan peningkatan kinerja perusahaan (Chung & Haddad, 2000).

Peningkatan kinerja perusahaan dapat dinilai dari kepemimpinan dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan yang dapat mengayomi, diterima dan adil dalam berbagai situasi. Keterampilan kepemimpinan, efektivitas diri sangat dibutuhkan dalam indikator ini. Arah pencapaian kinerja perusahaan akan berporos pada pimpinan. Penelitian terdahulu memberikan gambaran bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh atas pencapaian kinerja terbaik (Yiing dan Ahmad, 2009). Kinerja terbaik sangat jelas dipengaruhi oleh keterlibatan seluruh karyawan. Karyawan menjadi pemeran utama dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Kepedulian, kemampuan berpikir, tenaga dan wawasan yang terbuka dibutuhkan pada seorang diri karyawan. Pengambilan keputusan tidak kalah pentingnya yang harus dimiliki. Kemampuan membangun komunikasi yang baik menjadi penyempurna. Kinerja perusahaan akan jelas tergambar oleh adanya indikator ini. Penelitian terdahulu, sepakat bahwa indikator ini menjadi pondasi menuju kinerja perusahaan yang lebih baik (Yilmaz & Ergun, 2008).

Penerapan budaya perusahaan memberikan beberapa manfaat. Manfaatnya adalah memudahkan koordinasi, komunikasi antara karyawan, terbentuknya hubungan yang baik. Karyawan terdorong untuk mencapai suatu prestasi serta pengambilan keputusan dilakukan dengan cepat dan mudah (Siswanto & Sucipto, 2008). Permasalahan penerapan budaya terjadi pada salah satu bank yaitu BJB. Berawal dari tujuan agar tergolong ke 10 besar bank terbaik di Indonesia. BJB menurut Hakim selaku *vice president* divisi *corporate secretary*, semakin kuat suatu budaya perusahaan maka mendorong karyawan untuk bersama menggapai tujuan yang telah ditetapkan. BJB juga melakukan evaluasi terhadap budaya yang diterapkan terkait tingkat pengetahuan, pemahaman, persepsi kepentingan dan keyakinan karyawan terhadap pencapaian tujuan tersebut. Adanya komitmen yang kuat dan kesesuaian berjalannya budaya akan mendorong tercapainya tujuan bank BJB menjadi 10 bank terbesar di Indonesia Bidik 10 Besar, Bank BJB Perkuat Budaya Perusahaan. (2017, Januari 13). Diakses pada Desember 2020 dari artikel ilmiah:

Pembaharuan dan pembenahan budaya perusahaan juga terjadi di PT Pos Indonesia. Menurut direktur utama PT Pos Indonesia, penyesuaian budaya diperlukan agar sesuai dengan visi dan misi dari kebijakan BUMN. Budaya AKHLAK yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif diyakin sebagai kebutuhan PT Pos Indonesia untuk menjadi mesin pertumbuhan ekonomi, akselerator kesejahteraan sosial dan penyedia lapangan kerja dan penyedia talenta. Perusahaan mampu bertahan dari tantangan eksternal, karena memiliki budaya perusahaan yang kokoh (Rosidah dan Gustomo, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan yang diukur dengan variabel nilai, kerjasama tim, kepemimpinan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja. Penelitian ini penting, dikarenakan masih ada perusahaan yang bermasalah dengan budaya perusahaan.

Tinjauan Pustaka Kinerja Perusahaan

Menurut Widodo (2015) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material. Kinerja perusahaan dianggap sebagai jumlah dari prestasi yang dicapai oleh semua departemen dan terlibat dengan tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Astuti, 2006). Menurut Chamanifard *et al.* (2014) kinerja perusahaan dianggap sebagai satu gagasan dasar dalam manajemen dan sebagian besar tugas manajemen dibentuk sesuai dengan pengertian tersebut. Perusahaan yang sukses dapat tercermin dari kinerja karyawan. Kinerja perusahaan sebagai ide yang berhubungan dengan kelangsungan hidup dan kesuksesan sebuah perusahaan (Ahmed & Shafiq, 2014).

Pengaruh Nilai Terhadap Kinerja Perusahaan

Nilai merupakan aspek budaya non material yang berpengaruh kuat pada semua orang yang terlibat didalamnya (Sharma *et al.*, 2010). Aspek budaya non material mencakup perilaku, ide, norma, nilai dan keyakinan yang berkontribusi pada budaya (Stolley, 2005). Prinsip nilai seperti terbentuknya pengetahuan yang baru, sikap saling berbagi serta kemampuan penyesuaian diri dijadikan sebagai aset rasional dalam mendukung tercapainya kinerja perusahaan (Shahzad *et al.*, 2012).

H1: Nilai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Perusahaan

Yiing dan Ahmad (2009) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim diyakini sebagai cara yang efektif menyatukan seluruh karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk meraih tujuan perusahaan yang lebih baik.

H2: Kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja

Keterlibatan adalah dimensi penting dari budaya perusahaan dalam mempengaruhi efektivitas dan kinerja perusahaan (Amah & Ahiauzu, 2013). Saks (2006) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan adalah proses partisipasi dari seluruh karyawan yang dirancang untuk meningkatkan performa kerja dalam perusahaan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan maka semakin tinggi kinerja perusahaan yang diperoleh (Kamau & Wanyoike, 2019).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perusahaan

Joo dan Lim (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keahlian yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya visi atau tujuan. Kepemimpinan mengarah pada efektivitas pribadi dan perusahaan dalam perubahan suatu budaya perusahaan. Arah pencapaian kinerja perusahaan akan mengacu pada kepemimpinan. Budaya kepemimpinan dalam perusahaan dapat membangun hubungan yang kuat antara komitmen organisasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Yiing & Ahmad, 2009).

H4: Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan

Metodologi Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif, yang digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan di BUMN kota Batam. Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden BUMN kota Batam. Pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner adalah 5 skala *likert*, terdiri dari STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju).

Pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan cara memberikan pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dan dibagikan ke para karyawan/karyawati yang bekerja di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan data sampel dari yang awalnya sedikit kemudian lama-lama akan menjadi besar (Sugiono, 2016).

Tahapan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji *outlier*, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil yang telah diolah di SPSS, menunjukkan bahwa dari 119 data responden ada 8 data yang dikatakan *outlier*. Data tersebut menunjukkan nilai 3 atau -3 melebihi batas *z-score* yang ditetapkan. Data yang dapat lakukan pengujian lebih lanjut dalam penelitian hanya 111 responden.

Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah hasil yang akan diraih dari apa yang diinginkan oleh organisasi ataupun perusahaan (O'Reilly & Chatman, 1996). Variabel ini diukur dengan menggunakan pengisian kuesioner yang terdiri dari 7 pertanyaan (Kamau & Wanyoike, 2019).

Nilai

Nilai adalah pandangan–pandangan yang dimiliki seseorang dan mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan (Koentjaraningrat, 2012). Nilai diukur dengan pengisian kuesioner yang terdiri dari 4 indikator. Indikator tersebut adalah jarak kekuasaan, individu dan kerjasama, penghindaran ketidakpastian dan perbedaan gender (Ahmed & Shafiq, 2014).

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kemampuan cara berkerja secara kelompok untuk mencapai visi bersama (Carnegie, 2012). Kerjasama tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Variabel ini diukur dengan pengisian kuesioner atas 3 pertanyaan yang diadopsi dari (Chung & Haddad, 2000).

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan pandangan seorang karyawan dalam mengidentifikasi pekerjaan, secara aktif untuk terlibat dan memiliki pemikiran bahwa performa adalah hal penting (Robbins & Coulter, 2010). Variabel ini diukur dengan pengisian kuesioner yang terdiri dari 4 indikator. Indikator tersebut adalah konsultasi, mengikuti rapat anggaran, bagaimana membangun komunikasi terbuka dan proses pengambilan keputusan (Kamau & Wanyoike, 2019).

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai keahlian seseorang dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah mendapatkan tujuan (Badeni, 2013). Kepemimpinan juga merupakan suatu

usaha untuk mempengaruhi orang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Teard, 1966). Variabel ini diukur dengan pengisian kuesioner yang terdiri dari 7 pertanyaan yang diadopsi dari (Kim & Robert, 2006).

Hasil dan Pembahasan

Responden berdasarkan usia atau umur didominasi oleh responden berusia 20–30 tahun yakni sebesar 71%. Responden dengan posisi pekerjaan sebagai non manajerial sebesar 64%, sedangkan posisi pekerjaan sebagai majerial sebesar 36%. Responden dengan pengalaman kerja 1-5 tahun sebesar 49% dan 6-10 tahun sebesar 25%. Responden dengan latar belakang sarjana sebesar 62% dan sekolah menengah atas atau setaranya sebesar 28%.

Tabel 1 *Identitas responden*

Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	68	57%
Wanita	51	43%
Total	119	100%
Umur		
20 – 30	85	71%
31 – 40	19	18%
41 – 50	8	6%
> 50	6	5%
Total	119	100%
Jangka Waktu Bekerja		
< 1	18	15%
1- 5	58	49%
6 – 10	30	25%
11 – 20	8	7%
> 20	5	4%
Total	119	100%
Latar Belakang Pendidikan		
Sekolah Dasar	0	0%
Sekolah Menengah Pertama	0	0%
Sekolah Menengah Atas atau setaranya	33	28%
Diploma	12	10%
Sarjana	74	62%
Magister	0	0%
Doktor	0	0%
Total	119	100%

Posisi Pekerjaan		
Non Manajerial	76	64%
Manajerial	43	36%
Total	119	100%

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Tabel 2 Hasil uji statistik deskriptif

	Data	Minimum	Maksimum	Rata2	Std. Deviasi
Nilai	111	2	5	3,317	0,863
KerjasamaTim	111	2	5	3,880	0,680
Kepemimpinan	111	2	5	3,928	0,734
KeterlibatanKaryawan	111	2	5	3,708	0,683
KinerjaPerusahaan	111	3	5	4,151	1,602

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Nilai menunjukkan rata-rata responden cukup memiliki pandangan bahwa nilai dianggap sebagai aset rasional yang mendukung untuk pembelajaran individu dan organisasi. Kerjasama tim menunjukkan rata-rata responden memiliki kerjasama antara karyawan dan unit yang baik di dalam perusahaan. Kerjasama berperan penting di dalam perusahaan, tanpa adanya kerjasama, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manajer seharusnya menekankan kerjasama antara karyawan dan unit di dalam perusahaan.

Kepemimpinan menunjukkan rata-rata responden percaya terhadap pemimpin perusahaan dalam menekankan fungsi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Hal ini sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui fungsi-fungsi deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Pemimpin harus membuat struktur organisasi yang jelas agar karyawan paham dengan fungsi dari deskripsi pekerjaan tersebut. Keterlibatan karyawan menunjukkan rata-rata responden percaya bahwa semakin seringnya karyawan terlibat di dalam suatu kegiatan perusahaan akan semakin baik ke depannya. Adanya keterlibatan karyawan di dalam suatu perusahaan akan lebih mudah dalam menyadari kekurangan yang dimiliki oleh perusahaan. Pemimpin harus sering melibatkan karyawan dalam suatu kegiatan perusahaan. Kinerja perusahaan menunjukkan rata-rata responden percaya bahwa kinerja perusahaan sebagai ide yang berhubungan dengan kelangsungan hidup dan kesuksesan dari sebuah perusahaan.

Tabel 3 Tabel uji validitas

Variabel	Korelasi Perason	Kesimpulan
Nilai	Nilai 1	0,700 <i>Valid</i>
	Nilai 2	0,628 <i>Valid</i>
	Nilai 3	0,700 <i>Valid</i>
	Nilai 4	0,483 <i>Valid</i>
	Nilai 5	0,374 <i>Valid</i>
	Nilai 6	0,628 <i>Valid</i>

	Nilai 7	0,386	<i>Valid</i>
	Nilai 8	0,700	<i>Valid</i>
	Nilai 9	0,629	<i>Valid</i>
	Nilai 10	0,562	<i>Valid</i>
	Nilai 11	0,569	<i>Valid</i>
	Nilai 12	0,483	<i>Valid</i>
	Nilai 13	0,355	<i>Valid</i>
Kerjasama Tim	KerjasamaTim 1	0,768	<i>Valid</i>
	KerjasamaTim 2	0,881	<i>Valid</i>
	KerjasamaTim 3	0,734	<i>Valid</i>
Keterlibatan Karyawan	KeterlibatanKaryawan 1	0,521	<i>Valid</i>
	KeterlibatanKaryawan 2	0,501	<i>Valid</i>
	KeterlibatanKaryawan 3	0,475	<i>Valid</i>
	KeterlibatanKaryawan 4	0,480	<i>Valid</i>
	KeterlibatanKaryawan 5	0,474	<i>Valid</i>
	KeterlibatanKaryawan 6	0,476	<i>Valid</i>
	KeterlibatanKaryawan 7	0,360	<i>Valid</i>
Kepemimpinan	Kepemimpinan 1	0,566	<i>Valid</i>
	Kepemimpinan 2	0,622	<i>Valid</i>
	Kepemimpinan 3	0,657	<i>Valid</i>
	Kepemimpinan 4	0,707	<i>Valid</i>
	Kepemimpinan 5	0,494	<i>Valid</i>
	Kepemimpinan 6	0,492	<i>Valid</i>
	Kepemimpinan 7	0,770	<i>Valid</i>
Kinerja Perusahaan	KinerjaPerusahaan 1	0,693	<i>Valid</i>
	KinerjaPerusahaan 2	0,754	<i>Valid</i>
	KinerjaPerusahaan 3	0,833	<i>Valid</i>
	KinerjaPerusahaan 4	0,924	<i>Valid</i>
	KinerjaPerusahaan 5	0,810	<i>Valid</i>
	KinerjaPerusahaan 6	0,899	<i>Valid</i>
	KinerjaPerusahaan 7	0,810	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Valid atau tidaknya *instrument* penelitian ditentukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Berdasarkan 111 responden yang dijadikan sebagai sampel dalam pengujian validitas. Nilai r tabel = 0,1502 dengan $\alpha = 0,05$. Kuisisioner yang dinyatakan valid bila nilai r hitung > 0,1502.

Tabel 4 Tabel uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Nilai	0,740	<i>Reliabel</i>
Kerjasama Tim	0,824	<i>Reliabel</i>
Keterlibatan Karyawan	0,676	<i>Reliabel</i>
Kepemimpinan	0,749	<i>Reliabel</i>
Kinerja Perusahaan	0,790	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dapat dilihat dari tabel di atas variabel nilai, kerjasama tim, kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kinerja perusahaan menunjukkan *cronbach's alpha* melebihi angka 0,6 sehingga dapat dikatakan *reliabel* dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5 *Tabel hasil uji normalitas*

<i>RES 1</i>	
Signifikansi	0.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah (2021).

Uji normalitas adalah pengujian yang hasilnya bertujuan untuk mengetahui apakah data pada regresi variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika pada tabel kolmogorov-smirnov nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data berdistribusi normal karena nilainya adalah 0,200.

Tabel 6 *Tabel hasil uji multikolinearitas*

Variabel Independen	Statistik Kolinearitas		Kesimpulan
	Toleransi	VIF	
Nilai	.991	1.009	Tidak terdapat multikolinearitas
KerjasamaTim	.906	1.104	Tidak terdapat multikolinearitas
KeterlibatanKaryawan	.962	1.039	Tidak terdapat multikolinearitas
Kepemimpinan	.869	1.151	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah (2021).

Hasil output dapat dilihat pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa nilai VIF variabel nilai adalah 1,009, variabel kepemimpinan adalah 1,151, variabel kerjasama tim adalah 1,104 dan variabel keterlibatan karyawan adalah 1,039. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas karena seluruh nilai VIF dibawah nilai 10.

Tabel 7 *Tabel uji heteroskedastisitas*

Variabel Independen	Signifikansi	Kesimpulan
Nilai	0.434	Tidak mengandung heteroskedastisitas
Kerjasama Tim	0.829	Tidak mengandung heteroskedastisitas
Keterlibatan Karyawan	0.977	Tidak mengandung heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0.080	Tidak mengandung heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2021).

Output dari pengujian ini dilihat dari nilai signifikansi nya, pada tabel diatas menunjukkan signifikansi variabel nilai adalah 0,434, variabel kepemimpinan adalah 0,080, variabel kerjasama tim adalah 0,829 dan variabel keterlibatan adalah 0,977. Dasar pengambilan keputusan untuk terlepas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya diatas 0,05.

Tabel 8 *Tabel hasil uji f*

Variabel Independen	F	Signifikansi
Regresi	14.871	0.000 ^b

Sumber: Data primer diolah (2021).

Dapat kita lihat dari tabel di atas bahwa nilai signifikansi menunjukkan 0,000 atau dibawah dari 0,025. Ini artinya bahwa budaya perusahaan yang terdiri dari nilai, kerjasama tim, kepemimpinan dan keterlibatan karyawan secara bersama–sama mempengaruhi kinerja perusahaan.

Tabel 9 *Hasil uji t*

Variabel Independen	Koefisien		t	Sig.	Kesimpulan
	B				
Nilai	-0,152		-1,946	0,054	Tidak Terbukti
Kerjasama Tim	0,241		2,894	0,005	Terbukti
Keterlibatan Karyawan	0,252		3,176	0,002	Terbukti
Kepemimpinan	0,372		4,561	0,000	Terbukti

Sumber: Data primer diolah (2021).

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan nilai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal itu terjadi karena kebanyakan responden menjawab manajer sulit

untuk di temui, kurangnya keterbukaan manajer tentang perkembangan karir karyawan, kurangnya keterlibatan manajer dalam penilaian kinerja karyawan dan minimnya umpan balik dari manajer. Hipotesis 2 menunjukkan kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Kerjasama tim diyakini sebagai cara yang efektif menyatukan seluruh karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk meraih tujuan perusahaan yang lebih baik (Amah & Ahiauzu, 2013).

Hipotesis 3 menunjukkan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Ketika karyawan terlibat secara efektif dalam suatu perusahaan, maka karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh pendapatan, melainkan akan terlihatnya suatu kontribusi terhadap perusahaan (Nikpour, 2017). Hipotesis 4 menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan dalam perusahaan dapat membangun hubungan yang kuat antara komitmen organisasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Yiing & Ahmad, 2009).

Uji Koefisien Determinasi (*R*)

Tabel 10 Hasil uji koefisien determinasi

Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Karyawan	0,359	0,335

Sumber: Data primer diolah (2021).

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai *Adjusted R²* menunjukkan nilai 0,335, artinya variabel independen yaitu budaya perusahaan yang terdiri dari nilai, kerjasama tim, kepemimpinan dan keterlibatan karyawan dapat menjelaskan variabel dependen. Kinerja perusahaan sebesar 33,5%, sedangkan 66,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya terhadap kinerja perusahaan. Budaya perusahaan diwakilkan dengan nilai, kerjasama tim, kepemimpinan dan keterlibatan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh bahwa kerjasama tim, keterlibatan karyawan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Nilai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Setiap perusahaan perlu memiliki nilai, kerjasama tim, kepemimpinan dan keterlibatan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adruce, S. A. Z., Abdullah-Al-Jubair, M., Weng, E. N. G., Anding, P. N., Othman, A. E. A., Hassan, Z., & Jonathan, V. (2013). Interactive based Secured Online Organizational Culture Audit System. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 596–601. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.278>
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational

- Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(3).
- Amah, E., & Ahiauzu, A. (2013). Employee involvement and organizational effectiveness. *Journal of Management Development*, 32(7), 661–674. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2010-0064>
- Astuti, D. A. L. W. (2006). Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif dengan Assesment Centre. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 1, Nov 2006 *Penciptaan*, 6(1), 23–34.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*.
- Carnegie, A. (2012). *Kerja Keras dan Pandangan Moralnya*.
- Chamanifard, R., Nikpour, A., & Chamanifard, S. (2014). Investigating the impact of emotional intelligence on organizational performance in International Division of Tejarat Bank, Iran. *International Journal of Engineering*, 2(11), 652–657.
- Chung, S., & Haddad, K. (2000). Asian Review of Accounting Article information: *Asian Review of Accounting*, 8(2).
<https://www.republika.co.id/berita/ojpgj9396/bidik-10-terbesar-bank-bjb-perkuat-budaya-perusahaan>. (n.d.).
- Joo, B. K., & Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 16(1), 48–60. <https://doi.org/10.1177/1548051809334195>
- Kamau, P., & Wanyoike, R. (2019). Corporate culture and organizational performance: A case of Mayfair casino, Nairobi city county, Kenya. *Global Journal Of Commerce and Management Perspective*. <https://doi.org/10.24105/gjcmp.2019.8.2>
- Kim, C. S., & Robert, Q. E. (2006). *Diagnosing and Changin Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework*.
- Koentjaraningrat. (2012). *Pengantar Ilmu Antropologi*.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, Issue January 1996).
- Rivai, V., & Basri. (2004). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*.
- Rosidah, S., & Gustomo, A. (2014). *Analysis of Organizational Culture and Leadership Style in Rst Company*. 3(8), 913–924.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Shahzad, F., Luqman, R. A., & Khan, A. R. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(9), 1–11. <https://doi.org/10.1007/BF00310042>
- Sharma, U., Lawrence, S., & Lowe, A. (2010). Institutional contradiction and management control innovation: A field study of total quality management practices in a privatized telecommunication company. *Management Accounting Research*, 21(4), 251–264. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2010.03.005>
- Siswanto, & Sucipto, A. (2008). *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*.

- Stolley, K. S. (2005). *The Basic of Sociology*.
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Tead, O. (1966). *The Art of Administration*.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53–86.
<https://doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Yilmaz, C., & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43(3), 290–306.
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2008.03.019>