

**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Daru
Utama Kabupaten Aceh Besar**
(*The Influence of Work Culture on Employee Performance at PT. Golden Daru
Utama, Aceh Besar District*)

Rifana Amara Putri¹, Widyawati¹, Romano^{1*}

¹Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Syiah Kuala

*Corresponding author: romanos_agri@unsyiah.ac.id

Abstrak. Kinerja ialah segala sesuatu yang dilakukan karyawan yang mana bisa mempengaruhi kontribusinya kepada suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya budaya kerja. Budaya kerja yaitu kebiasaan yang secara berulang-ulang dijalankan oleh para pegawai dalam organisasi yang terbentuk dari adanya tradisi (adat kebiasaan), agama, dan norma. PT. Golden Daru Utama memiliki budaya kerja yang dimana penerapannya cenderung belum maksimal seperti dalam hal kedisiplinan, sikap profesional, kurangnya inovasi yang dikhawatirkan akan menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Daru Utama Kabupaten Aceh Besar. Data primer yang digunakan dari penelitian ini didapat dari wawancara dan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan tetap PT. Golden Daru Utama. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis *rank spearman correlation*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara budaya kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, dengan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif, yang artinya budaya kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah artinya semakin baik budaya kerja yang diciptakan perusahaan maka kinerja yang dihasilkan karyawan pun akan semakin meningkat. Dan juga diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Daru Utama, hal ini dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,026 yang dimana lebih kecil dari ($<$) 0,05 maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,29%, dan sisanya 46,71% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Kerja

Abstract. Performance is everything that an employee does which can affect his contribution to a company. Employee performance is influenced by many factors, one of which is work culture. Work culture is a habit that is repeatedly carried out by employees in an organization which is formed from the existence of traditions (customs), religions, and norms. PT. Golden Daru Utama has a work culture where the implementation tends not to be maximal such as in terms of discipline, professional attitude, lack of innovation which is feared will degrade employee performance at the company. The purpose of this study was to determine the effect of work culture on employee performance at PT. Golden Daru Utama, Aceh Besar District. Primary data used in this study were obtained from interviews and questionnaires distributed to permanent employees of PT. Golden Daru Utama. The data analysis technique used is *rank spearman correlation*. The results of this study indicate that the correlation between work culture and employee performance is strong, with a positive correlation coefficient, which means that work culture and employee performance have a unidirectional relationship, meaning that the better the work culture created by the company, the better the employee's performance will be. to increase. And it is also known that work culture has a significant effect on employee performance at PT. Golden Daru Utama, this can be seen from the significance value of 0.026 which is smaller than ($<$) 0.05, therefore H_0 rejected and H_a accepted. Based on the coefficient of determination, it is known that work culture affects employee performance by 53.29%, and the remaining 46.71% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Employee Performance, Work Culture

PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan kunci untuk suatu perusahaan akan dan terus berkembang. Pada dasarnya manusia merupakan pelaku, penggerak, pemikir, sekaligus perencana dalam sebuah organisasi guna meraih tujuan dari perusahaan tersebut, tanpa adanya sumber daya manusia tujuan perusahaan itu sendiri tentu tidak akan tercapai seperti yang diharapkan. Dalam menjalankan pekerjaannya perlu memiliki *skill* yang mumpuni. Semakin berkualitas sumber daya manusia, maka daya saing/kinerja perusahaan akan semakin baik pula. Maka

dari hal tersebut, supaya sumber daya manusia dari suatu perusahaan itu bisa digunakan secara optimal, maka perlu adanya ilmu untuk mengatur, mengolah sumber daya manusia ini dengan baik yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia.

Kinerja pada dasarnya ialah apa-apa (hasil kerja) yang karyawan lakukan yang mana bisa mempengaruhi kontribusinya kepada suatu perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan kinerja tidak sebatas prestasi atau hasil melainkan sebuah cara untuk menghasilkan suatu hal dengan maksimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Porwani (2010) dalam Alindra (2015) untuk menciptakan kinerja karyawan yang efisien dan efektif guna meraih tujuan perusahaan diperlukan adanya budaya kerja sebagai pedoman karyawan untuk melakukan aktivitas dalam suatu perusahaan.

Budaya kerja ialah pondasi perusahaan, apabila pondasi yang dibangun tidak kuat, maka seberapa bagus bangunan tetap saja tidak akan mampu menopang jika pondasi yang dimiliki tidak kokoh. Pada suatu perusahaan diharapkan setiap karyawan dapat menerapkan budaya kerja sebagai pondasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas demi mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja terbentuk dari adanya tradisi (adat kebiasaan), agama, dan norma dan untuk membentuknya pun memerlukan waktu/proses yang panjang. Perlu adanya pembenahan dimana bisa diawali dari tingkah laku serta sikap masing masing individu dalam membentuk budaya kerja. Selain itu peranan budaya kerja ialah membantu membentuk rasa memiliki terhadap perusahaan, membantu membentuk keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Selain itu peranan budaya kerja adalah sebagai acuan atau pedoman untuk berperilaku dan bersikap dalam menjalankan tugas, menyelesaikan masalah, berkomunikasi dan berinteraksi antar sesama. Maka dari hal tersebut, budaya kerja cukup berpengaruh terhadap tindakan dan perilaku karyawan pada suatu perusahaan.

Suatu perusahaan tentunya memiliki identitas masing-masing sama halnya dengan setiap perusahaan juga memiliki budayanya masing-masing. Karena sikap atau perilaku setiap karyawan dalam suatu perusahaan itu berbeda sehingga akan menciptakan budaya kerja yang berbeda juga. Budaya kerja sesuai pemaparan dari Nawawi (2003) dalam Purnamasari (2015) yakni kebiasaan yang berulang kali dilakukan karyawan dalam organisasi. Kebiasaan tersebut sudah disepakati untuk ditaati dalam bekerjaguna meraih tujuan dan dimana pada penerapannya tidak ada hukuman bagi yang melanggar budaya kerja tersebut.

Seperti yang terjadi pada PT. Golden Daru Utama, PT. Golden Daru Utama atau yang biasa disingkat PT.GDU merupakan salah satu perusahaan modal asing yang mengembangkan komoditi pertanian khususnya jagung. PT. Golden Daru Utama bergerak pada bidang industri pengeringan jagung pipil menjadi makanan hewan. PT. Golden Daru Utama ini bekerja sama dengan pemerintah Aceh dengan harapan dapat memberi keuntungan bagi Provinsi Aceh, diantaranya membuka lapangan kerja bagi masyarakat Aceh, meningkatkan pendapatan baik bagi individu sendiri maupun Provinsi Aceh, dan juga memperbesar kemungkinan untuk pembangunan industri lainnya. Dengan adanya perusahaan ini mereka berharap akan semakin banyak para investor yang akan berinvestasi di Aceh, karena dengan semakin tingginya nilai investasi maka keuntungan yang didapat pun akan semakin besar.

PT. Golden Daru Utama merupakan pabrik pengeringan jagung pertama di Aceh. Perusahaan ini berkeinginan untuk mengembangkan pabrik sehingga dapat membuat pabrik pakan hewan sendiri di Aceh. Budaya kerja di PT. Golden Daru Utama ini terbentuk melalui kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh para karyawannya, yang dimana dapat dikatakan penerapan budaya kerja pada PT. Golden Daru Utama belum berjalan dengan maksimal. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwanya budaya kerja ini dianggap seperti pondasi dari suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan tentunya harus dapat

membentuk budaya kerja yang baik agar pondasi perusahaan tersebut kuat, sehingga kinerja karyawan yang akan dihasilkan perusahaan pun akan baik dan maksimal.

Budaya kerja yang ada pada perusahaan haruslah positif dan kuat sehingga akan melekat pada masing-masing individu (karyawan) sehingga setiap karyawan akan memiliki rasa bahwa menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Pada dasarnya budaya kerja ini terlihat mudah tetapi pada realitanya penerapan budaya kerja ini bukanlah hal yang mudah untuk diterapkan dalam keseharian mengingat setiap karyawan tentunya memiliki karakteristik yang tidak sama. Oleh karenanya, sangat diperlukan adanya kesadaran dari setiap individu di perusahaan akan pentingnya penerapan budaya kerja dalam kesehariannya serta perlu adanya inisiatif untuk membentuk budaya kerja yang kuat dan positif.

Penerapan budaya kerja pada PT. Golden Daru Utama yang cenderung belum maksimal seperti dalam hal kedisiplinan dalam bekerja, sikap profesional dalam bekerja, kurangnya ide-ide baru atau inovasi yang bertujuan untuk terus mengembangkan perusahaan, meningkatkan produktivitas perusahaan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi perusahaan, selain itu juga masih adanya tumpang tindih dalam bekerja, yang sebenarnya tanpa disadari tumpang tindih ini membuat karyawan merasa kurang nyaman dan juga mengganggu fokus kerja karyawan sehingga dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerjanya. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Daru Utama Kabupaten Aceh Besar.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan di kantor PT. Golden Daru Utama (GDU) yang terletak di Desa Gampong Pineung, Kota Banda Aceh dan juga pabriknya yang terletak di Desa Data Makmur, Kecamatan Blang Bintang, Kabupaten Aceh Besar. Pemilihan lokasi penelitian ini dengan *purposive* (secara sengaja) mengingat PT.GDU ialah perusahaan yang beroperasi di bidang pertanian tepatnya industri pengeringan jagung pipil dan ransum makanan hewan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2020.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara secara langsung pada pihak perusahaan serta melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Golden Daru Utama. Data primer pada penelitian ini meliputi data hasil wawancara secara langsung kepada pihak yang bersangkutan serta tanggapan dari responden terhadap kuisisioner mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Daru Utama.

Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek dalam penelitian ini yakni karyawan di PT. Golden Daru Utama (GDU). Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada pengaruh budaya kerja (yang meliputi) terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Daru Utama.

Metode Analisis

Skala Likert

Skala likert merupakan salah satu skala pengukuran psikologis atau psikometrik yang biasanya digunakan untuk menskoring nilai dari kuisisioner penelitian. Pada penelitian ini responden diminta untuk menentukan jawaban diantara pilihan jawaban yang telah diberikan oleh peneliti pada kuisisioner penelitian, dimana disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Skor Nilai
Sangat Tinggi	5
Tinggi	4
Sedang	3
Rendah	2
Sangat Rendah	1

Sumber : Kristiani, 2019

Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan uji yang dimanfaatkan guna mengukur seberapa jauh instrumen ukur yang dipakai mengukur apa yang diukurnya seperti mengukur valid ataukah tidak sebuah kuesioner dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, dengan kriteria :

- Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid
- Apabila r hitung $\leq r$ tabel, maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas ialah sebuah tes yang merujuk kepada derajat akurasi, daya prediksi, konsistensi, dan tingkat kestabilan data yang diperoleh dari kuisisioner. Menurut Malhotra (2008) dalam Anaticia (2018) reabilitas dianggap sudah akurat apabila nilai r alpha (*cronbach's alpha*) $\geq 0,60$.

Analisis Rank Spearman Correlation

Rank spearman correlation adalah analisis yang digunakan pada data yang berskala ordinal, dan cocok untuk penelitian yang menggunakan sampel yang kecil (<30). Menurut Jonathan dan Ely (2010) rank spearman correlation dapat digunakan untuk melihat hubungan dan pengaruh antara dua variable yang berskala ordinal. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

n = sampel yang diteliti

d = selisih antar rangking

ρ = koefisien korelasi rank spearman

(Neolaka dalam Lestari, 2018)

Atau dapat pula digunakan rumus dibawah ini :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

t = jumlah data yang memiliki rangking yang sama

(Lestari, 2018)

Untuk menginterpretasikan tingkat hubungan antar variabel yang diteliti, maka berikut adalah tabel interpretasi nilai ρ :

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono dalam Wicaksono, 2019

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar sumbangan (pengaruh) yang diberikan oleh variabel bebas yaitu budaya kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan selaku variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

PT. Golden Daru Utama atau yang biasa disingkat PT. GDU merupakan salah satu perusahaan penanaman modal asing (PMA) oleh Shim Kyung Hee sekaligus presiden direktur yang berasal dari Korea Selatan. Perusahaan ini bergerak dibidang industri pengeringan jagung pipil dan ransum makanan hewan ternak. Perusahaan ini terletak di Jalan Lanud Iskandar Muda, Gampong Data Makmur, Kecamatan Blang Bintang, Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh.

PT. Golden Daru Utama didirikan berdasarkan akta pendirian yang dimuat dalam Akta No. 41 tanggal 31 Oktober 2017. Perusahaan ini dibuat didepan Notaris Irma Bonita, S.H yang telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor AHU0050026.SH.01.01. TAHUN 2017 yang kemudian diresmikan oleh Bupati Aceh Besar, Bapak Mawardi Ali pada 5 Februari 2019.

Kegiatan utama pada perusahaan PT. Golden Daru Utama adalah pembersihan, pengeringan, dan pengolahan jagung dan ransum makanan hewan ternak. Selain itu PT. Golden Daru Utama juga melakukan kerjasama dengan beberapa kepala daerah di Aceh seperti kepala daerah Aceh Jaya dan juga Nagan Raya, dengan harapan dapat meningkatkan minat petani dalam menanam jagung, sehingga produksi jagung di Aceh meningkat dan diharapkan pula nantinya perusahaan ini akan menjadi lumbung jagung terbesar nantinya.

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – laki	9	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	9	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 3, diketahui bahwa seluruh karyawan di PT. Golden Daru Utama adalah laki – laki.

Usia Responden

Tabel 4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 29 tahun	6	67
2	30 - 39 tahun	1	11
3	40 - 49 tahun	2	22
Jumlah		9	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa responden usia 20 - 29 orang adalah sebanyak 6 orang (67%), usia 30 - 39 tahun 1 orang, dan usia 40 - 49 tahun yaitu sebanyak 2 orang (22%).

Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	4	44
2	S1	5	56
Jumlah		9	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa persentase pendidikan terakhir karyawan PT. Golden Daru Utama, pendidikan strata-1 atau S1 yaitu sebanyak 5 orang responden atau setara dengan 56% dan 44% lainnya atau tepatnya 4 orang yakni Sekolah Menengah Atas (SMA).

Lama Bekerja

Tabel 6. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 1 tahun	3	33
2	≤ 2 tahun	4	45
3	≤ 3 tahun	2	22
Jumlah		9	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja kurang dari setahun ada 3 orang dengan nilai persentase 33%, 2 orang untuk lama kerja kurang dari 3 tahun, sedangkan lama masa kerja 4 orang lainnya atau setara dengan 45% yaitu ≤ 2 tahun.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 18. Berikut tabel hasil uji validitas pada variabel budaya kerja dan kinerja karyawan:

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X)

Item pertanyaan	r Hitung	r Tabel (N = 9, α = 0,05)	Status
1	0,906	0,666	Valid
2	0,791	0,666	Valid
3	0,718	0,666	Valid
4	0,800	0,666	Valid

Item pertanyaan	r Hitung	r Tabel (N = 9, $\alpha = 0,05$)	Status
5	0,908	0,666	Valid
6	0,823	0,666	Valid
7	0,860	0,666	Valid
8	0,861	0,666	Valid
9	0,736	0,666	Valid
10	0,860	0,666	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 18

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (N = 9, $\alpha = 0,05$)	Status
1	0,697	0,666	Valid
2	0,904	0,666	Valid
3	0,837	0,666	Valid
4	0,829	0,666	Valid
5	0,858	0,666	Valid
6	0,877	0,666	Valid
7	0,837	0,666	Valid
8	0,793	0,666	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 18

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk memastikan apakah kuisioner yang digunakan pada penelitian dapat mengumpulkan data penelitian yang *reliable* (akurat) atau tidak. Uji reabilitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai alpha cronbach's dengan nilai alpha yaitu sebesar 0,60. Apabila nilai alpha cronbach's lebih besar dari 0,60 maka data tersebut dinyatakan reliabel, begitu juga sebaliknya. Berikut adalah tabel reabilitas variabel budaya kerja dan variabel kinerja karyawan:

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Alpha cronbach's	Status
Budaya Kerja (X)	0,937	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 18

Analisis Rank Spearman Correlation

Uji korelasi rank spearman dipakai pada penelitian ini untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Daru Utama. Berikut adalah tabel perhitungan budaya kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Perhitungan X dan Y

Budaya Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Ranking (X)	Ranking (Y)	D	d ²
47	40	3	1	2	4
50	34	1	5	-4	16
43	36	4.5	4	0.5	0.25
43	39	4.5	2	2.5	6.25

Budaya Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Ranking (X)	Ranking (Y)	D	d ²
49	38	2	3	-1	1
38	30	6	6	0	0
36	27	7.5	9	-1.5	2.25
34	29	9	7.5	1.5	2.25
36	29	7.5	7.5	0	0
Jumlah					32

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi dengan rumus:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Berikut:

$$\begin{aligned} \sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\ \sum x^2 &= \frac{9^3 - 9}{12} - \left(\frac{(2^3 - 2) + (2^3 - 2)}{12} \right) \\ &= \frac{729 - 9}{12} - \left(\frac{(8-2) + (8-2)}{12} \right) \\ &= \frac{720}{12} - \left(\frac{6 + 6}{12} \right) \\ &= \frac{720}{12} - \left(\frac{12}{12} \right) \\ &= 60 - 1 \\ &= 59 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\ \sum x^2 &= \frac{9^3 - 9}{12} - \left(\frac{(2^3 - 2)}{12} \right) \\ &= \frac{729 - 9}{12} - \left(\frac{(8-2)}{12} \right) \\ &= \frac{720}{12} - \left(\frac{6}{12} \right) \\ &= \frac{720}{12} - \left(\frac{6}{12} \right) \\ &= 60 - 0,5 \\ &= 59,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \\ r_s &= \frac{59 + 59,5 - 32}{2\sqrt{59 \times 59,5}} \\ &= \frac{86,5}{2\sqrt{3.510,5}} \\ &= \frac{86,5}{2 \times 59,250} \\ &= \frac{86,5}{118,5} \\ &= 0,730 \end{aligned}$$

Selanjutnya, sesudah mendapatkan nilai koefiesin korelasi yaitu sebesar 0,730 maka selanjutnya dilakukan perhitungan uji signifikansi dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,730 \sqrt{9-2}}{\sqrt{1-0,730^2}} \\
 &= \frac{0,730 \times \sqrt{7}}{\sqrt{0,4671}} \\
 &= \frac{0,730 \times 2,645}{0,683} \\
 &= \frac{1,931}{0,683} \\
 &= 2,823
 \end{aligned}$$

Setelah mendapat nilai t hitung yaitu 2,823, maka selanjutnya ialah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan df (*degree of freedom*), dimana $n - 2$ maka $9 - 2 = 7$, maka nilai t tabel adalah 2,364, dari perhitungan ini didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,823 > 2,364$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Setelah dilakukan perhitungan secara manual, dilakukan juga perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS 18 dengan tujuan yang sama yaitu untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun output dari hasil analisis rank spearman correlations menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Output SPSS Uji Korelasi Rank Spearman

			Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Budaya Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,730
		Sig. (2-Tailed)		0,026
	N		9	9
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	0,730	1,000
Sig. (2-Tailed)		0,026		
	N		9	9

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 18

Berdasarkan output SPSS dengan uji korelasi rank spearman dapat dilihat bahwa sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 9 orang. Nilai koefisien korelasinya yaitu sebesar 0,730 dimana hasil tersebut sama dengan hasil yang didapat dari perhitungan manual. Dari nilai koefisien korelasi tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa adanya korelasi yang kuat antara budaya kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,026 dengan nilai alpha sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 yang artinya adanya hubungan yang signifikan.

Selanjutnya pada tabel berikut ini dapat dilihat nilai koefisien korelasi dan nilai sig dari indikator budaya kerja. Berikut adalah tabel nilai koefisien korelasi dan nilai sig indikator budaya kerja:

Tabel 15. Nilai Koefisien Korelasi dan Nilai Signifikasi Indikator Budaya Kerja

Indikator Budaya Kerja	Koefisien Korelasi	Nilai sig.
Integritas	0,674	0,047
Professional	0,721	0,028
Dukungan manajemen	0,757	0,018
Inovasi	0,747	0,021
Komunikasi	0,783	0,013

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 18

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator budaya kerja yang digunakan pada penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Sama halnya dengan nilai signifikansi, dimana seluruh nilai signifikansi dari indikator budaya kerja ini memiliki nilai yang lebih kecil ($<$) dari 0,05 yang artinya seluruh indikator berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar sumbangan (pengaruh) yang diberikan oleh variabel bebas yaitu budaya kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan selaku variabel terikat, yang dimana dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,730^2 \times 100\% \\ &= 0,5329 \times 100\% \\ &= 53,29\% \end{aligned}$$

Maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 53,29%, yang artinya bahwa budaya kerja menjelaskan sebesar 53,29%. Selanjutnya setelah mengetahui sumbangan (pengaruh) terbesar yang diberikan indikator budaya kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan, maka dilihat dari seluruh indikator yang digunakan pada variabel budaya kerja, indikator manakah yang paling memberi sumbangan (pengaruh) paling besar untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan. Berikut nilai koefisien determinasi dari masing-masing indikator budaya kerja:

Tabel 16. Nilai koefisien dererminasi

Indikator Budaya Kerja	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi ($r^2 \times 100\%$)	%
Integritas	0,674	0,454	45,4%
Professional	0,721	0,519	51,9%
Dukungan manajemen	0,757	0,573	57,3%
Inovasi	0,747	0,558	55,8%
Komunikasi	0,783	0,613	61,3%

Dari tabel berikut dapat dilihat bahwa indikator yang paling memberi pengaruh yang besar dalam menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan yaitu komunikasi dengan nilai 61,3%, artinya dari seluruh indikator (integritas, professional, dukungan manajemen, inovasi, dan komunikasi) variabel budaya kerja yang digunakan pada penelitian ini indikator komunikasi menjelaskan sebesar 61,3 % terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari perhitungan yang telah dilakukan didapatkan bahwa korelasi antara budaya kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, dengan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif, maka budaya kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang serarah artinya semakin baik budaya kerja yang diciptakan perusahaan maka kinerja yang dihasilkan karyawan pun akan semakin meningkat. Budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Daru Utama, hal ini dilihat dari nilai signifikan yaitu sebesar 0,026 yang dimana lebih kecil dari ($<$) 0,05 dan juga budaya

kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,29%, dan sisanya 46,71% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

1. Agar pimpinan dan karyawan PT. Golden Daru Utama lebih konsisten dalam menciptakan budaya kerja yang baik agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun akan semakin baik sehingga akan tercapainya visi misi dan tujuan seperti yang diharapkan perusahaan serta diharapkan PT. Golden Daru Utama untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia (SDM) baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, A.I. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Skripsi. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anaticia, L. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Kriatiani, V,A. 2019. *Pengaruh Stress Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma
- Lestari, E,T. 2018. *Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalam Mengajar Terhadap Kompetensi Melakukan Inovasi Media Pembelajaran Guru IPA Di SMP Negeri Se-Kecamatan Gunungpati Kota Semarang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang.
- Purnamasari, D. 2015. *Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Secretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala*. *Jurnal Katalogis*. Vol.3 No.8
- Wicaksono, M,I,N,A. 2019. *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Dian Slawi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pancasakti Tegal.