



Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Phenominca Radharani

Kadek Risal Lorensa, Luh Putu Citrawati, Indah Kusumarini

Program Studi Manajemen Konvensi dan Perhelatan, Politeknik Pariwisata Bali
Jalan Dharmawangsa, Kampial, Nusa Dua, Kabupaten Badung

e-mail : worldkdkrizal@gmail.com, citrawati@ppb.ac.id, iin@ppb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work culture (X) on employee performance (Y) at CV. Phenominca Radharani. Data were collected through questionnaires and interviews. Data were analyzed by simple linear regression with a population of 30 people. The results of data analysis show that the variable (X) is positively and partially significant to the variable (Y). This is evidenced by the value of t arithmetic $9.471 > t$ table 1.701 and a significance of $0.000 < 0.05$. Variable (X) contributed 76.2% to variable (Y). While the remaining 23.8% is influenced by other factors. The variable (X) on the "individual orientation" indicator is the indicator that gets the lowest value (3.37). This shows that employees have not been able to meet the targets set by the company. While the "stability" indicator got the highest score (3.93). This shows the work culture of CV. Phenominca Radharani is going well (stable). The variable (Y) on the "punctuality" indicator gets the lowest value (3.33). This shows that employees have not been able to complete tasks on time. The "independence" indicator got the highest score (3.73). Show employees can complete work independently.

Keywords: work culture, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Phenominca Radharani. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dan wawancara. Data dianalisis dengan regresi linier sederhana dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel (X) berhubungan positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $9,471 > t$ tabel $1,701$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel (X) berkontribusi sebesar 76,2% terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel (X) pada indikator "orientasi individu" merupakan indikator yang mendapatkan nilai terendah (3.37). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum berorientasi pada

peerusahaan sehingga hasil pekerjaan belum sesuai dengan target perusahaan. Sedangkan indikator “stability” mendapatkan nilai tertinggi (3.93). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja CV. Phenominca Radharani terbilang baik. Variabel (Y) pada indikator “ketepatan waktu” mendapatkan nilai terendah (3.33). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Indikator “kemandirian” mendapatkan nilai tertinggi (3.73). Menunjukkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Kata Kunci: budaya kerja, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

CV. Phenominca Radharani merupakan nama badan usaha dari Phenom Event Indonesia. Phenom Event Indonesia merupakan event organizer profesional dengan 16 tahun pengalaman di industry jasa khususnya event. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2003 di Bali dan didirikan oleh Bapak Tommy Adhi Sujana dan Ibu Meigawati Sujana. Pada awal didirikan Phenom Event Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang production. Namun dengan seiring berjalannya waktu dan perkembangan perusahaan yang sangat pesat, Phenom Event Indonesia kini menjadi perusahaan event terbesar di Bali yang menerima segala keperluan dan kegiatan event, mulai dari Production, Gala Dinner, Meeting, Conference, Team Building, Exhibition, & Incentive Tour, baik di skala Nasional maupun Internasional.

Seluruh perusahaan yang ada di dunia saat ini selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dan hal ini juga terjadi di Phenom Event Indonesia. Berikut ini merupakan realisasi laba atau pendapatan dengan target yang telah dilakukan atau tercapai oleh karyawan selama tahun 2017 - 2021 yang dapat di lihat pada Tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel 1.1.
Target dan Realisasi Pendapatan Pada Phenom Event Indonesia
Tahun 2017 - 2021

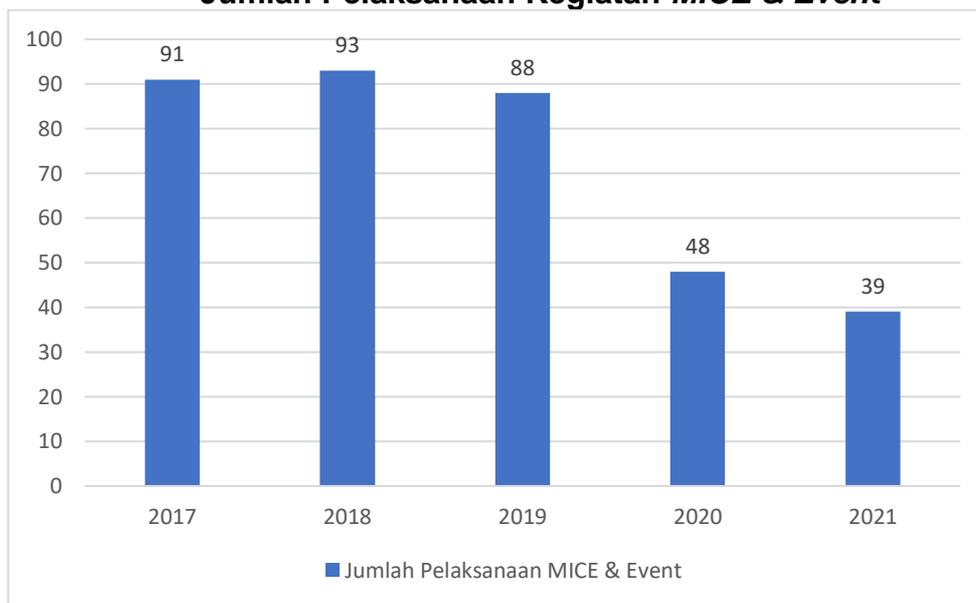
Tahun	Target	Realisasi	Selisih Realisasi dengan Target	Presentase (%)
2017	700.000.000	821.022.000	121.022.000	117.28%
2018	750.000.000	870.652.000	120.652.000	116.08%
2019	850.000.000	1.027.300.000	177.300.000	120.85%
2020	950.000.000	310.000.000	(640.000.000)	(32.63%)
2021	500.000.000	427.700.000	(72.300.000)	(85.54%)

Sumber: CV. Phenominca Radharani,2022

Tabel 1.1 menunjukkan target dan realisasi yang terjadi sepanjang 5 tahun di Phenom Event Indonesia. Tabel 1.1 memberikan gambaran bahwa selama 4 tahun terjadi peningkatan pada jumlah target yang diberikan hanya saja pada tahun 2020 diketahui bahwa pegawai belum mampu mencapai target yang ditetapkan meskipun target yang ditetapkan jauh lebih rendah dari tahun 2019

akibat adanya Covid-19. Dimana pada tahun 2020 para pegawai mampu merealisasikan 32.63% dari apa yang ditargetkan, untuk tahun 2021 para pegawai mampu merealisasikan 85.54% dari apa yang ditargetkan selama 1 tahun. Bila dilihat melalui jumlah event yang terlaksana jumlah event ditahun sebelumnya jauh lebih banyak bila dibandingkan dengan jumlah event yang terlaksana pada tahun 2020 dan tahun 2021 meskipun bila dilihat dari skala jumlah peserta event tahun 2019 jauh lebih besar dan membutuhkan lebih banyak karyawan untuk merampungkan setiap acara yang ada.

Grafik 1.1.
Jumlah Pelaksanaan Kegiatan MICE & Event



Sumber: CV. Phenominca Radharani, 2022

Grafik 1.1. memberikan gambaran bahwa telah terjadi penurunan jumlah pelaksanaan kegiatan acara di Phenom Event Indonesia dimana pada tahun 2017 jumlah pelaksanaan acara adalah 91, pada tahun 2018 jumlah pelaksanaan acara adalah 93, pada tahun 2019 jumlah pelaksanaan acara adalah 88, pada tahun 2020 jumlah pelaksanaan acara adalah 48 dan pada tahun 2021 jumlah pelaksanaan acara adalah 39. Dengan adanya fenomena penurunan kinerja karyawan saat ini di Phenom Event Indonesia diperlukan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembalikan kembali performa kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya kerja. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai – nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai – nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Penerapan budaya kerja pada Phenom Event Indonesia mungkin belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati peraturan yang telah ditentukan sebelumnya seperti kedisiplinan dalam bekerja, jam masuk kerja, dan masih ada faktor-faktor lainnya, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Tindakan - tindakan seperti itulah yang dapat mengakibatkan pada kurangnya pelayanan kepada konsumen. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Ni Ketut Ayu Diah Kemuning selaku Training Manager pada bagian Human Resource Department di Phenom Event Indonesia pada tanggal 21 Maret 2022 yang menyatakan bahwa memang masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor dengan memberikan berbagai alasan atau bahkan beberapa diantaranya tidak masuk tanpa alasan begitu saja.

Menurut pemilik dari Phenom Event Indonesia Bapak Tommy Adhi Sujana dalam wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 09 Mei 2022 diketahui bahwa budaya kerja yang dimiliki oleh Phenom Event Indonesia ada 2 yakni : 1) saling menghargai dan bekerja sama dimana setiap karyawan diharuskan untuk memperlakukan rekan kerja, pelanggan, dan semua pihak yang berkepentingan dengan penuh hormat dan santun. Selain itu, para karyawan juga diwajibkan untuk selalu menjaga komunikasi yang baik antar karyawan, 2) jujur, tulus, dan terbuka dimana setiap karyawan diharuskan untuk selalu memelihara transparansi dalam setiap tindakan dan pengambilan keputusan. Selain itu, setiap karyawan juga diwajibkan untuk tidak sungkan dalam menyampaikan pendapat mereka, baik kepada atasan mereka ataupun sesama rekan kerja mereka.

Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga karyawan mampu memahami nilai - nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku (susanto, 1997). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan sesuai aturan yang ada maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik. Melihat pentingnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif pada tabel jumlah karyawan tetap dan tidak tetap di Phenom Event Indonesia. Data kualitatif penelitian ini yaitu hasil wawancara dan keterangan dari atasan dan karyawan di Phenom Event Indonesia. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan survei. Data yang telah diperoleh dari survei yang dilakukan peneliti terhadap responden Event Operation, di Phenom Event Indonesia nantinya akan dianalisis melalui uji instrumen, uji regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan Uji T sehingga dari data tersebut dapat

diperoleh hasil berupa, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Phenom Event Indonesia.

Untuk menguji instrumen dilakukan dengan jalan melakukan tes pada uji validitas dan reliabilitas agar bisa mengetahui bahwa jawaban yang diberikan adalah sah dan handal. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan SPSS 16 dimana pertanyaan variabel dikatakan valid apabila nilai signifikansi yaitu $\alpha < 0,05$. Sedangkan dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan SPSS 16 jika suatu kuesioner memiliki koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Regresi linear sederhana merupakan cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indepen terhadap variabel dependen agar bisa mengetahui baik atau buruk suatu variabel. Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = konstan b = nilai arah atau nilai koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan (+) ataupun penurunan (-) variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas.

Untuk pengujian hipotesis penelitian, penelitian ini menggunakan nilai signifikansi level sebesar 0,05 (5%) untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dari pengujian bila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan bila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu variabel dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 100% menunjukkan semakin tinggi dan kuat kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati 0% maka semakin lemahnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1.2.
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
1	0% - 19,9%	Sangat Lemah
2	20% - 39,9%	Lemah
3	40% - 59,9%	Sedang
4	60 % - 79,9%	Kuat
5	80 % - 100 %	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2018

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial. Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0: \beta_1 = \beta_2$ artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Taraf nyata

Menentukan besarnya taraf nyata 95% atau derajat kebebasan $\alpha=5\%$ (0,05).

3. Kriteria Pengujian

a. H_0 diterima apabila signifikan $t < \alpha$ (0,05)

b. H_0 ditolak apabila signifikan $t > \alpha$ (0,05).

4. Kesimpulan

a. Jika signifikan $t < \alpha$ (0,05), maka terdapat pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

b. Jika signifikan $t > \alpha$ (0,05), maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan cara mencari nilai rata – rata skor dari jawaban responden terkait budaya kerja dan kinerja karyawan di CV. Phenominca Radharani. Kriteria penilaian tersebut disusun berdasarkan panjang interval kelas sebagai berikut:

1. Interval 1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik
2. Interval 1,81 – 2,60 = Tidak baik
3. Interval 2,61 – 3,40 = Cukup/Netral/Sedang
4. Interval 3,41 – 4,20 = Baik
5. Interval 4,21 – 5,00 = Sangat baik / sangat tinggi

Nilai rata - rata dari variabel budaya kerja secara keseluruhan sebesar 3,37. Nilai ini berada pada interval 3,41 - 4,20 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di CV. Phenominca Radharani tergolong baik. Nilai rata - rata tertinggi dari variabel budaya kerja terletak pada indikator nomor 7 (karyawan dapat mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi) dengan nilai 3,93 (baik). Nilai rata - rata terendah dari variabel budaya kerja terletak pada indikator nomor 4 (Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen) dengan nilai 3,37 (sedang).

Nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 3,55. Nilai ini berada pada interval 3,41 – 4,20 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV. Phenominca Radharani tergolong baik. Nilai rata - rata tertinggi dari variabel kinerja karyawan terletak pada indikator nomor 6 (karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas) dengan nilai 3,73 (baik). Nilai rata - rata terendah dari variabel kinerja karyawan terletak pada indikator nomor 4 (karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu atau karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen) dengan nilai 3,33 (sedang).

3.2. Pengujian Kelayakan Instrumen Penelitian

Pengujian kelayakan instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS for Windows version 23.0. hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien terkecil yang didapat dari suatu indikator variabel adalah 0,736. Nilai koefisien terbesar adalah 0,933. Nilai keseluruhan 13 butir pernyataan yang merupakan indikator dari dua variabel penelitian dan seluruh pertanyaan bersifat valid karena memiliki nilai koefisien di atas 0,3610. Kemudian, dari seluruh butir pernyataan variabel budaya kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata cronbach's alpha diatas 0,60. Nilai rata-rata cronbach's alpha variabel budaya kerja adalah 0,972 dan kinerja karyawan adalah 0,943. Seluruh nilai rata-rata tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan dari kedua variabel penelitian memenuhi asumsi reliabilitas data.

3.3. Analisis Data

Perhitungan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *for Windows version 23.0*. Setelah menggunakan SPSS maka akan diperoleh hasil olahan yang nantinya akan dijelaskan sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

3.3.1. Transformasi Data

Data yang diperoleh dalam penelitian diambil dari kuesioner yang merupakan data ordinal. Teknik transformasi data ordinal menjadi data interval bertujuan untuk memenuhi syarat analisis parametrik di mana data yang digunakan setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* melalui makro (dengan program MSI) dengan bantuan Excel 2010.

3.3.2. Hasil Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Budaya Kerja. Hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS *for Windows version 23.0*. dapat dilihat pada Tabel 3.1. di bawah ini.

Tabel 3.1.
Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.387	2.177		.637	.529
X	.767	.081	.873	9.471	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (data diolah).

Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 1,387, koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,767. Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,387 + 0,767 X$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus $Y = a + bX$ diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana memberikan informasi bahwa:

a. Konstanta = 1,387

Nilai konstanta sebanyak 1,387 artinya jika variabel budaya kerja ditiadakan maka kinerja karyawan bernilai sebanyak 1,387. Bila nilai variabel bebas (budaya kerja) meningkat, maka variabel terikat (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan.

b. Budaya Kerja (X) = 0,767

Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak 0,767 artinya jika mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,767. Koefisien budaya kerja bernilai positif artinya antara variabel budaya kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Peningkatan variabel budaya kerja akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

3.3.3. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel budaya kerja secara individu/parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dasar dari pengambilan uji t ini terdiri dari dua pertimbangan yaitu perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi. *Level of significancy* yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%. Hasil analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2.
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Budaya Kerja (X)	9,471	0,000	Positif dan Signifikan
Alpha (α) 0,05			

Sumber: Data Primer (data diolah).

3.3.4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial

a. Menentukan nilai t_{hitung}

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} budaya kerja (X) sebesar 9,471 dengan signifikansi kurang dari nilai α ($0,000 < 0,05$).

b. Menentukan nilai t_{tabel}

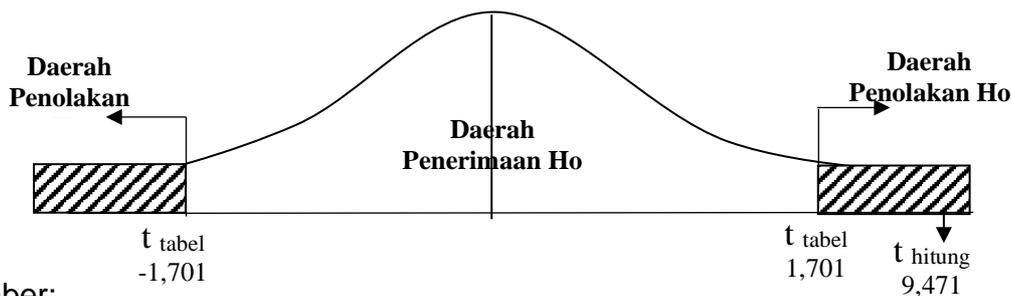
Level of significancy yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebesar 0,05 atau α (taraf kepercayaan) = 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n - k$. Nilai $n = 30$ dan $k = 2$, maka $df = 30 - 2 = 28$. Besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$ sehingga nilai yang dicari adalah $t_{(0,05;28)}$. Berdasarkan tabel distribusi t pada lampiran, nilai $t_{tabel} = 1,701$

c. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Gambar 3.1.
Kurva Distribusi Uji t Pengujian Koefisien Budaya Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y)



Sumber:
 Data

Primer (data diolah).

Gambar 3.1. menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,471 > 1,701$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Phenominca Radharani.

3.3.5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas budaya kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Pada tabel berikut ditampilkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi.

Tabel 3.3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.754	3.091

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer (data diolah)

Nilai *R square* yang diperoleh dari hasil analisis adalah 0,762 memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 76,2% ($0,762 \times 100\%$), sisanya sebesar 23,8% ($100\% - 76,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja (X) sebagai variabel bebas mampu memberikan kontribusi sebesar 76,2 % terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018), jika interval koefisien determinasi berada diantara 60% - 79,9% maka koefisien determinasi tersebut dapat berada pada kategori kuat. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 76.2% maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas berhubungan kuat terhadap variabel terikat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan tentang hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Phenominca Radharani, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini:

1. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berhubungan positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Phenominca Radharani dengan nilai thitung $9,471 > t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai kontribusi budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,2%. Sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai rata - rata dari variabel budaya kerja (X) secara keseluruhan sebesar 3,37. Nilai ini berada pada interval 3,41 - 4,20 (baik). Nilai rata - rata tertinggi terletak pada indikator nomor 7 (karyawan dapat mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi) dengan nilai 3,93 (baik). Nilai rata

- rata terendah terdapat pada indikator nomor 4 (Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen) dengan nilai 3,37 (sedang). Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan belum dapat memenuhi target yang telah ditentukan atau ditetapkan perusahaan.
4. Nilai rata - rata dari variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan sebesar 3,55. Nilai ini berada pada interval 3,41 - 4,20 (baik). Nilai rata - rata tertinggi terletak pada indikator nomor 6 (karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas) dengan nilai 3,73 (baik). Nilai rata - rata terendah terdapat pada indikator nomor 4 (karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu atau karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen) dengan nilai 3,33 (sedang). Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak dapat mengikuti target yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fatimah , Siti Dan Aldri Frinaldi. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *JMIAP.Vol.2.No.3*
- Utomo, Styo Budi.(2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Timur. *Jurnal Semarak.Vol. 3.No. 2*
- Kurniawan,dkk.(2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Volume 5.No. 03*