

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE HUMAN RESOURCES  
AND GENERAL SECTION'S EMPLOYEES AT PT PLN (PERSERO) SOUTH JAKARTA**

**Wiwin Wianti<sup>1</sup>, Puji Yuniarti<sup>2</sup>, Siska Rahmadia Nengsih<sup>3</sup>**

<sup>1,2&3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email: [wiwin.win@bsi.ac.id](mailto:wiwin.win@bsi.ac.id)

**ABSTRACT**

*Labor has an important role in a company or agency in achieving the objectives that have been set. To create a superior work force required organizational culture. Organizational culture can make the behavior of work an employee to work in accordance with the values that are in the Organization, and can help improve the quality of its human resources in each performance. PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat South Jakarta as one of the State-owned enterprises (SOEs) engaged in electrical services have a cultural organization that is, mutual trust, integrity, caring, and continuous learning. This research used the organizational culture as the independent variable and the employee's performance as the dependent variable. Data collection methods in this research was observation, interview, questionnaire, and studied the documentation. The methods of data analysis in this research was a quantitative descriptive analysis with analysis tool in the form of IBM SPSS Version 21. The results showed that there were positive correlations (relationships) in strong level between the organizational culture and the performance of employees, and 61.6% of the employee's performance was influenced by the organizational culture, while remained 38.4% was affected by other factors.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Employee's Performance*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN SDM DAN UMUM  
PT PLN (PERSERO) JAKARTA SELATAN**

**ABSTRAK**

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk membentuk tenaga kerja yang unggul diperlukan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku kerja seorang pegawai agar bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, serta dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja setiap sumber daya manusianya. PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa kelistrikan memiliki budaya organisasi yaitu, saling percaya, integritas, peduli, dan pembelajaran. Penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel *independent* serta kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisa data dalam penelitian ini berupa analisis deskriptif kuantitatif dengan alat analisis berupa IBM SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi (hubungan) yang positif dalam taraf kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dan 61,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ataupun instansi diharuskan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dalam hal menunjang kegiatan operasional perusahaan agar berjalan efektif dan efisien. Apalagi saat ini Indonesia sedang menghadapi era *revolution industry 4.0* atau revolusi industri generasi keempat. Berdasarkan data *The Global Competitiveness Index* 2018 yang dirilis oleh *World Economic Forum* (WEF), Indonesia berada pada posisi ke-45 dari 140 negara yang tercatat. Hal tersebut perlu ditelusuri faktor apa yang menghambat daya saing Indonesia sehingga belum sebaik negara-negara lain yang memiliki peringkat di atas Indonesia. Salah satu komponen yang diteliti pada *The Global Competitiveness Index* 2018 adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja atau pegawai memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan atau intansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk membentuk pegawai yang unggul diperlukan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku kerja seorang pegawai agar bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Seorang pegawai harus bisa memahami makna dari nilai-nilai organisasi dan menerapkannya dalam kegiatan operasional perusahaan. Tidak hanya itu, budaya organisasi juga dapat menjadi wadah komunikasi di dalam organisasi, baik dengan pimpinan, sesama pegawai, ataupun dengan lingkungan eksternal.

Namun, sering kali ditemui pegawai yang tidak memahami makna dari nilai-nilai budaya organisasi, bahkan tidak mengetahui apa saja nilai-nilai budaya organisasi di tempatnya bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat. Perusahaan yang mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja setiap sumber daya manusianya. Tidak hanya menciptakan, namun perusahaan juga harus mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi kepada seluruh anggota organisasi agar dapat dipahami dan diimplementasikan.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa kelistrikan yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Kinerja PLN dan pegawainya belum mampu memenuhi harapan masyarakat luas tentang ketenagalistrikan yang bermutu. Rakyat berharap agar pasokan cukup dan harganya wajar. Namun kondisi kinerja BUMN ini, sekarang masih jauh dari ideal. Berdasarkan artikel yang ditulis (Siswantara, 2019), jika diukur dengan standar global, mutu listrik Indonesia masih rendah. Salah satu indikatornya bisa dilihat dari angka *System Average Interruption Frequency Index* (SAIFI) yang mencapai 15 rata-rata selama lima tahun terakhir. Artinya, setahun setiap pelanggan listrik mengalami gangguan serius sebanyak 15 kali. Di Malaysia hanya pada angka 2. Dengan direktur utama yang baru-baru ini terjerat kasus korupsi PLN, sehingga perlu segera ditetapkan direktur baru dengan kinerja yang tepat, akurat, serta memiliki visi untuk mewujudkan kedaulatan energi demi menjaga keberlangsungan roda organisasi. Sebagai BUMN terbesar dan asset strategis bangsa, PLN membutuhkan nakhoda baru yang memahami proses bisnis PLN dari hulu sampai hilir dan juga membutuhkan pegawai yang memiliki integritas dan keahlian sesuai bidangnya. Dengan harapan dapat menyelesaikan berbagai keterlambatan penyelesaian pembangunan sejumlah pembangkit dan hambatan investasi ketenagalistrikan daerah.

Hal lain yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja pegawai PT PLN (Persero) yaitu dengan adanya pemadaman listrik di kawasan Jabodetabek yang mengakibatkan kerugian transportasi, komunikasi, dan perbankan. Menurut (Primastika, 2019), PLN berdalih pemadaman aliran listrik di Jabodetabek akibat gangguan sejumlah pembangkit di Jawa akibat *trip* yang dialami oleh Gas Turbin 1 sampai dengan 6 Suralaya, sedangkan Gas Turbin 7 sedang dalam posisi mati (*off*). Meskipun PLN sudah menyiapkan karyawannya untuk segera melakukan upaya penormalan dan penyalaan, tetapi dengan kurang efektifnya pekerjaan yang dilakukan karyawan menyebabkan masih terjadinya pemadaman listrik. Lambatnya penanganan saat pemadaman listrik terutama terkait pengawasan ketenagalistrikan yang berbuntut listrik padam hampir di separuh Pulau Jawa yang akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi harapan masyarakat.

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan di PT Huda Express oleh (Pramularso, 2018), mendapatkan hasil adanya hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian (Rijanto & Mukaram, 2018) terhadap 102 karyawan Divisi *Account Executive* PT Agrodana Futures, juga mendapati hubungan yang positif dan signifikan, bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Khususnya pada budaya organisasi *clan culture* yang sudah sangat tinggi dan kinerja karyawan terutama pada dimensi kuantitas kerja yang sudah sangat baik.

Penelitian yang dilakukan (Lukman, 2017) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta Timur. Sementara (Novziransyah, 2017) mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi berupa sistem imbalan dan pola komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sumatera Utara, di mana pola komunikasi yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa budaya organisasi yang diterapkan PT PLN (Persero) Jakarta Selatan yang menjadi nilai-nilai korporat yaitu

Saling Percaya Integritas Peduli Pembelajar atau disingkat SIPP. Serta adanya PT PLN (Persero) PUSDIKLAT sebagai bagian dari perubahan strategis PT PLN (Persero) yang memiliki program-program unggulan dalam mempersiapkan SDMnya untuk meningkatkan kualitas pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian SDM & Umum PT PLN (Persero) Jakarta Selatan”.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti penulis yaitu: 1) Apakah terdapat korelasi (hubungan) yang positif antara variabel budaya organisasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Jakarta Selatan. 2) apakah terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Jakarta Selatan. 3) apakah persamaan regresi hasilnya signifikan dari pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Jakarta Selatan.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi (hubungan) yang positif antara variabel budaya organisasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Jakarta Selatan. 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Jakarta Selatan. 3) Untuk mengetahui apakah persamaan regresi hasilnya signifikan dari pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Jakarta Selatan.

### TINJAUAN PUSTAKA

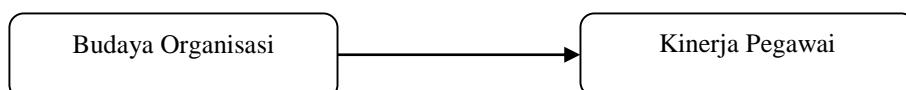
#### Pengaruh Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dari (Simbolon & Mas'ud, 2017) yang melakukan studi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah, mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat juga akan memberikan ciri khas bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi yang lain sehingga budaya yang kuat dan kondusif dapat tercipta. Pihak manajemen perlu mengimplementasi budaya malu aparatur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Umam dalam (Wianti, 2018) menjelaskan bahwa, “Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus”. Dan (Rivai, 2015) menjelaskan bahwa, “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Sejalan dengan penelitian oleh (Kurniawati, 2018) yang juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada kesimpulannya diperoleh bahwa dalam mencapai produktivitas yang tinggi, PT Pegadaian (Persero) Kota Batam memiliki konsep budaya organisasi yang terarah, jelas, dan mengakar di setiap jiwa karyawannya dan budaya organisasi harus dievaluasi terus setiap tahun yang disesuaikan dengan visi dan misi demi peningkatan kinerja karyawannya.

#### Hipotesis

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Jakarta Selatan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan, yang beralamat di Jalan Ehave, Gandul, Cinere, Gandul, Kec. Cinere, Kota Depok, Jawa Barat 16514. Penelitian dilaksanakan mulai dari Mei–Agustus 2019.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan sebanyak 30 responden. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini

adalah *sampling* jenuh. Adapun pengertian sampel menurut (Sugiyono, 2018) adalah, “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili”). Maka penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasinya yang relatif kecil. Hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden.

### **Jenis Penelitian**

Untuk memperoleh data yang menunjang penulisan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang mana akan dijadikan sebagai sarana untuk mempermudah penelitian, di antaranya:

Metode Observasi, observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis terlibat langsung dalam proses kerja pegawai Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan.

Metode Wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertatap muka langsung atau menanyakan secara langsung kepada narasumber dari pihak Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan yang terlibat dalam hal penilaian kinerja pegawai. Dalam hal ini penulis mengadakan tanya jawab secara langsung dengan bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Metode Kuesioner, merupakan salah satu cara yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar yang berisi pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden. Teknik kuesioner merupakan teknik utama yang di gunakan peneliti dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Adapun jumlah responden yang akan mengisi kuesioner pada penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang.

Metode Dokumentasi, etode ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang penulis peroleh dari buku, jurnal, serta dokumen-dokumen perusahaan yang ada pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2018) instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat ditarik kesimpulan apabila telah memenuhi 2 (dua) syarat, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, yang memiliki penjelasan sebagai berikut:

### **Uji Validitas**

Menurut (Anshori & Iswati, 2017) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (alat ukur). Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , dengan syarat  $r_{\text{hitung}}$  bernilai positif. Sebaliknya, apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  dan  $r_{\text{hitung}}$  bernilai negatif maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut (Sugiyono, 2018) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas sangat diperlukan untuk mengukur sejauh mana kuesioner bisa dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

### **Uji Koefisien Korelasi**

Menurut (Siregar, 2015), “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Menurut (Siregar, 2015), “Koefisien Determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangsih yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y terikat”. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi selalu positif, dengan nilai terkecil 0 (nol) dan terbesar adalah 1 (satu). Bila  $R^2 = 1$  berarti pengaruh variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) sebesar 100%. Ini artinya tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel Y.

### **Persamaan Regresi**

Menurut (Santoso, 2018) analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan variabel independen. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2018) persamaan

regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel bebas atau dependen bila nilai variabel terikat atau independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Sejarah Singkat Perusahaan**

PLN Unit Induk Transmisi (UIT) Jawa Bagian Barat (JBB), yang semula bernama PLN Transmisi Jawa Bagian Barat (PLN TJBB) berdiri berdasarkan Peraturan Direksi No.018.P/DIR/2015 dan mulai aktif beroperasi sejak 1 Januari 2016. PLN UIT JBB merupakan salah satu unit transmisi hasil pemecahan organisasi PLN P3B Jawa Bali, yang bertugas mengelola sistem transmisi tenaga listrik di wilayah Jawa bagian Barat. PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan merupakan salah satu bidang dari PT PLN (Persero) yang mempunyai tugas memelihara listrik dari PLN Pembangunan agar tetap handal dan tidak padam, serta menyalurnya ke PLN Distribusi

### **Analisis Karakteristik Responden**

Penulis memperoleh data karakteristik responden dari tempat penelitian pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan melalui kuesioner yang disebarluaskan, yang terdiri atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dari hasil pengolahan data karakteristik responden dapat diketahui bahwa pegawai pada bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan (1) memiliki selisih jenis kelamin pegawai perempuan dan laki-laki sebesar 6%, (2) memiliki perbandingan usia yang sama rata sehingga tidak ada ketimpangan usia di antara pegawainya, (3) Sebagian besar pegawai SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan mempunyai tingkat pendidikan Strata Satu (S1), dan (4) Serta hampir sebagian pegawai merupakan pegawai yang telah lama mengabdi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan selama lebih dari 15 tahun.

### **Uji Validitas**

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan syarat  $r$  hitung bernilai positif. Sebaliknya, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan  $r$  hitung bernilai negatif maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis menggunakan SPSS versi 21. Untuk menentukan nilai  $r$  tabel, terlebih dahulu mencari angka *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  yaitu  $30-2 = 28$ . Nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel nilai-nilai  $r$  *product moment* dengan taraf signifikansi sebesar 5% untuk  $df = 28$  adalah 0,361. Untuk mengetahui nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada hasil *output* IBM SPSS Versi 21 analisis uji validitas. Hasil uji validitas melalui program SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel hasil uji validitas variabel X dan tabel hasil uji validitas variabel Y sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)**

Nomor	Pernyataan	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
1	1	0,717	0,361	Valid
2	2	0,575	0,361	Valid
3	3	0,581	0,361	Valid
4	4	0,655	0,361	Valid
5	5	0,606	0,361	Valid
6	6	0,543	0,361	Valid
7	7	0,482	0,361	Valid
8	8	0,691	0,361	Valid
9	9	0,581	0,361	Valid
10	10	0,751	0,361	Valid
11	11	0,515	0,361	Valid
12	12	0,680	0,361	Valid
13	13	0,764	0,361	Valid
14	14	0,666	0,361	Valid
15	15	0,540	0,361	Valid

Sumber: Data kuesioner yang diolah dengan SPSS Versi 21, 2019

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Nomor	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	1	0,641	0,361	Valid
2	2	0,610	0,361	Valid
3	3	0,555	0,361	Valid
4	4	0,589	0,361	Valid
5	5	0,679	0,361	Valid
6	6	0,706	0,361	Valid
7	7	0,791	0,361	Valid
8	8	0,741	0,361	Valid
9	9	0,688	0,361	Valid
10	10	0,529	0,361	Valid
11	11	0,767	0,361	Valid
12	12	0,675	0,361	Valid
13	13	0,693	0,361	Valid
14	14	0,745	0,361	Valid
15	15	0,658	0,361	Valid

Sumber: Data kuesioner yang diolah dengan SPSS Versi 21, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai-nilai r hitung semua indikator lebih besar dari r tabel artinya semua indikatornya adalah alat ukur yang dapat dipercaya untuk mendapatkan nilai valid. Dari hasil perhitungan uji validitas di atas tentang Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan seluruhnya mendapatkan nilai valid, artinya penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas sangat diperlukan untuk mengukur sejauh mana kuesioner bisa dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Nilai *cronbach alpha* dapat diketahui dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Versi 21 yang kemudian diinterpretasikan. Hasil reliabilitas *output* SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	15

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 21, 2019

Dari tabel uji reliabilitas Variabel X terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,888 dari 15 pernyataan, yang mana data variabel X dinyatakan valid. Mengacu pada pedoman interpretasi ukuran kemantapan *Cronbach Alpha*, variabel X dapat diinterpretasikan tingkat reliabilitasnya yaitu sangat reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	15

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 21, 2019

Berdasarkan tabel 4, hasil uji reliabilitas variabel Y, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,906 dari 15 pernyataan, yang mana data variabel Y dinyatakan valid. Mengacu pada pedoman interpretasi ukuran *Cronbach Alpha*, variabel Y dapat diinterpretasikan tingkat reliabilitasnya yaitu sangat reliabel.

#### **Analisis Variabel X terhadap Y**

##### **Uji Koefisien Korelasi**

Setelah melalui uji validitas dan uji reliabilitas sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan analisa statistik dengan metode regresi linear sederhana. Tahap pertama yaitu mencari koefisien korelasi terlebih dahulu untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja). Adapun jika pengujian dengan SPSS Versi 21 hasilnya adalah:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		Budaya Organisasi	Kinerja
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	,785**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 21, 2019

Dari hasil *output* SPSS perhitungan koefisien korelasi pada tabel 5, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,785. Sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, keadaan ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) yang positif dalam taraf kuat antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) pada Bagian SDM & Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan, artinya bila budaya organisasi meningkat maka kinerja cenderung akan meningkat. Selain itu nilai signifikansi adalah 0,000 atau jauh di bawah angka 0,05. Hal ini semakin membuktikan adanya hubungan erat antara kinerja dan budaya organisasi.

Pengujian korelasi menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasinya sebagai berikut:

**Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184)

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (budaya organisasi) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja). Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*.

Hasil perhitungan koefisien determinasi melalui SPSS Versi 21, di dapat *output* sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 <sup>a</sup>	,616	,602	3,474

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 21, 2019

Dari hasil *output* SPSS perhitungan koefisien determinasi pada tabel 7, nilai koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) adalah sebesar 0,616. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *independent* (budaya organisasi) dapat menjelaskan variabel *dependent* (kinerja) sebesar 61,6%, sedangkan sisanya 38,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

### Uji Persamaan Regresi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana ini digunakan apabila hanya terdapat satu variabel X. Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu variabel X, yaitu variabel budaya organisasi serta satu variabel Y, yaitu kinerja. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui persamaan yang menggambarkan pengaruh variabel *independent* (budaya organisasi) terhadap variabel *dependent* (kinerja). Adapun rumus yang digunakan untuk mencari persamaan regresi, yaitu:  $Y = a + bX$ . Setelah penulis melakukan perhitungan melalui SPSS Versi 21, didapat *output* hasil uji persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant) 8,919	8,011		1,113	,275
1	Budaya ,864	,129	,785	6,697	,000
	Organisasi				

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 21, 2019

Dari *output* yang didapat, maka diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 8,919 + 0,864X$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta (a) : 8,919, artinya jika tidak ada budaya organisasi yang mendukung atau budaya organisasi = 0 maka tingkat kinerja pegawai adalah 8,919.

Koefisien (b) : 0,864, artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,864. Karena nilai koefisiensi regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi positif sebesar 0,785 dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Hasil *output* SPSS perhitungan koefisien determinasi ( $R^2/R\ Square$ ) sebesar 0,616. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *independent* (budaya organisasi) dapat menjelaskan variabel *dependent* (kinerja) sebesar 61,6%, sedangkan sisanya 38,4% diterangkan oleh faktor-faktor lain.

Dari perolehan persamaan regresi yaitu:  $Y = 8,919 + 0,864X$ , maka berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dengan konstanta (a) sebesar 8,919, artinya jika tidak ada budaya organisasi yang mendukung atau budaya organisasi = 0 maka tingkat kinerja pegawai adalah 8,919. Dan dengan nilai koefisien (b)= 0,864, artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,864. Karena nilai koefisiensi regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma dan keyakinan yang dianut oleh anggota dalam suatu organisasi untuk dipelajari dan diterapkan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah, baik internal ataupun eksternal, serta yang diyakini dan dapat dipelajari untuk dikembangkan secara terus-menerus dalam rangka meningkatkan kinerja anggota atau pegawainya.

Dalam penelitian yang penulis lakukan di Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan, budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang terarah, jelas, dan yang kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat (kesinambungan yang searah). Budaya organisasi yang sudah dikembangkan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan dan menjadi nilai-nilai korporat yaitu Saling Percaya Integritas Peduli Pembelajar (SIPP), sudah terlaksana dengan baik dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga semakin efektif dan berkualitas hasil kerja atau kinerja karyawannya maka keadaan perusahaan juga mengalami peningkatan searah yaitu menjadi semakin baik.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya: (1) Perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,785, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi (hubungan) yang positif dalam taraf kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian SDM dan Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan. (2). Perhitungan uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 61,6%, sedangkan 38,4% diterangkan oleh faktor lain (3) Hasil perhitungan uji persamaan regresi diperoleh persamaan  $Y = 8,919 + 0,864 X$ , dari persamaan regresi tersebut dapat dianalisis bahwa jika tidak ada budaya organisasi yang mendukung maka tingkat kinerja pegawai adalah 8,919, dan setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,864. (4) Budaya organisasi yang diterapkan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan dan yang menjadi nilai-nilai korporat

yaitu Saling Percaya Integritas Peduli Pembelajar (SIPP), sudah dikembangkan dengan baik dan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawainya.

Dari kesimpulan yang kemukakan di atas, maka saran yang perlu disampaikan, antara lain: (1) sebaiknya kinerja pegawai bagian SDM dan Umum tetap stabil atau bahkan meningkat, sebaiknya PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan tetap mempertahankan budaya organisasi yang ada saat ini, karena berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, budaya organisasi pada perusahaan memberikan pengaruh sebesar 0,616 atau dengan kata lain 61,6% kinerja pegawai bagian SDM dan Umum dipengaruhi oleh budaya organisasi. (2) sebaiknya para pegawai bagian SDM dan Umum lebih loyal terhadap perusahaan, sebaiknya PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat Jakarta Selatan memperhatikan pegawai dengan lebih detail, seperti memberikan *reward* kepada pegawai yang mampu menunjukkan hasil kerja terbaik, serta memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga pegawai merasa senang bekerja pada perusahaan dan memberikan hasil terbaik untuk kemajuan perusahaan. (3) sebaiknya perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang baik untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia di perusahaan, sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lain selain variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.  
<https://doi.org/978-602-6606-19-8>
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 240–254.
- Lukman. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi*, VIII(September), 147–152.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Pramularso, E. Y. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT Huda Express. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 149–154.  
<https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V2I2.3908>
- Primastika, W. (2019). Pemadaman Listrik di Jabodetabek, Bukti Manajemen PLN Buruk?
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35.  
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simbolon, I., & Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah ). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/download/16362/16354>. Diakses tanggal 30 November 2019.
- Siregar, S. (2015). *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi* (1st ed.). Jakarta: Prenamedia Group.
- Siswantara, T. (2019, August 7). Menggugat Kinerja Manajemen PLN. *Koran Jakarta*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wianti, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan the American Club Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V2I1.2790>.