

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Dompu

Ulfasari Indriani^{1*}, Amirulmukminin² Muhammad Badar³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
Email: ulfasariindirani@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Dompu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel sebanyak 38 orang dipilih melalui teknik purposive sampling dari populasi karyawan yang berjumlah 38 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menguji asumsi klasik, regresi linear berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, nilai sig. sebesar 0,918, dengan nilai t hitung $0,014 < t$ tabel 1,685. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_1 ditolak. Untuk hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai sig. sebesar 0,52, dengan nilai t hitung $0,644 < t$ tabel 1,685. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H_2 juga ditolak. Selanjutnya, pengujian secara simultan untuk hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa nilai sig. untuk pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama sebesar 0,804, dengan nilai F hitung $0,220 < F$ tabel 3,24. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H_3 juga ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Dompu berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan.

Keyword: Budaya organisasi, Kinerja karyawan, Pelatihan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi,dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Artinya, kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Menurut Edison dkk (2016) budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya

atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan pendapat Wheel dan Hunger (dalam Mardianta, 2016), bahwa budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan diwariskan dari suatu generasi ke generasi berikutnya.

Selain budaya organisasi, pelatihan juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia atau organisasi. Menurut Andres E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2013), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai atau karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Ivancevich (Sutrisno, 2016), “pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan (dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Setiap perusahaan mempunyai harapan besar agar karyawan dapat meningkatkan

kinerja yang terbaik. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Pegadaian (Persero) CP Dompu harus mampu mengukur dan meningkatkan peranan kekuatan budaya organisasi dan pelatihan bagi setiap karyawan.

PT Pegadaian (persero) CP Dompu adalah lembaga keuangan yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya berupa pembiayaan kredit kepada masyarakat dalam bentuk penyaluran dana dengan jumlah yang relatif kecil maupun yang besar atas dasar gadai, juga sebagai jasa titipan, jasa taksiran.

Pentingnya budaya organisasi diterapkan sedini mungkin kepada setiap karyawan agar dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Budaya organisasi dapat dilihat dalam sikap dan perilaku organisasi yang diaktualisasikan oleh setiap anggota organisasi yang mencerminkan prinsip-prinsip: integritas, profesionalisme, keteladanan dan penghargaan pada SDM. Selain itu, pelatihan juga merupakan bentuk pengembangan yang penting bagi setiap karyawan dan wajib untuk diikuti.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun permasalahan terkait budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) CP Dompu yaitu terkait pimpinan kurang komunikasi dengan karyawan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya yang dibawa individu yang berbeda

latar belakang menyebabkan tujuan yang dihasilkan berbeda-beda. Permasalahan terkait pelatihan kerja yaitu masih kurangnya pelatihan kerja bagi karyawan baru terbukti masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Permasalahan terkait kinerja karyawan yaitu masih ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul “Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Dompu”.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian (persero) CP Dompu yang berlokasi di Jl. Udang Dompu, Dompu, Nusa Tenggara Barat (NTB). Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mencari hubungan antara budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (persero) CP Dompu. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner skala likert, yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Dompu yang berjumlah 38 orang, terdiri dari berbagai jabatan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui

observasi awal terhadap pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima, yang mengidentifikasi permasalahan terkait tunjangan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan bobot jawaban 1-5 kepada responden.

Studi kasus juga dilakukan dengan mencari jurnal-jurnal terdahulu yang relevan dengan penelitian ini untuk mendukung penyusunan penelitian. Dengan demikian, metode penelitian ini secara rapi terstruktur untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) CP Dompu.

Teknik dan analisi data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan. Rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = variabel bebas

a = konstanta (intersept)

bX₁ = Budaya organisasi

bX₂ = Pelatihan kerja

Pada penelitian ini, akan dilihat bagaimana hubungan antara variabel independent dan veraibel dependen hal itu dilihat dari nilai koefisien korelasi. Selain itu, dilihat juga seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Sementara untuk uji Hipotesis akan diuji

menggunakan Uji T untuk melihat pengaruh secara parsial, sementara pengaruh secara simultan dilihat dari nilai Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26, diperoleh table berikut:

Tabel 1. Uji validitas data budaya organisasi (X1)

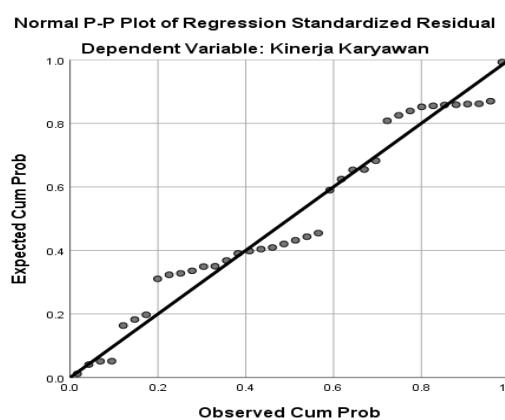
| Butir Pernyataan | Budaya organisasi (X1) | Variabel organisasi (X2) | kinerja pegawai (Y) | Kriteria |
|-------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|----------|
| R hitung | | | | |
| 1 | 0,459 | 0,737 | 0,601 | Valid |
| 2 | 0,459 | 0,522 | 0,563 | Valid |
| 3 | 0,704 | 0,655 | 0,636 | Valid |
| 4 | 0,607 | 0,655 | 0,540 | Valid |
| 5 | 0,454 | 0,531 | 0,587 | Valid |
| 6 | 0,616 | 0,527 | 0,660 | Valid |
| 7 | 0,322 | | | Valid |
| 8 | 0,369 | | | Valid |
| 9 | 0,750 | | | Valid |
| 10 | 0,750 | | | Valid |
| 11 | 0,375 | | | Valid |
| 12 | 0,404 | | | Valid |
| 13 | 0,537 | | | Valid |
| 14 | 0,559 | | | Valid |
| Uji Realibilitas | 0,721 | 0,636 | 0,625 | |
| Kriteria | Reliabel | Reliabel | Reliabel | |

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi (X1), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuisioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya. Hal yang sama pula pada nilai validitas untuk Pelatihan kerja (X2), dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai lebih dari 0,300. Sementara itu, hasil Hasil uji realibilitas

terhadap item pernyataan pada variabel Budaya orgtanisasi (X1) Pelatihan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalisasi



Gambar 1. Uji normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.33902635 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.127 |
| Test Statistic | | .127 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .126 ^c |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 2 di atas dengan menggunakan uji One sample Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,126. Karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,126 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

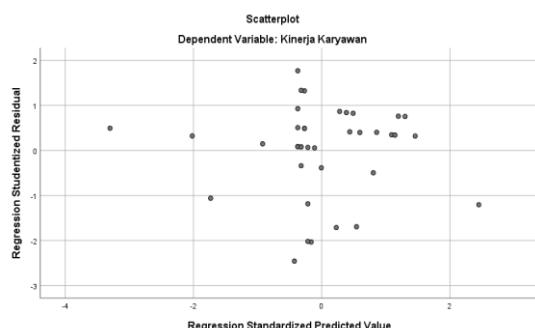
Tabel 3. Uji multikolinearitas

| Model | Variabel | Tolerance | VIF |
|--------------------------------------|-----------------|-----------|-------|
| 1 | (Constant) | | |
| | Budaya | 0,993 | 1.007 |
| | Organisasi | | |
| | Pelatihan Kerja | 0,993 | 1.007 |
| Dependent Variabel. Kinerja Karyawan | | | |

Dari tabel 3 diatas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,993 dan VIF 1,007. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($0,993 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,007 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

c. Uji heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut :



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendekripsi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin Watson. Didalam uji Durbin Watson ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Autokorelasi

| Model | R Square | Std. Error | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|------------|-------------------|-----------------|---------------|
| | | R | Adjusted R Square | of the Estimate | |
| 1 | .111 ^a | .012 | -.044 | 2.43182 | 2.230 |

a. Predictors: (Constant), PK, BO

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 diatas diketahui nilai durbin-watson sebesar 2,230 dengan jumlah sampel 38 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni, $1,6000$ dan kurang dari ($4 - du$), $4 - 1,6000 = 2,400$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Dari perhitungan menggunakan SPSS 26, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.571 | 9.814 | | |
| | BO | .014 | .133 | .018 | |
| | PK | .187 | .290 | .109 | |

Berdasarkan tabel 5 analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18,571 + 0,014X1 + 0,187X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel 9 diatas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 18,571 menunjukkan jika variabel bebas dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 18,571.
- b. Nilai koefisien $B_1 = 0,014$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) bertambah 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,014 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien $B_2 = 0,187$ menunjukkan bahwa iklim organisasi (X2) bertambah 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,187 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4. Uji Koefisien dan Determinasi

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,111, artinya tingkat keeratan hubungan antara budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sangat lemah 0,111. Sementara nilai

Koefesien Determinasi dilihat dari nilai R Square sebesar 0,012. Artinya 12% perubahan kinerj karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi (X1) dan pelatihan kerja (X2), sedangkan sisanya 88% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji t

Dilihat dari Tabel 5 diatas, maka dapat dianalisis Hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Dompu

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui nilai sig. Untuk budaya organisasi sebesar $0,918 > 0,05$ dengan nilai t hitung $0,014 < t$ tabel 1,685, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 ditolak.

H2 : Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Dompu.

Diketahui nilai sig. Untuk pelatihan kerja $0,52 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $0,644 < t$ tabel 1,685, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 tidak terbukti dan ditolak .

6. Uji f

Tabel 6. Uji f

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| | | | | | |
| Regression | 2.597 | 2 | 1.299 | .220 | .804 ^b |
| Residual | 206.982 | 35 | 5.914 | | |
| Total | 209.579 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), PK, BO

H3: Budaya organisasi dan pelatihan kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Dompu

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig. untuk pengaruh Budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,804 < 0,05$ dan nilai f hitung $0,220 > f$ tabel 3,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang simultan variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 tidak terbukti dan ditolak

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (persero) Cp Dompu.
- b. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (persero) Cp Dompu.
- c. Budaya organisasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (persero) Cp Dompu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Pegadaian (persero) CP Dompu atas kesempatan penelitian ini. Segala kekurangan disadari, dan penulis mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). Metode Penelitian. Pustaka Belajar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan-1). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (Cetakan Ke, Vol. 96). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idham, M. A., & Luterlean, B. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Pt Pos Indonesia Bandung. 7(2), 6710–6715.
- Karima, A. P. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Malang.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Pratama Service Di Jakarta 1rizki. 2(April).
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. 5(1), 20–35.
- Purnama, H., Safitri, M., & Junizar, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung. September, 77–83.
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (N.D.). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang).
- Rismawaty, R. (2010). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos.
- Rokhman, W., & Fatihin, A. (2014).

- Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. 2, 126–139.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Tampubolon, E., Purba, V. N. T., & Anggraini, N. (2015). Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Iv Pt Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. 19(3), 42–59.