



# Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Breeding Farm PT.Super Unggas Jaya Ngembal Tukur Kabupaten Pasuruan

Ricky Shandy Winata<sup>1</sup>, Ani Erwantiningsih<sup>2</sup>, Dwita Laksmi<sup>3</sup>

Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: [rickysandy866@gmail.com](mailto:rickysandy866@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received July 16, 2025

Revised July 28, 2025

Accepted August 18, 2025

### Keywords:

Organizational Culture, and Employee Performance Productivity.

## ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in determining organizational success, while organizational culture serves as a system of values and behavioral guidelines that can influence individual work styles in achieving company goals. This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at the PT. Super Unggas Jaya Breeding Farm in Ngembal, Tukur, Pasuruan Regency. This study employed a quantitative approach with a survey method using a questionnaire to 74 production employees as the sample. Data analysis used simple linear regression to test the relationship between the independent variable (organizational culture) and the dependent variable (employee performance). The results showed that organizational culture significantly influenced employee performance, as evidenced by a significance value of  $<0.05$  and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.152, indicating that organizational culture contributed 61.9% to improved employee performance. All organizational culture indicators, such as innovation, results-oriented, teamwork, and stability, were categorized as "good" based on respondents' responses. Similarly, employee performance indicators, such as work quality, quantity, task execution, and responsibility, were also rated "good." This study recommends the importance of consistently implementing an organizational culture to support optimal employee performance in the long term.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## Article Info

### Article history:

Received July 16, 2025

Revised July 28, 2025

Accepted August 18, 2025

### Keywords:

Budaya Organisasi, dan Produktivitas kinerja karyawan.

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, sedangkan budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai dan pedoman perilaku yang dapat memengaruhi cara kerja individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Breeding Farm PT. Super Unggas Jaya di Ngembal, Tukur, Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 74 karyawan bagian produksi sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,152, artinya budaya organisasi



berkontribusi sebesar 61,9% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seluruh indikator budaya organisasi seperti inovasi, orientasi pada hasil, kerja tim, dan stabilitas menunjukkan kategori “baik” berdasarkan tanggapan responden. Demikian pula, indikator kinerja karyawan seperti kualitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab juga mendapat penilaian “baik”. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya penerapan budaya organisasi yang konsisten untuk mendukung kinerja optimal karyawan dalam jangka panjang.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



---

**Corresponding Author:**

Zakiya Nafisa

Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: [zakiyanavisaaa@gmail.com](mailto:zakiyanavisaaa@gmail.com)

---

**Pendahuluan**

Manajemen merupakan ilmu dasar dalam mengelola dan menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Mulyadi (2016) pada hakikatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah managing (mengatur), untuk mengatur disini diperlukan seni, bagaimana bekerja dan bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Karyawan sebagai Sumber Daya manusia.

(SDM) yang terdapat di dalam organisasi. Mengelola SDM dengan baik merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar kinerja dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia ialah aspek berarti untuk industri, karena tanpa sumber daya manusia, tujuan serta sasaran industri tidak hendak tercapai cocok yang direncanakan. Oleh sebab itu peranan sumber daya manusia sangat berarti dalam tiap industri. Berartinya peranan sumber daya manusia untuk tiap organisasi diharapkan bisa tingkatkan kinerja industri, buat itu sumber daya manusia butuh mempunyai skill ataupun keahlian yang profesional dalam menanggulangi tiap pekerjaan, karena dengan terdapatnya skill yang profesional hingga secara langsung bisa tingkatkan kinerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen utama yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan sekaligus perkembangan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya memberikan kontribusi terhadap tercapainya sasaran organisasi, tetapi juga mewakili komitmen serta tingkat profesionalisme setiap individu dalam menjalankannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja organisasinya guna mampu bertahan dan bersaing di pasar. Salah satu faktor utama penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja, baik secara individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019). Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi, dan dapat dipengaruhi oleh



berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, dan kesejahteraan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Budaya Organisasi menjadi salah satu factor yang terdapat nilai-nilai serta pedoman yang kuat yang dapat memandu karyawan dalam menjalankan misi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga diakui sebagai salah satu variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan kepemimpinan, terutama dalam hal pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya ketika para pemimpin menyampaikan visi mereka. Pasaribu, (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. PT. Super Unggas Jaya yang berlokasi di Ngembal Tuter Kabupaten Pasuruan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan juga menghadapi tantangan serupa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2016) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beragam, di antaranya adalah kompetensi, budaya kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Ketiga faktor ini memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Fokus utama perusahaan ini meliputi produksi pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas, serta budidaya pertanian, yang semuanya berkontribusi terhadap ketahanan pangan nasional. Budaya organisasi di PT Super Unggas Jaya. Kinerja karyawan kurang baik, seperti sering menunda nunda pekerjaan, bergantung pada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang kurang baik berdasarkan observasi karyawan kurang menerapkan Budaya Organisasi Perusahaan seperti pekerjaan yang di lakukan sendiri, bukan bekerja sama dengan tim, ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang optimal. Karyawan tampak kurang bantuan mandiri dan cenderung menunggu arahan atau dari rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sendiri, Kondisi ini berpotensi menghambat kelancaran proses kerja, menurunkan produktivitas, serta mencapai pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di sampaikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada breeding farm pt. Super unggas jaya ngembal tutur kab. Pasuruan. Dalam penelitian ini mempunyai tujuan guna mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada Breeding Farm PT. Super Unggas Jaya Ngembal Tuter Kabupaten Pasuruan serta bisa bermanfaat apabila dipergunakan dalam menguatkan teori-teori terhadap kinerja Karyawan serta bisa untuk informasi dan referensi dalam hal pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada breeding farm pt. Super unggas jaya ngembal tutur kab. Pasuruan.

## **Kajian Teoritis dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja, menurut para informan kunci, merujuk pada hasil kerja atau output dari proses-proses yang telah dilakukan oleh individu. Kinerja dapat dipahami sebagai serangkaian gerakan, tindakan, atau aktivitas yang dilakukan secara sadar untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Secara lebih spesifik, kinerja mencakup hasil kerja dalam periode waktu tertentu yang dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas, serta relevansinya bagi karyawan. Karyawan dengan kinerja yang rendah akan mendapatkan perhatian dan pelatihan



guna meningkatkan performa mereka di masa mendatang. Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam konteks ini, pencapaian tujuan organisasi harus dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika yang berlaku.

Evaluasi kinerja karyawan adalah proses sistematis untuk menilai hasil pekerjaan dalam konteks pencapaian tujuan organisasi. Proses ini dilakukan secara berkala untuk mengukur efektivitas kinerja dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan (Widyaningrum, 2020). Selain itu, faktor-faktor seperti kesehatan fisik dan emosional karyawan berperan penting dalam pengembangan kinerja; semakin sehat karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya (Rachman et al., 2021).

Rivai (2015, p.12) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan dalam periode tertentu saat melaksanakan tugas. Definisi ini menekankan perbandingan hasil tersebut dengan berbagai kemungkinan, termasuk standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Kinerja mencakup evaluasi menyeluruh terhadap pencapaian individu dalam konteks tugas yang diemban, serta bagaimana pencapaian tersebut diukur terhadap kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Pebryanti dan rekan-rekannya (2023), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan suatu program atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan melalui strategi perencanaan yang sistematis.

Indikator pada kinerja Karyawan ini dijelaskan oleh Mangkunegara (2018) yang mencakup :

- a. **Kualitas Kerja**  
Kualitas Kerja merujuk pada Sejauh mana seorang Karyawan melaksanakan tugas yang diharapkan dengan baik.
- b. **Kuantitas Kerja**  
Kuantitas kerja menunjukkan durasi waktu yang dihabiskan seorang pegawai dalam satu hari kerja. Hal ini dapat diukur melalui kecepatan kerja masing-masing pegawai.
- c. **Pelaksanaan Tugas**  
Pelaksanaan tugas mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi, tanpa melakukan kesalahan.
- d. **Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan**  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan mencerminkan kesadaran individu akan kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **Budaya Organisasi**

(Qohar, & Rosyidi, 2017) menjelaskan Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku, dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi. Akar budaya organisasi berasal dari para pendirinya, karena para pendiri organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Qohar, & Rosyidi, 2017).

Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang strategis dan menjadi salah satu faktor kunci dalam menyambung rantai kesuksesan sebuah organisasi untuk meraih visi atau pun target yang telah ditentukan. Demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, maka diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap



organisasi, yang kemudian akan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Salah satu sasaran di dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah diterapkan budaya organisasi, diperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawan serta hubungan antara pemimpin dan karyawan sehingga karyawan mampu untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja di dalam suatu perusahaan.

Kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil kerjanya yang telah sesuai dengan standar kinerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, Darodjat (2015: 236) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi, Hal ini juga dijelaskan oleh Emron dan Yohny (2016: 129) mengemukakan tentang fungsi budaya dalam organisasi menjadi empat fungsi yaitu: 1. memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi perusahaan dimata publik atau pelanggan. 2. memiliki simbol dan nilai – nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya. 3. membimbing perilaku – perilaku anggotanya kearah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. 4. membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota. Dengan demikian sama halnya dengan kinerja karyawan jika budaya organisasi yang ada meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dikarenakan dengan adanya budaya organisasi terjadi interaksi yang positif dan kerjasama tim yang baik sehingga pekerjaan berjalan efektif. Indikator pada Budaya Organisasi ini dijelaskan oleh Stephen P, dkk (2016) yakni :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko  
Indikator ini mengukur sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk berinovasi dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan mereka.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci  
Indikator ini menunjukkan sejauh mana organisasi menuntut karyawannya untuk teliti, cermat, dan memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan.
- c. Berorientasi pada hasil  
Indikator ini menekankan pentingnya pencapaian hasil akhir dibandingkan dengan proses yang ditempuh untuk mencapainya.
- d. Berorientasi pada manusia  
Indikator ini mengukur sejauh mana keputusan dan kebijakan organisasi mempertimbangkan dampaknya terhadap orang-orang di dalam organisasi.
- e. Berorientasi pada tim  
Indikator ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan dalam organisasi dilakukan secara tim, bukan individu.
- f. Agresivitas  
Indikator ini mengukur tingkat kompetisi dan agresivitas dalam organisasi.
- g. Stabilitas  
Indikator ini menilai sejauh mana organisasi menekankan stabilitas, keteraturan, dan konsistensi dalam operasionalnya.

## **Hipotesis**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

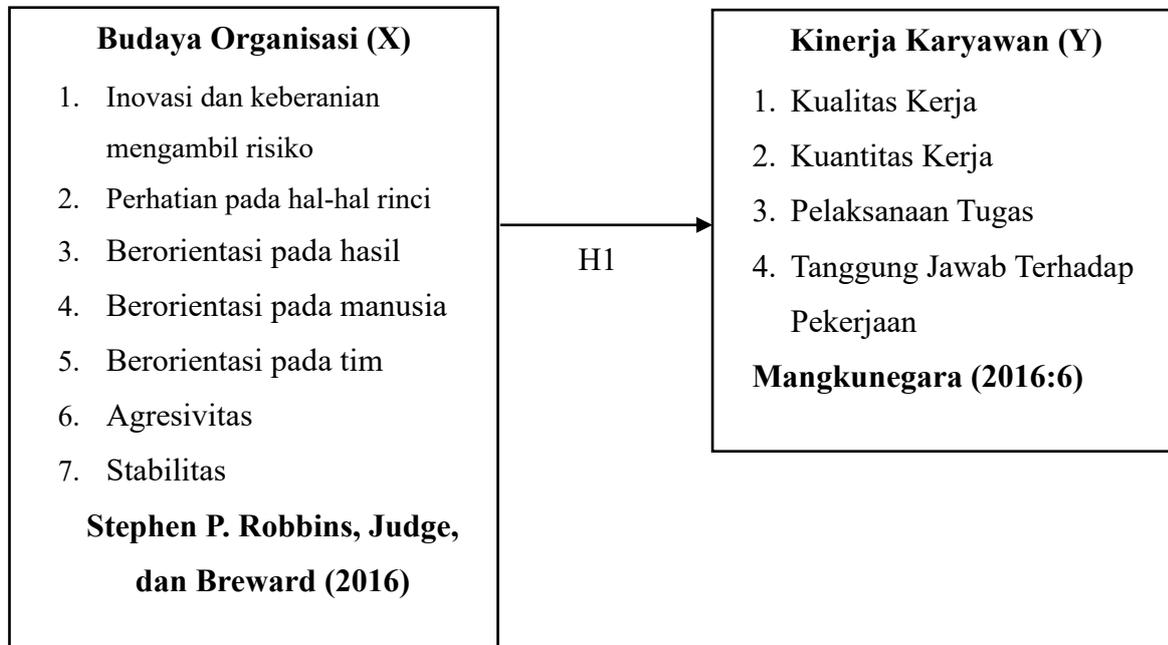
Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan adanya korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, dengan budaya organisasi berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan motivasi dan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan.



Dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Tipe budaya organisasi yang diterapkan juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara signifikan.

**H<sub>1.1</sub>** : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

Dari pengembangan hipotesis diatas, maka kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Penelitian  
 Sumber : Data diolah tahun, 2025

**Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain non-eksperimental menggunakan pendekatan cross sectional study. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Breeding Farm PT super unggas jaya. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan pada satu waktu tertentu. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk memahami hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Sebanyak 74 orang karyawan Breeding farm pt.Super Unggas Jaya, merupakan populasi penelitian. Karena total populasi penelitian ini sudah diketahui jelas, maka digunakan teknik sampling adalah teknik sensus yaitu sejumlah 74 responden. Dalam teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengambil informasi, observasi kepada tempat penelitian, memberikan kuisisioner kepada para responden untuk pertanyaan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti, melakukan uji validitas yakni untuk menemukan tingkat keakuratan serta ketepatan alat ukur yang memenuhi fungsi pengukurannya. Selain itu untuk teknik analisa data nya peneliti menggunakan beberapa teknik diantaranya uji asumsi klasik, teknik analisis regresi linear sederhana, teknik koefisiensi determinasi dan pengujian pada hipotesis secara simultan dan parsial.



## Hasil dan Pembahasan

### Gambaran Umum Responden

Terdapat 74 responden yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan jenis kelamin laki-laki yang mendominasi dalam Breeding Farm PT. Super Unggas Jaya Pasuruan.

Pada 74 responden, 15 responden atau 20,3% berusia 20-25 tahun, sedangkan 51 responden atau 68,9% berusia 26-40 tahun. Sedangkan 8 responden atau 10,8% berusia 40-55 tahun. Berdasarkan hasil tersebut, sebagian besar karyawan breeding farm PT. Suja unggas jaya pasuruan didominasi oleh usia 26-40 tahun dengan persentase 68,9%.

Sedangkan dalam karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden, sebanyak 62 responden atau 83,8% telah menyelesaikan pendidikan sekolah menengah kejuruan, sedangkan sebanyak 6 responden atau 8,1% telah menyelesaikan pendidikan diploma, sedangkan sebanyak 6 responden atau 8,1% telah menyelesaikan pendidikan terakhirnya di jenjang sarjana tingkat satu. Tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas karyawan PT. Super unggas jaya yang menjadi responden, yaitu sebanyak 62 orang atau 83,8%, memiliki ijazah sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,769	Valid
	X1.2	0,810	Valid
	X1.3	0,512	Valid
	X1.4	0,814	Valid
	X1.5	0,781	Valid
	X1.6	0,755	Valid
	X1.7	0,755	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,876	Valid
	Y.2	0,793	Valid
	Y.3	0,895	Valid
	Y.4	0,762	Valid

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Nilai R pada tabel 1 dan 2 dapat diprediksi bahwa dari semua item pernyataan yang diajukan terhadap responden, diperoleh semua pernyataan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini ditemukan  $r_{tabel}$  untuk sampel 74 orang yaitu 0,228. Dengan demikian dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Reability
Budaya Organisasi	0.852	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.850	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun, 2025



Temuan uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan validitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan tersebut juga mengungkapkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alfa yang cukup tinggi, khususnya di atas 0,60. Untuk setiap variabel dalam kuesioner, setiap ide pengukuran dianggap dapat dipercaya.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

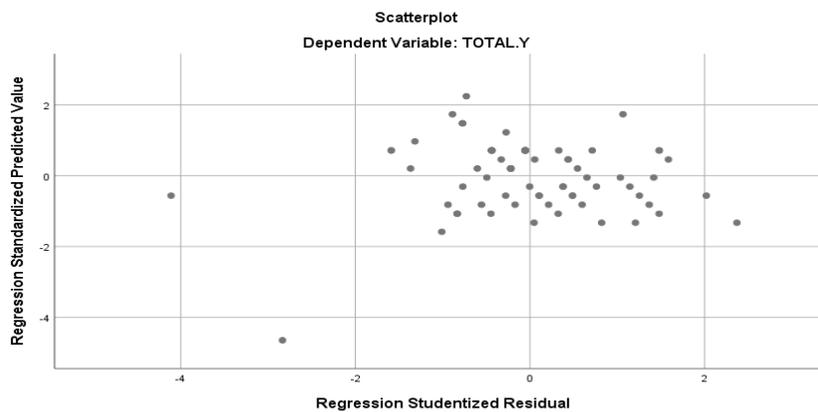
Kriteria	Nilai	Keterangan
<i>Test Statistic</i>	0.085	Residual berdistribusi normal
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200	

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Nilai signifikansi adalah 0,05 dan nilai signifikansi asimtotik adalah 0,200 (2-tailed). Nilai *Asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kumpulan data residual terdistribusi normal.

**Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)**

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah tahun, 2025

Variabel bebas (suasana dan fasilitas tempat kerja) pada Tabel diatas mendapati pengaruh yang benar signifikan secara statistik pada variabel absolut terikat Ut (AbsUt). Ditentukan bahwa model regresi tidak mengakibatkan heteroskedastisitas karena probabilitas di atas tingkat keyakinan 5% (0,05) menunjukkan hal ini.

**Uji Asumsi Klasik (Uji Regresi Linier Sederhana)**

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig	Keterangan
	Nilai Koefisien Regresi (B)	Std Error		
Konstanta	8.224	2.007	0.000	Berpengaruh positif
Budaya Organisasi	0.283	0.079	0.001	

Sumber : Data diolah tahun, 2025



Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari Tabel 19 adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) sebesar 20,001, nilai  $b_1$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,442, dan nilai  $b_2$  untuk variabel fasilitas kerja sebesar 0,362 diperoleh pada kolom kedua (Koefisien Tidak Terstandar) bagian B :

$$Y=8,224 + 0.283 X$$

- a. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 8.224, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika semua variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8.224.
- b. Variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0.283 artinya bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika Budaya Kerja (X) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.283 atau 28,3% dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu Budaya Kerja dianggap konstan.

### Uji Asumsi Klasik (Analisis Koefisien Determinan)

**Tabel 7. Analisis Koefisien Determinan**

Variabel	R	R Square
Budaya Organisasi (X)	0.390	0.152

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,152 sehingga nilai R-Square dikategorikan lemah, artinya adalah variabel independen yaitu Budaya Organisasi berpengaruh tapikontribusinya kecil di Breeding Farm PT Super Unggas Jaya untuk menunjang kebaikan Kinerja karyawan yang unggul. Nilai 0.152 memberikan pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 15,2% ditentukan oleh variabel independen yaitu Budaya Organisasi sedangkan sisanya 84.8% lain yang lebih dominan menjelaskan kinerja. Hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.152 atau 15,2% sedangkan sisanya 84.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### UJI HIPOTESIS

#### Uji F (Uji Simultan)

#### Hipotesis

**Tabel 8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Breeding Farm PT. Super Unggas Jaya**

Variabel Independen	Variabel Dependen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keputusan
Budaya Organisasi (X)	Kinerja Karyawan(Y)	3.594	1.992	0.001	$H_1$ diterima

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Pada tabel diatas Mengacu pada hasil pengujian parsial pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.



## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Breeding Farm PT. Super unggas Jaya**

Nilai signifikansi Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Breeding Farm PT. Super Unggas Jaya. Berdasarkan hasil uji statistik, budaya organisasi berkontribusi sebesar 15,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Responden mengategorikan budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagai “Baik”, dengan indikator stabilitas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai nilai tertinggi. Karakteristik responden menunjukkan mayoritas berusia 26-40 tahun, berlatar pendidikan SMA, dan bekerja sebagai operator produksi. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan positif dalam meningkatkan prestasi kerja. Dalam konteks peternakan unggas, budaya kerja yang menekankan disiplin, tanggung jawab, kebersihan, dan kerja sama tim menjadi faktor penting untuk menjaga kualitas dan produktivitas usaha secara menyeluruh. Dengan demikian, budaya organisasi perlu dipertahankan dan dikembangkan untuk mendukung kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, saya melakukan uji Validitas untuk mengukur Valid tidaknya kuesioner dan uji Reliabilitas untuk mengetahui kestabilan alat ukur dalam mengukur gejala dan kejadian. Uji Validitas dan Reliabilitas memperlihatkan bahwa semua pertanyaan kuesioner Valid Dan Reliabel. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan  $0.001 < 0.05$  artinya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.152 atau 15,2% sedangkan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini

## **Saran**

Penelitian ini memberikan beberapa saran penting berdasarkan temuan yang diperoleh. Pertama, bagi Breeding Farm PT. Super Unggas Jaya Pasuruan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kedisiplinan, kebersihan lingkungan kerja, dan kepatuhan terhadap perintah atasan agar dapat bersaing secara sehat. Kedua, bagi Universitas Merdeka Pasuruan, khususnya jurusan manajemen fakultas ekonomi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja atau motivasi sebagai variabel mediasi atau moderasi agar mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh dan memperkuat validitas hasil penelitian terkait kinerja karyawan.

## **Daftar Pustaka**

Ahmad, A., & Ivani, KA (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra International Tbk, Auto 2000 Mt Haryono Balikpapan. Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online) , 5 (1), 196-202. Diperoleh dari <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2696>



- Ajeng Puji Lestari (2021) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt melzer global sejahtera jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. ( 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrasari, Meithiana. (2019). Pemasaran Dan Kepuasan Pelanggan. Surabaya : Unitomo Press
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Kencana, P. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan One Robotics Education Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS), 3(1), 42–57.
- Khotimah, Jumrotun, et al. Analisa peranan budaya organisasi terhadap perilaku pegawai dalam suatu perusahaan. Jurnal Studi Multidisipliner, 2024, 8.6.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice. SAGE Publications.
- Pasaribu, Sjahril Effendy, (2015). Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja. Medan : USU Press
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. (2016). Essential of Organizational Behaviour. Canada: Pearson Canada, Inc
- Sofya, A., Novita, N. C., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Metode Survey: Explanatory Survey dan Cross Sectional dalam Penelitian Kuantitatif. Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 4(3), 1696-1708.
- Sugiyono. (2015:67). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.