

Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon

Muhammad Furqon, Wiwin Winarsih¹

Adminstrasi Bisnis, Administrasi Bisnis¹

Politeknik LP3I, Politeknik LP3I¹

E-mail: muhamadfurqon@plb.ac.id, winarsihwiwin969@gmail.com

Abstract: This study analyzes the effects of work culture and work climate on employee performance at PT Korin Technomic Cirebon. Data was collected through the distribution of questionnaires to 74 employees at PT Korin Technomic. The data were analyzed using SPSS Statistics Version 23. The method of data collection utilized validated and reliable questionnaires as per the criteria set by the relevant parties for the sample under study. Data analysis methods included descriptive analysis, correlation analysis, and multiple linear regression hypothesis testing.

The research findings indicated that individual work culture had a positive and significant impact on employee performance, as did the work climate. Overall, both work culture and work climate together had a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *work culture, work climate, employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah elemen krusial bagi perusahaan untuk mencapai profitabilitas dan memastikan keberlanjutan usaha di masa depan. Dengan demikian, perusahaan akan terus berupaya meningkatkan prestasi karyawan mereka, yang akan memberikan dampak positif pada pertumbuhan dan evolusi perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi umumnya mampu mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien dan dapat bersaing dalam pasar yang semakin kompleks (Abbas, 2020).

Budaya kerja, sebagai fondasi nilai yang dianut oleh suatu perusahaan, dapat menjadi pedoman untuk menetapkan kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan. Akibatnya, anggota organisasi ikut terlibat secara bersama-sama menyelaraskan sikap dan perilaku sesuai visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi yang terjaga dengan baik akan mempengaruhi tingkah laku karyawan, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Prastiyono, 2020).

Iklim kerja mencerminkan kualitas, suasana, dan ciri-ciri yang tercermin dalam norma dan nilai, interaksi antar individu, suasana kerja, struktur organisasi, keterikatan positif dengan perusahaan, serta lingkungan fisik tempat para karyawan bekerja. Iklim kerja memiliki potensi untuk memengaruhi sikap dan pandangan para karyawan. Iklim kerja yang mendukung serta fasilitas kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan (Alfitri, 2020).

Berdasarkan data yang tercatat pada tahun 2020, PT Korin Technomic Cirebon memiliki 287 karyawan, dapat dijelaskan oleh tabel 1:

Tabel 1. Data Karyawan PT. Korin Technomic Cirebon

BAGIAN	KONTRAK		HARIAN	
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
Staff	2	7	-	-
Triming	6	20	37	106
Injection	8	30	20	40
Mekanik	2	-	-	-
Security	4	-	-	-
OB	1	1	-	-
Driver	3	-	-	-
Total	26	58	57	146
Grand Total	287			

Sumber : PT Korin Technomic, 2020

PT Korin Technomic merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki oleh Choi Jin Duck dan bergerak sebagai perusahaan manufaktur dalam produksi aksesoris sepatu di Indonesia. Dikarenakan PT Korin Technomic berasal dari Korea maka di situlah terjadinya perbedaan budaya kerja, salah satunya perbedaan bahasa yang selalu terjadi kesalahan dalam penyampaian bahasa. Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan di PT. Korin Technomic Cirebon, terdapat beberapa indikator mengenai kurangnya budaya kerja seperti: belum semua karyawan absen datang dan pulang tepat waktu, masih ada karyawan yang berpenampilan kurang rapi, kerjasama tim kerja belum berjalan dengan baik, tidak semua karyawan mampu menjalankan 5S (senyum, sapa, salam, sopan, dan santun) sebaik mungkin, serta belum semua karyawan memahami dan menerapkan K3 (Kesehatan, keselamatan dan kesehatan) dalam melakukan aktifitas pekerjaan mereka. Untuk iklim kerja masih belum baik, diantaranya: belum semua karyawan berlaku sopan dalam menjalankan aktifitas bekerja, koordinasi dalam bekerja masih belum berjalan dengan baik, atasan masih kurang memberikan motivasi kepada bawahan dalam menjalankan pekerjaan, dan kesejahteraan yang masih belum memenuhi harapan para karyawan. Sedangkan kinerja karyawan belum maksimal, diantaranya: belum semua karyawan bekerja sesuai prosedur kerja, masih ada karyawan yang membuat kekeliruan dalam bekerja karena kurang teliti dan kurang cermat, hasil kerja yang masih belum sesuai target baik waktu maupun hasilnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan mengupas dampak budaya kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

SDM yang berkualitas berperan penting bagi kesuksesan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan tugas atau kegiatan dalam pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan (Adhari, 2020). Menurut (Ramdhani, 2012), kinerja adalah kemauan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas yang

diberikan dengan baik. Beberapa indikator kinerja karyawan meliputi: pemahaman terhadap pekerjaan atau kompetensi, kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemampuan perencanaan dan pengaturan, inisiatif dan dedikasi, kemampuan pemecahan masalah dan kreativitas, kerja sama tim dan kolaborasi, kemampuan interaksi interpersonal, serta ketrampilan komunikasi (baik secara lisan maupun tertulis).

Kultur dalam suatu organisasi merupakan sekumpulan makna yang dipahami daripada seluruh anggota didalam organisasi, yang mencirikan suatu organisasi dengan yang lain (Robbins S. P., 2017). Menurut (Kreitner, 2014), budaya organisasi merupakan serangkaian asumsi yang secara implisit dipahami dan diterima oleh kelompok, yang memengaruhi bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bertindak dalam menghadapi lingkungan yang beragam. Beberapa tanda perilaku kerja karyawan meliputi: kedisiplinan, kejujuran dalam bekerja, komitmen terhadap pekerjaan, tanggung jawab atas tugas, kerjasama dengan sesama rekan kerja, dan evaluasi terhadap kinerja (Ndhara, 2010).

Membuat lingkungan kerja yang positif adalah sangat penting bagi perusahaan guna memastikan kesejahteraan karyawan. Iklim organisasi merujuk pada ciri-ciri faktor-faktor internal dalam sebuah organisasi secara terus-menerus dirasakan oleh para anggota dan mempengaruhi cara bertindak mereka, yang bisa dijelaskan melalui beragam sifat atau karakteristik organisasi (Pratama, 2020). Beberapa indikator iklim kerja mencakup dimensi psikologis, struktural, dan sosial (Robbins S. P., 2017). Oleh karena itu, peneliti ingin mengevaluasi dampak budaya kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Korin Technomic Cirebon.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan positivisme filosofis dimanfaatkan untuk menyelidiki populasi atau sampel (Sugiyono, 2021). Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, kemudian dilakukan analisis secara kuantitatif, guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Partisipan yang menjadi subjek adalah para pekerja yang bekerja di PT Korin Technomic Cirebon, yang berlokasi di Jl. Kepuh Kedongdong Blok Mirok, Rt: 005, Rw: 003, deesa Kepuh, kecamatan Palimanan-Cirebon. Metode pemilihan sampel dilakukan melalui teknik probabilitas sampling, dengan menerapkan metode stratified random sampling yang proporsional, menggunakan formula Slovin untuk menentukan ukuran sampel.

Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan SPSS Versi 23 dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi keandalan instrumen penelitian, dengan maksud untuk menentukan keandalan instrumen tersebut.

PEMBAHASAN

Peneliti melakukan analisis data baik secara deskriptif maupun statistik, dengan fokus pada karakteristik biografis responden, termasuk jenis kelamin dan jabatan pekerjaan. Populasi yang diteliti terdiri dari 287 orang pekerja di P.T. Korin Technomic Cirebon,

sedangkan sampelnya terdiri dari 74 karyawan.

Pengelompokkan responden yang telah mengisi kuesioner dilakukan berdasarkan kategori jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Klasifikasi responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	26	35,1%
Perempuan	48	64,9%
Jumlah	74	100%

Dari data yang tertera dalam tabel tersebut, dapat diamati bahwa perempuan adalah responden mayoritas, dengan jumlah sebanyak 48 orang (64,9%), dan jumlah responden yang laki-laki adalah 26 orang (35,1%).

Tabel 3. Profil Responden Menurut Rentang Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18 – 25 Tahun	38	51,4%
26 – 35 Tahun	26	35,1%
36 – 45 Tahun	10	13,5%
Jumlah	74	100%

Dari informasi dalam tabel diatas, responden yang memiliki usia antara 18 hingga 25 tahun adalah paling banyak, yaitu ada 38 orang. Sementara itu, terdapat 26 orang responden dalam rentang usia 26 - 35 tahun, serta terdapat 10 orang responden berusia 36 sampai 45 tahun.

Tabel 4. Profil Responden Menurut Durasi Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 1 tahun	25	33,8%
1-5 Tahun	37	50%
Lebih dari tahun	12	16,2%
Jumlah	74	100%

Dari informasi pada tabel 4 yang diamati, bahwa mayoritas responden yang memiliki lama kerja < 1 tahun sejumlah 25 orang, diikuti oleh 37 karyawan yang masa kerjanya 1-5 tahun, dan 12 orang karyawan dengan masa kerja > 5 tahun.

Dalam proses penghitungan korelasi menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, hubungan nilai tiap-tiap pernyataan dengan nilai keseluruhan pernyataan yang dipergunakan sebagai pengukuran validitas instrumen. Validitas dianggap terpenuhi jika korelasi melebihi kriteria yang ditetapkan.

Tabel 5. Uji Validitas Budaya Kerja

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
1	0,657	0,3	Semua valid
2	0,656	0,3	
3	0,703	0,3	
4	0,803	0,3	
5	0,571	0,3	
6	0,510	0,3	
7	0,470	0,3	
8	0,639	0,3	
9	0,795	0,3	
10	0,518	0,3	
11	0,481	0,3	
12	0,760	0,3	

Dari tabel tersebut, pengujian validitas untuk instrumen budaya kerja mengungkapkan bahwa ke-12 pernyataan memiliki korelasi yang melebihi kriteria yang ditetapkan, sehingga secara keseluruhan dianggap valid. Rentang nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,470 hingga 0,803.

Tabel 6. Uji Validitas Iklim Kerja

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
1	0,656	0,3	Semua valid
2	0,684	0,3	
3	0,750	0,3	
4	0,611	0,3	
5	0,630	0,3	
6	0,650	0,3	
7	0,596	0,3	

Tabel 6. di atas menunjukkan hasil pengujian validitas untuk instrumen iklim kerja, di mana 7 item pernyataan menunjukkan korelasi yang melebihi kriteria yang ditetapkan, sehingga secara keseluruhan dianggap valid. Rentang nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,596 hingga 0,750.

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
1	0,533	0,3	Semua valid
2	0,584	0,3	
3	0,785	0,3	
4	0,860	0,3	
5	0,643	0,3	
6	0,479	0,3	
7	0,420	0,3	
8	0,593	0,3	
9	0,824	0,3	
10	0,567	0,3	

11	0,531	0,3
12	0,809	0,3
13	0,576	0,3
14	0,478	0,3
15	0,821	0,3
16	0,602	0,3

Pada tabel 7 di atas menampilkan hasil pengujian validitas untuk instrumen iklim kerja. Dalam tabel tersebut, terdapat 16 item pernyataan yang menunjukkan korelasi yang melebihi kriteria yang ditetapkan, sehingga secara keseluruhan dianggap valid. Rentang nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,478 hingga 0,860.

Untuk uji reliabilitas, hal ini tujuannya adalah untuk menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran ketika diulang pada kelompok yang sama. Variabel dianggap reliabel apabila nilai koefisien $> 0,6$ (Siregar, 2017).

Hasil pengukuran reliabilitas dari semua pernyataan dari seluruh variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Kerja	0,862	0,60	Semua reliabel
Iklim Kerja	0,789	0,60	
Kinerja Karyawan	0,901	0,60	

Dari tabel diatas, memperlihatkan bahwa semua variabel penelitian nilai Cronbach Alpha berada dalam rentang antara 0,789 hingga 0,901, yang melebihi kriteria yang ditetapkan sebesar 0,60. Sehingga, kesimpulannya adalah semua item pernyataan pada semua variabel penelitian dianggap reliabel dan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis regresi linear berganda dimanfaatkan untuk mengevaluasi dampak faktor budaya kerja dan iklim kerja terhadap elemen kinerja karyawan (variabel dependen).

Tabel 9. Uji Regresi linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. error			
Kinerja karyawan	3.224	1.990		1.620	.110
Budaya kerja	.552	.076	.453	7.229	.000
Iklim kerja	1.248	.144	.545	8.696	.000

Pada tabel 9, ditemukan bahwa nilai t hitung untuk budaya kerja yaitu 7,229, yang melebihi t tabel yaitu 1,993, dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu $< 0,05$. Maka, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja yang ada dalam organisasi terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula, nilai t hitung untuk iklim kerja adalah 8,696, yang juga melebihi t tabel

sebesar 1,993, atau dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6962.933	2	3481.466	459.277	.000 ^b
Residual	538.202	71	7.580		
Total	7501.135	73			

Berdasarkan Tabel 10 di atas, ditemukan bahwa nilai F hitung adalah 459,277. Untuk mendapatkan nilai F tabel, dapat merujuk pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) dirumuskan $df = n - k - 1$, di mana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel independen. Dengan menggunakan rumus ini, diperoleh nilai $df = 74 - 2 - 1 = 71$. Nilai F tabel yang dihasilkan adalah 3,13.

Dari data yang ada, nilai F hitung sebesar 459,277 jauh lebih besar daripada nilai F tabel 3,13, atau memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah secara bersama-sama variabel budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.926	2.753

Koefisien determinasi yang tinggi sebesar 92,8% menandakan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh budaya kerja dan iklim kerja, dan selbihnya 7,2%, mungkin ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya diluar yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis data dengan memanfaatkan uji t, uji F, dan uji determinasi yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial, budaya kerja dan iklim kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini sejalan dengan temuan (Siregar, 2017). Selain itu, secara simultan, baik budaya kerja maupun iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik budaya kerja maupun iklim kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan, karena baik atau buruknya keduanya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Temuan dari penelitian oleh (Ayu, 2021) menegaskan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan iklim kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, (Jaya, 2023) memiliki temuan yang berbeda, di mana budaya kerja tidak memiliki dampak pada kinerja pegawai.

Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk membuat iklim kerja yang kondusif agar semua karyawan merasa nyaman guna meningkatkan kinerja mereka. Temuan dari penelitian (Ma'muroh, 2023) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan organisasi. pegawai. Dengan menerapkan budaya kerja dan iklim kerja yang positif, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Temuan yang sejalan juga ditemukan

dalam penelitian oleh (Winoto Tj, 2022), yang menyatakan bahwa Semakin baik penerapan budaya kerja dan iklim kerja, akan semakin baik juga kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan analisis mengenai "Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di P.T. Korin Technomic Cirebon", Menurut temuan penelitian, budaya kerja dan iklim kerja di perusahaan tersebut berada dalam kategori tinggi. Kedua faktor ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik implementasi budaya kerja dan iklim kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Abbas, S. D. (2020). *Introduction to Management for Public and Business Organizations*. Widina Media Utama.
- [2] Adhari, I. Z. (2020). *Optimization of Employee Performance Using Knowledge Management & Work Motivation Approach*. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] Alfitri, T. A. (2020). *The Influence of Compensation, Work Climate, and Organizational Culture on Employee Performance at CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo*. Benchmark.
- [4] Ayu, I. M. (2021). *Individual Characteristics, Organizational Culture, and Work Climate on Employee Performance at PT BPR TISH Gianyar*. Jurnal EMAS.
- [5] Jaya, B. K. (2023). *The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Climate, and Work Environment on Employee Performance at PT. Kayu Mebel Indonesia*. MANAJEMEN DEWANTARA.
- [6] Kreitner, R. K. (2014). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Ma'muroh, S. G. (2023). *The Influence of Organizational Climate, Work Culture, and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at the Secretariat of Tegal District Regional Government*. PERMANA: Journal of Taxation, Management, and Accounting.
- [8] Ndraha, T. (2010). *Organizational Culture*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Prastiyono, U. S. (2020). *The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Climate on Employee Performance at CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri*. Journal of Business and Economic Research.
- [10] Pratama, P. P. (2020). *The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Organizational Climate and Career Development on Employee Performance*. MANEGGIO: Scientific Journal of Master of Management.
- [11] Ramdhani, A. (2012). *Employee Performance Appraisal*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- [12] Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Siregar, S. (2017). *Quantitative Research Methods*. Jakarta: Prenada Media.
- [14] Sugiyono. (2021). *Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods / Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Winoto Tj, H. (2022). *Work Discipline Mediates the Influence of Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance*. Tambusai Education Journal.