

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BATURAJA 32100

**Hema Malini**

*Program Studi Manajemen, STIE Dwi Sakti Baturaja*  
hemamalini030@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and job training on employee performance PT Pos Indonesia (Persero) Post Office Baturaja 32100. This research is an explanation research with a population of 30 employees. Using multiple regression analysis techniques and for testing the research hypothesis, F-test and t-test were used. From result of calculation, got result that: 1) value of organizational culture coefficient equal to 0,470 (47%); 2) The coefficient value of job training amounted to 0.361 (36.1%), mean organizational culture and job training affect employee performance. From result of hypothesis test t, got result as follows: 1)  $t_{count} (2,156) > t_{table} (2,052)$  means There is influence of Organization Culture to Employee Performance; 2) The value of  $t_{count} (2,082) > t_{table} (2,052)$  which means that there is the influence of Job Training on Employee Performance. While the results of hypothesis F test, obtained the value of  $F_{hitung} (21,212) > F_{tabel} (3,35)$ , this means that the variable Organizational Culture and Job Training variables together there is a significant influence on Employee Performance.*

*Keywords: organizational culture, job training, employee performance*


### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang karyawan. Menggunakan teknik analisis regresi berganda dan untuk pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji F dan uji-t. Dari hasil perhitungan, didapat hasil bahwa: 1) Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,470 (47%); 2) Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,361 (36,1%), ini berarti budaya organisasi dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis t, didapat hasil sebagai berikut: 1) Nilai  $t_{hitung} (2,156) > t_{tabel} (2,052)$  artinya Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan; 2) Nilai  $t_{hitung} (2,082) > t_{tabel} (2,052)$  yang berarti bahwa ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Dari hasil uji hipotesis F, didapat nilai  $F_{hitung} (21,212) > F_{tabel} (3,35)$ , ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Pelatihan Kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

*Kata Kunci: budaya organisasi, pelatihan kerja, kinerja karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam




teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat penting, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja karyawan-karyawannya.

Menurut Hasibuan (2007) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja dengan menciptakan budaya organisasi dan diadakannya suatu program pelatihan kerja dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Tujuannya untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dan integritas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Budaya organisasi menggambarkan tentang kondisi kerja karyawan. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005). Termasuk dalam definisi budaya organisasi adalah simbol-simbol, bahasa, ideology, ritual-ritual, mitos; gambaran (*scripts*) organisasi yang dibuat oleh pendiri organisasi atau pimpinan lain; hasil sejarah dimasa lalu, didasarkan pada simbol, dan merupakan abstraksi dari perilaku`

Setiap organisasi memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda, demikian halnya dengan budaya organisasi di lingkup PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 dimana nilai dan perilaku budaya organisasi yaitu CINTAPOS meliputi *Customer Oriented, Integrity, Networking, Teamwork, Accountable, Professional, Optimistic, dan Spiritual*. Adapun arti dari CINTAPOS yaitu: *Customer Oriented* (kami memberikan pelayanan terbaik dengan sepenuh hati), *Integrity* (kami bekerja dengan jujur, sesuai aturan dan dapat dipercaya), *Networking* (kami membangun hubungan yang berkesinambungan dengan pemangku kepentingan untuk kemajuan bersama), *Teamwork* (kami bekerjasama dan saling mendukung untuk memberikan pelayanan terbaik), *Accountable* (kami bekerja dengan sepenuh tanggung jawab, bersih dan




transparan, *Professional* (kami bekerja dengan menjunjung tinggi keahlian dan etika profesi), *Optimistic* (kami bertindak dengan penuh keyakinan untuk memberikan hasil terbaik dalam membangun masa depan), *Spiritual* (kami bekerja dengan tulus dan ikhlas demi kehidupan yang lebih baik).

Selain budaya organisasi, pelatihan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana karyawan yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja yang baik adalah karyawan yang paham atas pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kemampuan sejalan dengan kebutuhan tugas dan fungsinya merupakan syarat tercipta karyawan yang profesional. Karyawan yang profesional dapat dimiliki dengan cara pola pengembangan sumber daya melalui pelatihan kerja. Kesempatan menambah pengetahuan melalui pelatihan kerja seperti memberikan tugas belajar, izin belajar, diklat, kursus, atau yang sejenisnya kepada karyawan akan memberikan suatu motivasi atau dorongan tersendiri kepada karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Dessler (2010) Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Fajar (2013), pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Hariandja (2002), alasan diterapkannya pelatihan kerja bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Hal ini juga harus diperhatikan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 karena budaya organisasi yang baik dan diadakannya program pelatihan kerja yang diterapkan tersebut sesuai kebutuhan dari perusahaan dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dimana PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 merupakan Badan Usaha Milik Negara yang memiliki karyawan 30 orang, yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat pos, paket, dan logistik serta jasa keuangan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat pos, paket, dan logistik yang terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis seperti perusahaan jasa titipan yang semakin menjamur, maka PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat



pos, paket, dan logistik yang berkualitas serta menghadapi persaingan dari perusahaan jasa penitipan.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 membutuhkan karyawan yang handal yang memiliki nilai dan perilaku budaya organisasi yaitu CINTAPOS, dan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 setiap tahun atau terdapat program baru selalu mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan. Tujuannya untuk mencapai visi dari PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 yaitu Menjadi Raksasa Logistik Pos dari Timur.

Adapun analisis lebih lanjut yang dilakukan dalam hal menumbuhkan budaya organisasi karena masih lemahnya budaya organisasi belum sesuai dengan motto yang ada antara lain melalui kepemimpinan, komunikasi dan motivasi, dan analisis lebih lanjut yang dilakukan dalam hal pelatihan kerja karyawan dengan meningkatkan kualitas prosedur pelatihan kerja antara lain meningkatkan kualitas metode, kualitas materi, kualitas peserta, kualitas insruktur dan kualitas sarana dan fasilitas.

Maka dalam penelitian ini akan dibahas Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 yang bergerak dibidang jasa melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat pos, paket, dan logistik serta jasa keuangan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Kata kebudayaan berasal dari bahasa sangsekerta yang berarti akal kemudian menjadi Budhi (Tunggal) atau Budhaya (Majemuk) sehingga kebudayaan diartikan sebagai hasil pemikiran atau akal manusia. Suatu organisasi memiliki budaya organisasai yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karenanya banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins (2008) mendefinisikan budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh para anggota karena mereka berhubungan



dengan persoalan eksternal dan internal, sekaligus mengajarkan anggota baru bahwa pola ini merupakan cara yang benar untuk diterima, dipikirkan, dan dirasakan.

Terdapat beberapa elemen dasar budaya perusahaan, (McKenna dan Beech, 2004) mengelompokkan elemen-elemen budaya perusahaan sebagai berikut:

a. *Artifacts*,

merupakan hal-hal yang dapat dilihat, didengar, dirasakan, jika seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifacts* termasuk struktur organisasi dan proses yang tampak, seperti produk, jasa, dan tingkah laku anggota kelompok.

b. *Espoused Values*,

Alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepenemu budaya. Meliputi strategi, sasaran, dan filosofi.

c. *Basic Underlying Assumption*

Keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di organisasi, seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

Adapun indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Suyono (2004) mengungkapkan beberapa indikator untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu:

a. Kepemimpinan (*Leadership*)

Organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan di dengar oleh bawahan.

b. Komunikasi

Proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.

c. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2008), fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.



2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan system social. Budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.


Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Setiap individu karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri, begitu juga organisasi dan perusahaan, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras.

Hal itulah mengapa budaya organisasi sangat penting dan harus dimiliki oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 karena nilai dan perilaku budaya organisasinya yaitu CINTAPOS, dan bertujuan agar seluruh individu dalam organisasi atau perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang ada di dalam organisasi atau perusahaan sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, Pelatihan Kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga pegawai memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja.

Pelatihan kerja menurut Dessler (2010) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti



pelatihan kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Jelaslah disini bahwa pelatihan kerja bagi para karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 merupakan suatu kegiatan yang perlu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan. Jadi pelatihan kerja merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan, apabila ingin tetap memiliki karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja, terutama kemajuan-kemajuan dimasa kini.

Indikator-indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2013) diantaranya:

1. Jenis Pelatihan kerja

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan kerja yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan kerja peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan kerja

Tujuan pelatihan kerja harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan kerja yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan kerja dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan kerja yang digunakan adalah metode pelatihan kerja dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan kerja adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan kerja harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi



pelatihan kerja, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

#### 7. Waktu

Banyaknya materi pelatihan kerja terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan kerja ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Maka sering pegawai mendapat pelatihan kerja, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Tujuan dan sasaran harus jelas dan dapat diukur. Menurut (Mangkunegara, 2013) tujuan dari pelatihan kerja karyawan yaitu :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kulaitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Menigkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan (*Obsolescence*).
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Intinya tujuan pelatihan kerja yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan seperti yang sudah dibahas.


#### **Kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009).

Kegunaan atau tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasai, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.



- 
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
  - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektifitas jadwal kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi, dan pengawasan.
  - e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
  - f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik.
  - g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan dan kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
  - h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
  - i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
  - j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Adapun tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan Evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari system penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai kedua sasaran tersebut (Tujuan Evaluasi dan Tujuan Pengembangan) maka digunakanlah berbagai metode pengukuran evaluasi kinerja karyawan, menurut Husnan dalam Sastrowiharjo (2006) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah :

1. *Ranking*, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
2. *Grading*, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian dibandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

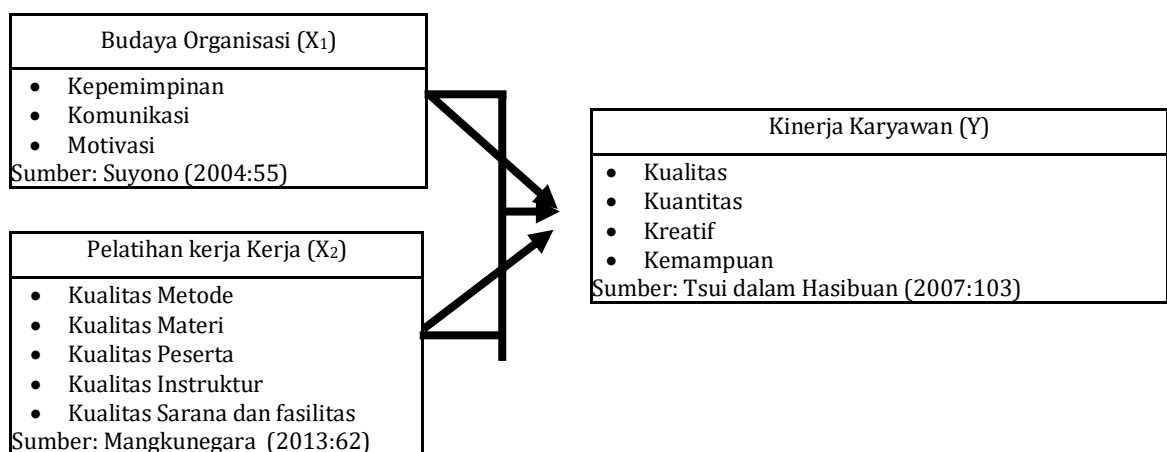
3. Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seseorang pegawai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
4. *Checklisis*, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Tsui dalam Hasibuan (2007) dapat diartikan dalam empat konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kualitas, baik tidaknya hasil pekerjaan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
2. Kuantitas, adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
3. Kreatif, adalah bagaimana karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan dengan kemampuannya, sehingga karyawan menyerah apabila menemukan suatu masalah dalam pekerjaan.
4. Kemampuan, adalah pengetahuan karyawan dalam bidang yang sehubungan dengan pekerjaannya.

**Kerangka Pemikiran**

Secara sederhana kerangka pemikiran tersebut dapat dijabarkan dalam bentuk skema Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 sebagai berikut:



Gambar 1. Indikator Penelitian Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Hipotesis

1. Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.
2. Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan). Menurut Hasan (2009), penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 yang beralamatkan Jalan Jendral. A. Yani No. 56 Kelurahan Kemalaraja Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 yaitu berjumlah 30 karyawan. Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Jumlah yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Secara Individu (Uji-t), Uji Secara Simultan (Uji-F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas Data

Pengujian validitas menunjukkan korelasi yang positif dan tingkat signifikan pada level 0.05 dengan interval keyakinan 95% ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), dimana  $r_{tabel}$ , 0,381 dapat diartikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja serta kinerja karyawan adalah valid. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari nilai batas minimal 0,6 dan semakin mendekati 0,8 maka reliabilitas dinyatakan baik.

## Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.983	3.558		0.276	0.784		
	Budaya Organisasi	0.470	0.218	0.421	2.156	0.040	0.379	2.642
	Pelatihan Kerja	0.361	0.174	0.406	2.082	0.047	0.379	2.642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi berganda pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,983 + 0,470X_1 + 0,361X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta diperoleh sebesar 0,983, hasil ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen (bebas) bernilai nol, maka nilai  $Y$  sebesar 0,983.
2. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,470 satuan untuk setiap tambahan satu satuan ( $X_1$ ) Budaya Organisasi. Jadi apabila Budaya Organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,470 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,361 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Pelatihan Kerja). Jadi apabila Pelatihan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,361 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat antara lain Budaya Organisasi sebesar 0,470, Pelatihan Kerja sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	0.782 <sup>a</sup>	0.611	0.582	3.56018	0.611	21.212	2	27	0.000	2.408

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Angka *R Square* (angka korelasi atau *r* yang dikuadratkan ) sebesar 0,611. Angka *R Square* disebut juga koefisien determinan. Angka tersebut berarti, sebesar 61,1% Kinerja Karyawan (Y) yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja, sedangkan sebesar 38,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

## Uji Secara Simultan (Uji-f)

Tabel 3. Uji Secara Simultan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.714	2	268.857	21.212	0.000 <sup>a</sup>
	Residual	342.222	27	12.675		
	Total	879.936	29			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3, diketahui  $F_{hitung}$  adalah sebesar 21,212 dan  $F_{tabel} = 3,35$  dengan interval keyakinan 95%. Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari :  $(n-k-1) = 30 - 2 - 1 = 27$ .

Pengujian secara simultan dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Ternyata  $F_{hitung} (21,212) > F_{tabel} (3,35)$  maka  $H_0$  ditolak artinya variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.

Untuk melihat pengaruhnya signifikan atau tidak maka bandingkan tingkat *alpha* dengan nilai sig. Pada penelitian ini nilai alpha adalah sebesar 5% (0,05) dan nilai sig nya adalah 0,000. Ternyata  $\alpha$  (0,05) > sig. (0,000), maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Artinya bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) yang baik secara berkesinambungan akan menjadi tolak ukur dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.

### Uji Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Uji Secara Parsial


		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	0.983	3.558		0.276	0.784	
	Budaya Organisasi	0.470	0.218	0.421	2.156	0.040	0.379 2.642
	Pelatihan Kerja	0.361	0.174	0.406	2.082	0.047	0.379 2.642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji-t Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,156 dan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,052. Ternyata  $t_{hitung}$  (2,156) >  $t_{tabel}$  (2,052) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Untuk melihat pengaruhnya signifikan atau tidak, maka bandingkan tingkat alpha dengan nilai sig. Pada penelitian ini nilai alpha adalah sebesar 5% (0,05) dan nilai sig nya adalah 0,040. Ternyata  $\alpha$  (0,05) > sig. (0,040), maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

Artinya PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 menerapkan budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan atau budaya kepemimpinan yang diterapkan dan dimiliki seorang pimpinan yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahannya, serta berperan aktif dalam memotivasi karyawan, kemudian adanya proses komunikasi secara rutin dengan tujuan



perbedaan budaya dapat diatasi sehingga dengan komunikasi yang baik dapat mengalami persamaan dengan tujuan perusahaan. Selanjutnya dengan motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.

### Uji t Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,082 dan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,052. Pengujian secara parsial dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Ternyata  $t_{hitung}$  (2,082) >  $t_{tabel}$  (2,052) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Pada penelitian ini nilai alpha adalah sebesar 5% (0,05) dan nilai signifikannya adalah 0,047. Ternyata  $\alpha$  (0,05) > sig. (0,047), maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

Artinya pelatihan kerja yang diberikan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100 kepada karyawan melalui Kualitas metode, kualitas materi, kualitas peserta, kualitas instruktur dan kualitas sarana dan fasilitas, intinya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan melalui prosedur dan target yang telah ditetapkan dalam program pelatihan kerja.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.
2. Variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.

3. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Artinya dengan menerapkan Budaya Organisasi yang tertuang dalam motto yaitu CINTAPOS dan mengedepankan kualitas prosedur dalam Pelatihan kerja hal ini akan menjadi tolak ukur dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasan. 2009. *Marketing Edisi Baru*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Fajar, Siti dan Tri Heru Al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mckenna, E. and Beech, N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi lengkap. Penerbit Indeks.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono, Bambang, 2004, *Menumbuhkan Budaya Kerja yang Kompetitif*. Jurnal Bisnis dan Manajemen . STIE IBMT, Vol. 1, 6., No.2, Desember.