

## **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK FACILITY ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT THE DELIVERY DEPARTMENT OF PT POS INDONESIA SPP SEMARANG**

Gradinawan Imantaka Ramadhan, Endang Sulistiyani\*, Luqman Khakim  
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

### **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the influence of organizational culture and work facility on employees performance at the delivery department of PT Pos Indonesia SPP Semarang. The method that used for data collection in this study were observation, questionnaires, and literature review. The total sample determination were calculated using Slovin formula. It obtained 60 sample of respondents wich were chosen by using incidental sampling. Hypotheses were constructed as four hypotheses and tested using multiple linear regression analysis. The data analysis methods that has been used in this study were Instrumental test, Classic Assumption Test, Multiple linear regression analysis, and Hypothesis Test. The results of this study find out that organizational culture and work facility are partialy had a positive significant influence on employees performance. Simultaneously, organizational culture and work facility are partialy had a positive significant influence on employees performance. Work facility had the biggest influence in increasing employees performance.*

**Keywords** : *organizational culture, work facility, employee's performance.*

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ANTARAN PT POS INDONESIA SPP SEMARANG**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin dan diperoleh 60 responden yang dipilih menggunakan teknik *incidental sampling*. Hipotesis yang dibangun sebanyak 4 hipotesis dan diuji menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis data yang digunakan antara lain, uji instrumental, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci** : budaya organisasi, fasilitas kerja, kinerja

## PENDAHULUAN

Pada era digital seperti sekarang ini, segala kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan cepat berkat adanya *E-Commerce*. Hal ini dikarenakan masyarakat lebih menyukai proses belanja yang mudah dan barang yang diinginkan cepat sampai. Jumlah pengguna *E-Commerce* pun semakin meningkat setiap tahunnya, terutama di Indonesia. Menurut databoks.katadata.co.id(2019), dari sepuluh negara dengan pertumbuhan E-Commerce tercepat, Indonesia berada pada posisi pertama dengan prosentase mencapai 78% pada tahun 2018. Tentu saja hal ini sangat berdampak pada semakin tingginya persaingan perusahaan penyedia layanan kiriman paket di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan hampir semua perusahaan E-Commerce di Indonesia bahkan di dunia seperti Shopee, TokoPedia dan BukaLapak bekerja sama dengan beberapa perusahaan penyedia layanan kiriman paket untuk menyampaikan produk kepada customer.

Salah satu perusahaan jasa kiriman paket yang bekerja sama dengan perusahaan *E-Commerce* dalam hal pengiriman barang dari penjual kepada customer adalah PT Pos Indonesia. Menurut data kinerja antaran yang didapatkan dari hasil wawancara dengan Manajer antaran PT Pos Indonesia kantor SPP Semarang, dalam enam bulan terakhir kantor SPP Semarang mencatatkan prosentase keberhasilan antaran paket yang fluktuatif dan dibawah rarget. Target keberhasilan antaran PT Pos Indonesia yaitu 98%.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Deal dan Kennedy dalam Shahzad (2014:220), budaya yang kuat dalam organisasi sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. budaya organisasi yang terdapat pada PT Pos Indonesia disebut budaya 5R dan terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin.

PT Pos Indonesia SPP Semarang memiliki kegiatan operasional yang tinggi

dikarenakan aktivitas didalamnya menyangkut proses penerimaan barang hingga pengiriman barang kepada customer. Maka dari itu dibutuhkan fasilitas kerja yang baik untuk menunjang kinerja karyawan. Seperti yang diutarakan oleh Robbins dalam Anam dan Rahardja (2017:2), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang terdapat pada PT Pos Indonesia SPP Semarang bagian antaran yaitu sepeda motor, helm, jaket, jas hujan, sepatu boots, pulsa, bensin, meja kerja dan komputer untuk *update* status antaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia SPP Semarang. Kemudian manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai evaluasi serta memberikan referensi bagi perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia SPP Semarang. Data yang diuji merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang. Dalam penelitian ini, diambil sampel menggunakan perhitungan penentuan sampel slovin dengan *error sample 10%* dan didapatkan hasil 60 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan *literature review*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian yaitu *three-box method* (Ferdinand 2014:231) yang bertujuan untuk

mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja, sehingga diperoleh

persamaan regresi linier berganda:  $Y = + bX_1 + bX_2 + e$ .

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Analisis Deskriptif**

Tabel 1 merupakan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah diolah.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	Indeks	Intepretasi
Budaya Organisasi	77,8%	Tinggi
Fasilitas Kerja	76,0%	Tinggi
Kinerja	76,1%	Tinggi

Sumber: Hasil olah data penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja dan Kinerja termasuk dalam kategori Tinggi

**b. Uji Instrumen**

Berdasarkan uji instrumen, yaitu uji validitas dan normalitas, dihasilkan bahwa semua instrumen penelitian lolos uji validitas dan reliabilitas.

**c. Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas dihasilkan bahwa tidak terdapat penyimpangan pada data penelitian.

**d. Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 2 merupakan hasil analisis regresi penelitian yang telah diolah.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.974	1.050		.927	.358		
Budaya Organisasi	.390	.147	.317	2.660	.010	.714	1.401
Fasilitas Kerja	.474	.133	.423	3.555	.001	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 2, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,974 + 0,390X1 + 0,474X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil pengamatan regresi berganda di muka menunjukkan bahwa:

1. Koefisien regresi variabel X1 (Budaya Organisasi) = 0,390.

Menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,390.

2. Koefisien regresi variabel X2 (Fasilitas Kerja) = 0,474.

Menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,474.

### e. Uji Hipotesis

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis**

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
1	Budaya Organisasi	2,660	2,00172	20,905	3,16
2	Fasilitas Kerja	3,555	2,00172		3,16
Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )				0,403	

Sumber : Hasil olah data penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi terhadap kinerja.  
Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> untuk budaya organisasi 2,660 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> 2,00172, dengan demikian disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Fasilitas kerja terhadap kinerja.  
Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> untuk Fasilitas Kerja 3,555 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> 2,00172, dengan demikian disimpulkan variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja.  
Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai F<sub>hitung</sub> untuk budaya organisasi 20,905 lebih besar dari F<sub>tabel</sub> 3,16, dengan demikian disimpulkan variabel budaya organisasi dan fasilitas kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia SPP Semarang. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya.

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung pernyataan Deal dan Kennedy dalam Shahzad (2014:220) bahwa budaya yang kuat dalam organisasi sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Robbins dalam Anam dan Rahardja (2017:2) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dituntut untuk

memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan serta kondisi fasilitas kerja yang digunakan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian fasilitas kerja memiliki nilai koefisien regresi lebih besar dibanding budaya organisasi, sehingga peningkatan fasilitas kerja akan berdampak lebih besar terhadap kinerja. Apabila budaya organisasi yang diterapkan perusahaan dapat dimaknai lebih oleh setiap karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang serta terdapat pengembangan kualitas fasilitas kerja, maka karyawan akan bekerja secara optimal dan target-target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang. Jika budaya organisasi naik maka kinerja akan naik, sebaliknya jika budaya organisasi turun maka kinerja akan turun.
- b. Fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang. Jika fasilitas kerja naik maka kinerja akan naik, sebaliknya jika fasilitas kerja turun maka kinerja akan turun.
- c. Budaya organisasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, Fasilitas kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang. Adapun saran yang dapat diberikan terkait fasilitas kerja adalah menambah jumlah fasilitas kerja seperti komputer, serta

memerbaiki fasilitas yang sudah rusak atau ketinggalan jaman sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Budaya organisasi, merupakan variabel berpengaruh kedua terhadap kinerja karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia SPP Semarang. Adapun saran yang dapat diberikan terhadap budaya organisasi adalah meningkatkan intensitas pengawasan terkait penerapan nilai budaya organisasi yang sudah ada, sehingga menciptakan keseragaman dalam berperilaku. Apabila seluruh anggota organisasi memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi maka seluruh anggota organisasi akan berjalan dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anam, Khoirul dan Rahardja, Edy. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*. Volume 6, No. 4.2337-3792.
- Christiana, S. 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mestika, Tbk Medan.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Organisasi Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2016. *Human Resource Management*. United States of America: Pearson Education.
- Dewi, Karina. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*. Vol.8 No.16
- Edwin B. Flippo, 1998. Terjemahan Moh. Masud. *Manajemen Personalialia*, Edisi 6 Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Ernawati. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (persero). Skripsi. Jakarta : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim, L.T., Yunus, M. and Amri, A., 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 2(1), pp.61-73.
- Ilman, M. (2018). Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara..
- Indah, Listyani.2016. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. VOL. 1. NO. 1.
- KataData.co.id.2019. Indonesia jadi negara dengan pertumbuhan E-Commerce Tercepat di dunia. Akses online pada 3 Mei 2019:<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/25/indonesia-jadi-negara-dengan-pertumbuhan-e-commerce-tercepat-di-dunia>.
- Komala Ayu, Devi .2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi Universitas Borobudur*. Volume 20 Nomor 3.
- Lolowang, N. L. Aisjah, S.2019. The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance That Is Educated By Motivation (Study On The Implementation Empowerment Programs In Jayapura City). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268-277.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Mangkunegara, A. A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ke Tiga. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Ogwuche, C. H., Urama, D. A., & Nyam, J. I. .2019. Influence Of Organizational Culture And Justice On Employee Job Performance Among Private Organizations In Makurdi Metropolis. *Ife Psychologia*, 27(1), 36-44
- Purnawijaya, F.M., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Putra, Paksi Noorlesmana. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *e- Proceeding of Management*. Vol.5. No.2.
- Rahayu, Sri. 2017. Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Smk Muhammadiyah

- Wanasari Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik*. Vol 2 No.1.
- Ratag, P. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Sari, H.P. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), pp.69-78.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sejati, D. H., Komariah, A., & Bakar, A. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung. *Jurnal ADPEND Tata Kelola Pendidikan*, 1(1), 91-101.
- Setyaningrum, R. P. (2017). Relationship between servant leadership in organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour and customer satisfaction. *European Research Studies*, 20(3), 554-569.
- Shahzad, F. 2014. Impact of organizational culture on employees' job performance. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219-227.
- Stephen, P. Robbins dan Timothy. A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:PT. Pustaka Baru.
- Susanti, D., Novriansyah, Y. and Yeni, M. 2019. Pengaruh Pemberian Remunerasi Tesort Tebo. *Jurnal Akrab Juara*, 4(1), pp.68-75.
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wang, P., Lu, Z., & Sun, J. (2018). Influential Effects Of Intrinsic-Extrinsic Incentive Factors On Management Performance In New Energy Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 292.