



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG CIPUTAT DI TANGERANG SELATAN

¹Lingga Manda Prakasa , ²Melda Wiguna

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

¹linggamandap@gmail.com , ²dosen02513@unpam.ac.id

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang karyawan dengan menggunakan, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling slovin dan diperoleh sampel sebanyak 90 responden. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 26. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 10,302 + 0,748 X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,973 (sangat kuat) dan determinasi sebesar 94,7%. Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 8,972 lebih besar dari t tabel 1,987 dengan signifikansi 0,000. Tanggung Jawab Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan persamaan regresi $Y = 9,305 + 0,765 X_2$, dengan nilai korelasi 0,984 (sangat kuat) dan determinasi 96,9%. Uji t menunjukkan t hitung 8,438 > t tabel 1,987 dengan signifikansi 0,000. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,352 + 0,471 X_1 + 0,431 X_2$, koefisien korelasi 0,985 (sangat kuat), determinasi 97,0%, dan nilai F hitung 39,537 > F tabel 3,101 (signifikansi 0,000). Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Tanggung Jawab Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of Organizational Culture and Work Responsibility on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Ciputat Branch, both partially and simultaneously. This study uses an associative method with a quantitative approach. The population in this study amounted to 116 employees using the sampling technique using slovin sampling and obtained a sample of 90 respondents. This research uses SPSS version 26. Data analysis was carried out using simple and multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, t test, and F test. The results of the study indicate that Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by the regression equation $Y = 10.302 + 0.748 X_1$, with a correlation value of 0.973 (very strong) and a determination of 94.7%. The results of the t test show that t count is 8.972 greater than t table 1.987 with a significance of 0.000. Job Responsibility is also proven to have a positive and significant influence on Employee Performance, based on the regression equation $Y = 9.305 + 0.765 X_2$, with a correlation value of 0.984 (very strong) and a determination of 96.9%. The t-test shows a calculated t of 8.438 > t table 1.987 with a significance of 0.000. Simultaneously, Organizational Culture and Job Responsibility have a significant influence on Employee Performance with a regression equation $Y = 4.352 + 0.471 X_1 + 0.431 X_2$, a correlation coefficient of 0.985 (very strong), a determination of 97.0%, and a calculated F value of 39.537 > F table 3.101 (significance of 0.000). It can be concluded that both variables have a significant influence on performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Responsibility, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi saat ini sangat bervariasi dalam hal ruang lingkup dan ukuran dan mungkin akan memiliki beberapa praktik yang unik pada organisasi, Di tiap organisasi

memiliki budaya yang menjadi identitas organisasi tersebut. Budaya organisasi ini berguna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, Budaya disini yang dimaksud dengan ras, agama, suku akan tetapi suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat sebagai perekat sosial pada karyawan serta membentuk karakter dari karyawan tersebut agar dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi tersebut. Salah satu aspek yang mampu atau dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya atau tidak, artinya. Budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Selain budaya organisasi, organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan bertanggung jawab dalam bekerja. Tanggung jawab kerja karyawan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan proses manajemen sumber daya manusia yang komprehensif karena melakukan penetapan tujuan, penilaian kinerja dengan umpan balik, pelatihan berkelanjutan, upaya pengembangan, dan pembayaran terkait kinerja, manajemen kinerja adalah aktifitas yang berorientasi pada tujuan dan terus menjadi cara untuk menilai dan mengelola kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Tanpa kinerja yang baik dari setiap karyawan, akan sulit untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan aspek kehidupan yang sangat penting karena memiliki banyak manfaat. Untuk itu, suatu organisasi atau perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut ernawan (2018: 74), budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Gunawan & baharudin (2019) budaya

organisasi dapat tumbuh dan berkembang di dalam organisasi karena diciptakan, diorganisasikan dilaksanakan kemudian kemudian dikembangkan, oleh seluruh anggota di dalam organisasi atau perusahaan. Budaya yang telah dikembangkan oleh pimpinan didalam organisasi dijadikan sebagai nilai-nilai yang harus dilaksanakan, serta dipertahankan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya dapat menyatukan keberagaman dari seluruh anggota organisasi menjadi satu kesatuan untuk melakukan tindakan yang sama.

Tanggung Jawab kerja

Menurut rifmanesi et al. (2019: 41) tanggung jawab adalah keyakinan dan kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang di bebankan sesuai kemampuan. Menurut saiful hunta et al (2022:174) mendefinisikan tanggung jawab adalah keputusan untuk menerima tugas kewajiban, kepada sesuatu diluar dirinya ataupun kepada dirinya sendiri dan memiliki kebebasan untuk menentukan sikap dan pilihannya serta menanggung konsekuensinya dari penentuan sikap dan pilihannya itu.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2019: 67) “kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut wibowo (2019: 67) mengemukakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2017: 44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara oprasional penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Operasional variabel penelitain ini adalah pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Tanggung Jawab Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia cabang ciputat. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	90

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG CIPUTAT DI TANGERANG SELATAN

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,08316429
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,060
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,050. Ini mengindikasikan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan distribusi yang mendekati normal. Hal ini ditunjukkan oleh sebaran titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikutinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,171	3,070		10,806	0,000		
	X1	0,324	0,083	0,423	3,903	0,000	0,822	1,216
	X2	-0,052	0,080	-0,070	-0,648	0,519	0,822	1,216

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel diatas, nilai tolerance untuk variabel Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Kerja masing-masing tercatat sebesar 0,822 yang lebih dari 0,1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,216 yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,399 ^a	0,159	0,140	5,14126	1,643
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

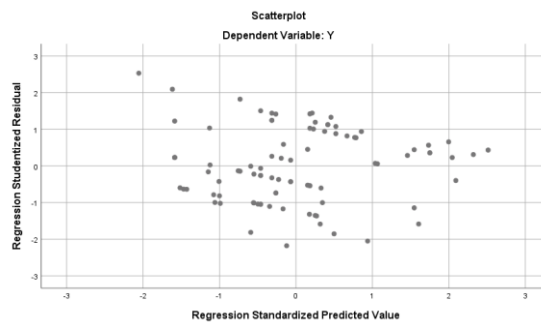
Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,643, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga model ini dianggap valid dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,461	1,679		2,657	0,009
	X1	-0,053	0,045	-0,138	-1,178	0,242
	X2	0,045	0,044	0,120	1,022	0,309
a. Dependent Variable: ABS						

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, uji *Glejser* untuk variabel Budaya Organisasi (X1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,242, dan untuk variabel Tanggung Jawab Kerja (X2) nilai signifikansinya adalah 0,309. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap layak dan valid untuk dipakai dalam analisis data penelitian ini.



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pola Gambar Scatterplot

Berdasarkan visualisasi *scatter plot* pada gambar di atas, tampak bahwa sebaran titik-titik data berlangsung secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu seperti pengelompokan, tren naik-turun, atau keteraturan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model yang digunakan dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak untuk dijadikan dasar dalam analisis penelitian lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Tanggung Jawab Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,352	3,166		1,374	0,175
	X1	0,471	0,105	0,480	4,699	0,000
	X2	0,431	0,109	0,418	4,095	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

- Nilai konstanta sebesar 4,352 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Tanggung Jawab Kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 4,352 poin. Artinya, tanpa pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 4,352 poin.
- Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,471 mengindikasikan bahwa jika Tanggung Jawab Kerja (X2) tetap konstan dan tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Budaya Organisasi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,471 poin. Ini berarti ada hubungan positif antara Budaya Organisasi dan kinerja karyawan, semakin baik Budaya Organisasi, kinerja karyawan cenderung meningkat.
- Koefisien regresi untuk variabel Tanggung Jawab Kerja (X2) sebesar 0,431 berarti bahwa jika Budaya Organisasi (X1) tetap konstan dan tidak berubah, maka setiap

peningkatan satu unit dalam variabel Tanggung Jawab Kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,431 poin. Dengan kata lain, semakin tinggi Tanggung Jawab kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, asalkan faktor Budaya Organisasi tetap sama.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Tanggung Jawab Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	0,985 ^a	0,970	0,969	1,48193	0,970	1391,537	2	87	0,000
a. Predictors: (Constant), X2, X1									

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi mencapai 0,985. Angka ini termasuk dalam kategori 0,800 hingga 1,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara variabel Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi (X1) Dan Tanggung Jawab Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,985 ^a	0,970	0,969	1,48193
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,970. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab kerja memberikan pengaruh sebesar 97,0% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variable Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	10,302	3,173		3,247	0,002

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG CIPUTAT DI TANGERANG SELATAN

	X1	0,784	0,083	0,762	8,972	0,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas ternyata diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8,972 > 1,987$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) variable Tanggung Jawab Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,305	3,486		2,669	0,010
	X2	0,765	0,091	0,742	8,438	0,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas ternyata diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8,438 > 1,987$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{02}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Tanggung Jawab Kerja terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Tanggung Jawab Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2111,928	2	155,964	39,537	0,000 ^b
	Residual	191,061	87	2,196		
	Total	6302,989	89			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas tersebut diperoleh nilai $F_{hitung} = 39,537 > 3,101$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Kerja terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $y = 10,302 + 0,784 x_1$. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam variabel budaya organisasi (x_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (y) sebesar 0,784 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,973 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,947 berarti bahwa budaya organisasi menjelaskan 94,7% variasi dalam kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 5,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,972 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (h_0) ditolak dan hipotesis alternatif (h_1) diterima. Hasil ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pt pos indonesia cabang ciputat. temuan ini diperkuat oleh penelitian dewi komala sari dan sirajuddin (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,615, koefisien korelasi 0,534, dan koefisien determinasi 53,4%. Nilai $f_{hitung} = 43,614 > f_{tabel} = 2,720$ memperkuat bahwa pengaruh tersebut signifikan secara simultan. Briegelita regina jalmaf dan melda wiguna (2024) juga mengonfirmasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dengan $t_{hitung} = 27,070 > t_{tabel} = 1,989$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Tanggung Jawab Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $y = 9,305 + 0,765 x_2$. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel tanggung jawab kerja (x_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (y) sebesar 0,765 unit. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,984 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara tanggung jawab kerja dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,969 menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja menjelaskan 96,9% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 8,438 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (h_0) ditolak dan hipotesis alternatif (h_2) diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan di pt pos indonesia cabang ciputat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Syauffa Pratiwi dan Hutasuhut (2024), mendukung hasil ini, di mana pelaksanaan tanggung jawab (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor dengan t hitung $6,933 > t$ tabel $1,980$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta koefisien determinasi sebesar $77,2\%$, menandakan pengaruh signifikan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan. Putu Bayu Surya Dharma Putra dan Astadi Pangarso (2024) juga mencatat bahwa variabel tanggung jawab memiliki nilai t hitung $(-6,620) > (1,662)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dengan f hitung $= 78,371 > f$ tabel $= 3,13$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Tanggung Jawab Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $y = 4,352 + 0,471 x_1 + 0,431 x_2$. Hal ini menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun tanggung jawab kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,985$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kombinasi variabel bebas (x_1 dan x_2) dengan variabel terikat (y). Koefisien determinasi sebesar $0,970$ menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan menjelaskan $97,0\%$ variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menghasilkan nilai f hitung sebesar $39,537$ yang lebih besar dari f tabel sebesar $3,101$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, budaya organisasi dan tanggung jawab kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Ciputat.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Proy Lokbere dan Soepandi Soegoto (2023), menunjukkan hasil sebanding, di mana budaya organisasi dan tanggung jawab kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan f hitung $= 46,530 > f$ tabel $= 3,115$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hazmi Mardita dan Daeng Ayub (2024) juga mendukung dengan regresi $y = 8,040 + 0,132 x_1 + 0,652 x_2$, koefisien korelasi $0,804$, dan koefisien determinasi $63,7\%$, serta f hitung $= 70,377 > f$ tabel $= 3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Yang mana budaya organisasi dirasakan oleh karyawan di perusahaan, adanya konsistensi akan ketepatan waktu dalam mematuhi peraturan jam masuk dan jam pulang. Semua hal tersebut jika tidak dilaksanakan atau direncanakan dengan baik dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan namun jika dapat dikelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Seperti yang terlihat dari hasil uji t terdapat nilai t hitung $8,972 >$ dari t tabel $1,987$ didukung oleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, yang menyimpulkan

bahwab Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Tanggung Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Yang mana tanggung jawab kerja dirasakan oleh karyawan, adanya peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan hasil kerja karyawan secara substansial. Seperti yang terlihat dari hasil uji t terdapat nilai thitung 8,438 dari t tabel 1,987 didukung oleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, yang menyimpulkan bahwa Tanggung Jawab Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi (X1) dan Tanggung Jawab Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Yang mana jika Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Kerja di kelola dengan baik akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Seperti yang terlihat dari hasil uji f terdapat nilai f hitung 39,537 > f tabel 3,17 didukung oleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Tanggung Jawab Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Budaya Organisasi diperoleh pernyataan terendah yaitu pertanyaan ke kesembilan dan kesepuluh yaitu “saya memberikan ide kreativitas kepada perusahaan” dan “setiap ada masalah kita mengevaluasi masalah bersama-sama” sebesar 3,3. Untuk lebih baik lagi kedepannya Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Cabang Ciputat Di Tangerang Selatan disarankan lebih aktif bertanya dan berdiskusi dalam menyampaikan gagasan, berani mengambil inisiatif, serta terbuka terhadap tantangan baru yang dapat mendorong pengembangan profesionalisme dan kontribusi terhadap budaya organisasi.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Tanggung Jawab Kerja diperoleh pernyataan terendah yaitu pertanyaan ke satu dan ke dua yaitu “Saya selalu berusaha menaati peraturan dan tata tertib dengan penuh tanggung jawab” dan “Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya setiap hari” sebesar 3,3. Untuk lebih baik lagi kedepannya Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Cabang Ciputat Di Tangerang Selatan disarankan bagi karyawan diharapkan meningkatkan kesadaran diri yang penuh dan konsistensi akan ketepatan waktu dalam mematuhi jam masuk dan jam pulang sebagai pondasi tanggung jawab kerja.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh pernyataan terendah yaitu pertanyaan ke sembilan “Saya sering berkolaborasi antar departemen untuk menyelesaikan tugas bersama” skor rata-rata antara 3,4. Untuk lebih baik lagi kedepannya Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Cabang Ciputat Di Tangerang Selatan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, dimulai dari hal sederhana seperti adakan pertemuan singkat tiap departemen setiap pagi untuk berbagi update tugas bersama sehingga karyawan terbiasa berkolaborasi secara alami, serta dapat berkomunikasi secara proaktif dan jelas dengan pengawas atau kordinator maupun rekan kerja jika menghadapi hambatan

dengan memperkuat komunikasi dan kerja sama antar tim. Dengan perhatian dan dukungan yang konsisten, kinerja karyawan dapat semakin berkembang dan memberikan hasil yang lebih memuaskan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226-241.
- Andini, M., Mulyadi, D., Sungkono, S. (2024). Analisis Strategi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 720-729.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris, A. (2021). PENGARUH TANGGUNG JAWAB KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI KANTOR KECAMATAN PAGELARAN. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Aulia, B. P., Sucipto, I., Gunawan, A. (2021). Influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 191-206.
- Banne, A., SUKRI, S., Dirham, D., Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN. PERSERO ULTG PALOPO, 18(2), 309-325.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawan, E. R. (2018). *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, H. (2018). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4 ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Gunawan, H., Baharudin, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(2), 173-177.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hariandja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hindriari, R., Khair, O. I., Sunardi, S., Munadjat, B. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara PPS di Komisi

- Pemilihan Umum KPU Kota Jakarta Barat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 352-358.
- Hunta, S., Ibrahim, M., Suyanto, M. A. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Edusaintek Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 171-183.
- Indriantoro, N., Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Jalmaf, B. R., Wiguna, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompo Insurance. *Cakrawala Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 35-42.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi Sukses Menulis Skripsi Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Kurniawati, S., Sukmawati, S., Chiar, M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(2), 1-12.
- Lokbere, P., Soegoto, S., Walangitan, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua. *Jurnal EMBA Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Lorinka, E., Evyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sammyung Precision Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1241-1248.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., Birks, D. F. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach* (5 ed). New York: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. U. (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Normi, S., Nadapdap, K. M., Melianna, S., Simanjuntak, M. D., Sianipar, A. (2025). THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND RESPONSIBILITIES ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL PLANNING, RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY OF THE CITY OF PEMATANG SIANTAR. *Manajemen Jurnal Ekonomi*, 7(1), 71-83.
- Putra, P. B. S. D., Pangarso, A. (2024). Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ramada By Wyndham Bali. *eProceedings of Management*, 11(4).
- Rivai, V. Z., Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. Z., Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba. Empat.

- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai SPSS Versi 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, D. K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia di Kabupaten Bekasi. *Cakrawala Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 45-54.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), 27-35.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., ... & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2019). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Wibowo. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yanti, B. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 38-48.