

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN

Andi Risfan Rizaldi

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
 Email: andi.risfan@unismuh.ac.id

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received Apr 01, 2023 Revised Apr 13, 2023 Accepted Apr 20, 2023	Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk melihat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis apakah terjadi perbedaan antara kinerja karyawan laki-laki dan kinerja karyawan perempuan yang disebabkan oleh budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan desain penelitian kuantitatif. Uji beda menggunakan Uji independen sample T-tes untuk melihat perbedaan kinerja dan teknik regresi linier sederhana yang digunakan untuk menganalisis apakah ada perbedaan pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji beda dengan menggunakan independen T-tes, terlihat bahwa ada secara statistik antara kinerja karyawan laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan yang signifikan. Untuk hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi berhasil secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Sementara untuk pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan hasil regresi memperlihatkan bahwa perbedaan kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan yang diakibatkan oleh pengaruh budaya organisasi tidak terjadi secara signifikan.
Keywords: Budaya Organisasi Kinerja Karyawan	<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i> <div style="text-align: right;">  </div>

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang melihat peran dan sifat hubungan manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi. Sehingga, Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya sebagai aktivitas fungsional manajemen semata melainkan salah satu aktivitas strategis dan penting dalam organisasi.

Realitas yang ada menjelaskan kepada kita bahwa organisasi tidak lagi bertindak secara mekanis sebagai alat pencipta kekayaan yang berpusat pada spesialisasi, spesifikasi, dan efisiensi dan efektivitas semata. Organisasi sudah melampaui hal tersebut dengan lebih melihat aspek manusia dalam organisasi. penciptaan harmonisasi antar manusia di dalam organisasi merupakan fokus bagi para manajer dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. pendekatan tersebut merupakan pendekatan sistem sosial yang pada dasarnya mengakui dan menyadari peran manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan aspek harmonisasi dalam organisasi. Peran manusia untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini dikenal sebagai kinerja.

Salah satu perbincangan penting terkait tema kinerja karyawan adalah bagaimana kinerja karyawan bekerja pada titik yang optimal. Budaya organisasi memberikan sebuah solusi yang dapat menjawab bagaimana peningkatan kinerja sumber daya manusia. Definisi budaya organisasi sebenarnya telah banyak dijelaskan oleh para akademisi maupun peneliti bidang Sumber Daya Manusia. Secara garis besar, budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai sebuah sistem nilai dan keyakinan serta norma yang sudah sejak lama

menjadi pedoman bersama para anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya [1]. Penjelasan tersebut memberikan gambaran jelas bahwa budaya organisasi akan membentuk lingkungan yang harmonis berdasarkan upaya pendefinisian bersama dari perangkat sistem nilai sehingga kinerja dari setiap anggota organisasi akan meningkat.

Penelitian Terrence dan Kennedy menjelaskan bahwa organisasi dengan budaya yang mengakar cenderung menunjukkan performa relatif lebih baik jika dibandingkan dengan organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah. Hal ini terlihat dari jumlah pendapatan sebuah organisasi yang cenderung relatif lebih baik ketika didalamnya terdapat budaya organisasi yang kuat. Sementara untuk organisasi yang memperoleh pendapatan yang rendah salah satunya disebabkan oleh budaya organisasi yang dianut anggotanya tidak mampu menjadi pedoman yang baik yang bisa digunakan oleh para karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka. [2].

Budaya organisasi baru akan berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan jika dalam organisasi tersebut telah terjadi internalisasi konsep dan nilai budaya organisasi yang dilihat dari munculnya intersubjektivitas para anggota organisasi dalam memahami sekaligus menterjemahkan substansi nilai yang terkandung dalam budaya organisasi tersebut. Intersubjektivitas nilai tersebut pada akhirnya akan menjadi pendorong para anggota untuk berperan serta dalam memberikan kinerja terbaik mereka dalam organisasi.

PT BNI (Persero) Tbk. dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan mencoba mendefinisikan sebuah sistem nilai yang akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam berinteraksi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi. Pendefinisian sistem nilai tersebut dapat dilihat dari penetapan budaya organisasi yang kemudian disosialisasikan kepada karyawan sebagai pedoman untuk melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi yang ditanamkan oleh PT BNI (Persero) yang kemudian dikenal sebagai ‘PRINSIP 46’ merupakan refleksi dari nilai luhur yang dimunculkan dalam rangka menuntun perilaku setiap anggota. Tuntunan perilaku tersebut kemudian dijelaskan dalam gambar di bawah ini :

Tabel 1.
Budaya Organisasi PT. BNI (Persero) Tbk

1. Profesionalisme yang diartikan bahwa setiap anggota mempunyai kemampuan yang andal.
2. Integritas yang diartikan bahwa setiap anggota berkomitmen untuk senantiasa untuk menyelaraskan pikiran, perkataan dan perbuatan dengan bersandar pada nilai universal yang dianut bersama.
3. Orientasi Terhadap Pelanggan yang diartikan bahwa setiap anggota senantiasa menjadikan kualitas pelayanan menjadi tujuan.
4. Perbaikan Tiada Henti yang diartikan bahwa setiap anggota senantiasa meningkatkan kualitas kerja dalam memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Sumber: PT. BNI Kanwil 07 Makassar

Selanjutnya, ke empat budaya organisasi tersebut diturunkan ke dalam enam prinsip pelaksanaan perilaku untuk setiap anggota organisasi:

Tabel 2.
Perilaku Anggota PT. BNI (Persero) Tbk

PERILAKU
1. Profesionalisme yang dioperasionalisasikan pada perilaku yang senantiasa meningkatkan skill dan kompetensi setiap anggota
2. Integritas yang dioperasionalisasikan pada perilaku yang senantiasa jujur,ikhlas dan tulus serta selalu berperilaku disiplin dan bertanggungjawab.
3. Orientasi Pelanggan yang dioperasionalisasikan pada perilaku yang senantiasa memberikan layanan optimal kepada pelanggan.
4. Perbaikan Tiada Henti yang dioperasionalisasikan pada perilaku kreatif dan inovatif dan senantiasa mengevaluasi kinerjanya.

Sumber: PT. BNI Kanwil 07 Makassar

Penerapan budaya organisasi oleh PT. BNI (Persero) Tbk ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, yang perlu diperhatikan adalah apakah penerapan budaya organisasi tersebut memiliki dampak yang sama terhadap kinerja karyawan jika dilihat melalui perspektif gender. Untuk menjawab hal tersebut, penelitian ini akan melihat efek dari penerapan budaya organisasi pada kinerja karyawan kemudian akan dilanjutkan dengan melihat perbedaan kinerja karyawan antara laki-laki dan perempuan dan terakhir, penelitian ini akan melihat pengaruh budaya organisasi terhadap perbedaan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan.

2. LANDASAN TEORI

a. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Nilai para pendiri organisasi menghasilkan serangkaian pedoman yang dikomunikasikan kepada karyawan secara lisan, tertulis, atau melalui perilaku mereka. Pedoman tersebut ketika diterapkan terbukti berhasil dan semakin tertanam kedalam perilaku setiap anggota. Perusahaan yang mewujudkan nilai dan keyakinan, kebijakan dan praktik manajemen, serta hubungan di antara mereka menunjukkan keberhasilan, yang tercermin dalam budaya organisasi yang dianut.

Budaya perusahaan tidak hanya dimaknai sebagai norma tertulis atau prinsip kerja yang menjadi pedoman pokok organisasi. Lebih dari itu: budaya organisasi adalah semangat yang menopang kehidupan sehari-hari Anda dan semua yang dilakukan perusahaan Anda. Pentingnya budaya organisasi yang menjadi landasan kinerja karyawan sangat ditekankan agar mereka dapat memenuhi perannya sesuai dengan harapan organisasi.

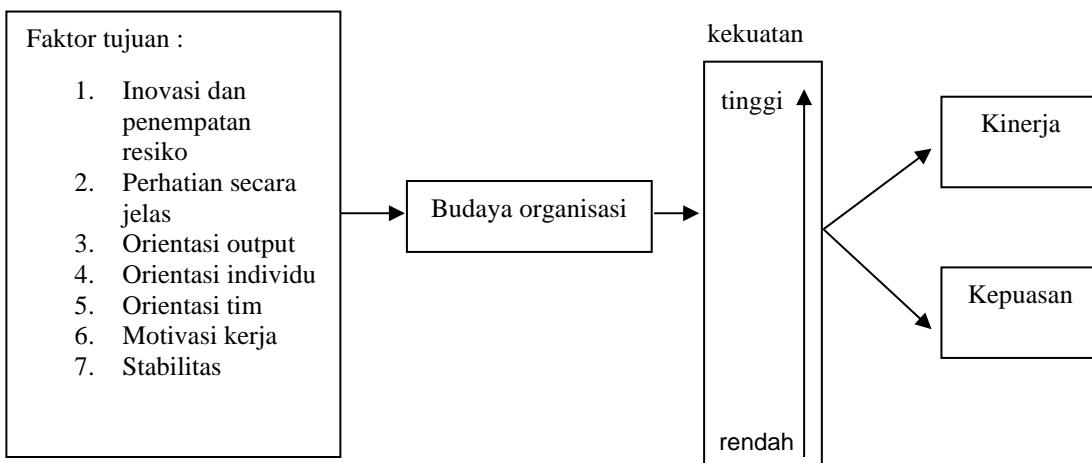
Eldridge dan Crombie memberikan definisi mereka tentang budaya organisasi: ... seperangkat norma, nilai, kepercayaan, dan perilaku unik yang mencirikan bagaimana kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas[3].

Menurut pengertian tersebut, budaya organisasi adalah ciri khas organisasi yang mencakup seperangkat nilai dan keyakinan yang memberikan bimbingan kepada karyawan dalam mengetahui apa yang benar dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi merupakan roh dalam pikiran sekaligus tindakan setiap anggota organisasi yang menuntuk setiap anggotanya untuk mencapai keselarasan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, Miller menyebutkan seperangkat nilai inti yang harus dimiliki setiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik akan menghasilkan budaya perusahaan yang positif yang mengarah pada efisiensi, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Kedelapan poin nilai tersebut adalah: 1) Tujuannya adalah untuk menyediakan produk atau layanan yang berkualitas dan bermanfaat kepada konsumen sambil menginspirasi dan memotivasi karyawan perusahaan. 2) The Principle of Excellence, upaya membangkitkan ketidakpuasan yang kreatif di antara anggota organisasi agar organisasi mencapai keunggulan. 3) Prinsip konsensus, keterpaduan cita-cita, pemikiran dan perasaan, yang dinyatakan dalam refleksi konsensus. 4) Asas kebersamaan, perasaan antara karyawan dengan karyawan lain dalam perusahaan karena banyak kesamaan. 5) Prinsip kinerja, yaitu penghargaan yang pantas atas kinerja karyawan. 6) Prinsip empiris, dimana data atau statistik riil digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. 7) Prinsip keakraban, saling berbagi pikiran, perasaan dan kebutuhan emosional dan spiritual antar anggota organisasi. dan 8) prinsip kejujuran, integritas, keadilan, kehandalan, kemampuan dan kehandalan [1].

Delapan asas tersebut menurut Miller harus dijadikan dasar dalam menentukan dan menterjemahkan budaya organisasi terutama dalam era globalisasi saat ini apabila ingin tetap *survive*. Oleh karena itu, ketika delapan asas tersebut telah diinternalisasikan menjadi sebuah budaya organisasi, dampaknya secara jangka panjang adalah menghasilkan orgnisasi yang didalamnya terdapat anggota yang memiliki kinerja yang kuat dalam memberika yang terbaik bagi organisasi [1].

Robbins memberikan gambaran mengenai relevansi budaya organisasi dan kinerja dan tingkat kepuasan karyawan. Hubungan tersebut dijelaskan dalam gambar dibawah ini [4]:



Gambar 1. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan
 Sumber: Robbins, 2006

b. Perbedaan Kinerja Karyawan Laki-Laki dan Perempuan

Terdapat banyak perdebatan yang muncul mengenai diskursus perbedaan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan. Walaupun penelitian yang dilakukan Ragins et al memperlihatkan ternyata terdapat kesamaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kemampuan untuk mempelajari dan memahami sesuatu, *memory*, kemampuan kreatif dan inovasi dan kemampuan logis, namun tetap saja sampai saat ini masih ada orang yang masih memiliki keyakinan bahwa secara alamiah terdapat perbedaan secara jelas antara laki-laki dan perempuan perihal kemampuan terkait yang disebutkan sebelumnya [5].

Variabel yang paling besar menjadi pembeda kinerja antara laki-laki dan perempuan adalah absensi. Jika dibandingkan karyawan laki-laki, karyawan perempuan pada faktanya memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. Tingginya tingkat absensi tersebut disebabkan oleh biasanya para perempuan memiliki tugas untuk mengurus anak-anak, orang tua yang sudah secara fisik sudah lemah, dan suami yang sedang terbaring sakit[6].

Wren dalam penelitiannya menemukan bahwa dengan meningkatnya jumlah perempuan yang memegang jabatan yang tinggi di tempat kerja telah memicu sejumlah penelitian yang fokus melihat isu perbedaan gender di tempat kerja [7]. Isu perbedaan gender ini semakin dilirik oleh banyak peneliti dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan untuk berupaya melihat perbedaan gender dalam wilayah kepuasan terhadap pekerjaan, motivasi akan pekerjaan, *turnover* karyawan, beban terhadap peran baik dalam organisasi maupun dalam rumah tangga serta kinerja yang dihasilkan [7]–[10]. Bahkan, beberapa studi telah menemukan gap yang besar mengenai kinerja, *reward* dan *punishment*, salah satunya berasal dari hasil penelitian Rosenthal [11] dan sementara penelitian Ritchie [12] menunjukkan sebaliknya.

Penelitian oleh Deaux [13] dan Maccoby [14] menunjukkan bahwa wanita memenuhi ekspektasi kinerja yang lebih rendah daripada pria dalam hal kinerja, terutama ketika tugas diberi label sebagai "maskulin". Hal yang sama juga dikemukakan oleh Lenney [15] bahwa laki-laki cenderung "melebih-lebihkan" pencapaian mereka sedangkan perempuan "meremehkan" kontribusi mereka. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian Wren [7] bahwa wanita merasa tidak aman dan kurang percaya diri dalam beberapa tugas pekerjaan, yang mendukung hasil Daeux [13] dan Rosenthal [11] tentang keegoisan pria. mengarah ke pandangan yang berlebihan dari kinerja sendiri.

Selain itu, temuan dari penelitian Wren [7] menunjukkan ternyata wanita cenderung meremehkan hanya satu dari empat dimensi kinerja, yaitu keterampilan khusus tugas, dan melebih-lebihkan dimensi keterampilan organisasi yang berkaitan dengan penghargaan supervisor. Pada saat yang sama, laki-laki cenderung melebih-lebihkan kinerja mereka pada tiga dimensi kinerja. Konsisten terhadap temuan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa perbedaan gender di tempat kerja relatif lebih sedikit pada konteks persepsi kendirian tetapi lebih banyak pada konteks presentasi kendirian [11].

3. METODE PENELITIAN

a. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan desain penelitian kuantitatif. Penelitian digunakan untuk menguji teori konseptual yang dibangun dalam situasi empiris melalui pendekatan statistik. Untuk memperoleh tujuan penelitian, digunakan beberapa teknik analisis yaitu:

- Analisis deskriptif kuantitatif. Analisis ini bertujuan untuk menyajikan data penelitian dalam bentuk data kuantitatif yang lebih ringkas dan mudah untuk dipahami.
- Dalam melihat perbedaan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan digunakan uji independen *sample T-test*.
- Regressi sederhana digunakan untuk menganalisis arah hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Untuk membandingkan pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan laki-laki dan perempuan digunakan analisis regresi sederhana pada masing-masing kinerja karyawan laki-laki dan perempuan.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan PT BNI (Persero) Tbk. Kanwil 7 Makassar. *Non-probability sampling* untuk menentukan ukuran sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga menghasilkan ukuran sampel sebanyak 48 orang karyawan. Pendekatan *Non-probability sampling* dalam penentuan ukuran sampel dipahami sebagai teknik dalam penentuan ukuran sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap individu untuk dipilih [16].

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Budaya Organisasi PT BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar

Mengukur Budaya Organisasi PT BNI (Persero) Tbk. Kanwil 07 Makassar menggunakan instrumen wawancara dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 48 karyawan dengan beberapa item pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti. Hasil disajikan dalam tabel skala Likert, dimana setiap pertanyaan diberi skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Jawaban responden terhadap variabel yang diteliti terkait dengan budaya organisasi. dari PT. BNI (Persero) Tbk. Kanwil 07 Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

**Skor Responden Terhadap Nilai Budaya Organisasi PT.BNI (Persero) Tbk.
 Kantor Wilayah 07 Makassar**

No	Tanggapan Pertanyaan	STS		TS		S		SS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Organisasi Mengimplementasikan Nilai profesionalisme	0	0	0	0	24	50%	24	50%	168
2	Kompetensi yang handal	0	0	0	0	23	47,9%	25	52,08 %	169
3	Komitmen memberikan hasil terbaik	0	0	0	0	24	50 %	24	50 %	168
4	Organisasi Mengimplementasikan nilai integritas	0	0	0	0	35	72,91 %	13	27,08 %	157
5	Jujur, tulus, dan ikhlas	0	0	0	0	33	68,75 %	15	31,25 %	159
6	Disiplin, konsisten, bertanggung jawab	0	0	0	0	34	70,83 %	14	29,16 %	158

7	Organisasi Mengimplementasikan Nilai Orientasi Pelanggan	0	0	0	0	39	81,25 %	9	18,75 %	153
8	Memberikan layanan terbaik melalui kemitraan yang strategis	0	0	0	0	33	79,16 %	15	20,83 %	159
9	Memperhatikan kepentingan pelanggan	0	0	0	0	36	75%	12	25%	156
10	Organisasi Mengimplementasikan Nilai Perbaikan tiada henti	0	0	0	0	27	56,25 %	21	43,75 %	165
11	Kreatif dan inovatif	0	0	0	0	24	50%	24	50%	168
12	Penyempurnaan tiada henti	0	0	0	0	25	52,08 %	23	47,91 %	167

Sumber: Data diolah

b. Analisis Kinerja Karyawan PT BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar

Untuk mengukur kinerja karyawan PT BNI (Persero) Tbk. Kanwil 07 Makassar, metode yang digunakan adalah membagikan daftar kuesioner kepada 48 karyawan dengan beberapa item pertanyaan dari setiap variabel yang akan diteliti. Hasil jawaban responden ditabulasikan dalam skala Likert, dimana setiap pertanyaan mendapat skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Jawaban responden atas pertanyaan terkait prestasi kerja pegawai PT BNI (Persero) Tbk. Kanwil 07 Makassar sebagai berikut:

Tabel 4.
Skor Responden Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI (Persero) Tbk.
Kantor Wilayah 07 Makassar

No	Tanggapan Pertanyaan	SL		SR		K		TP		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Meningkatkan kemampuan dan kualitas	9	18,75 %	39	81,25 %	0	0	0	0	153
2	Berkomitmen untuk selalu konsisten antara pikiran, perkataan dan tindakan berdasarkan hati nurani dan percaya pada prinsip kebenaran	7	14,58 %	41	85,41 %	0	0	0	0	151
3	Mendahulukan kepentingan pelanggan berdasarkan saling menghormati dan hubungan strategis	7	14,58 %	41	85,41 %	0	0	0	0	151
4	Selalu mencari jalan untuk memberikan layanan yang melampaui harapan pelanggan	6	12,5	42	87,5%	0	0	0	0	150

Sumber: Data diolah

- c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perbedaan Kinerja Karyawan PT BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pria dan wanita PT BNI (Persero) Tbk. Kanwil 07 Makassar, digunakan analisis regresi linier sederhana melalui SPSS versi 26.0 (*Statistical Problem Service Solution*) dengan terlebih dahulu melakukan uji beda dengan independent T-test untuk melihat apakah ada perbedaan efisiensi pegawai pria dan wanita. Setelah itu dilakukan uji regresi sederhana untuk masing-masing variabel budaya organisasi (pria dan wanita) dan variabel kinerja (pria dan wanita). Uji regresi ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pria atau wanita.

Tabel 5.

Uji Beda Kinerja Karyawan Laki-laki dan Perempuan PT.BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
				95% Confidence Interval of the Difference					
				Lower	Upper				
Kinerja	Equal variances assumed	30,937	,000	-2,368	44	,022	-,826	,349	-1,529
	Equal variances not assumed			-2,368	25,537	,026	-,826	,349	-1,544

Sumber: Data diolah

Berdasarkan uji beda menggunakan independen T-tes, diketahui nilai sig= 0,022 < 0,05 sehingga terdapat perbedaan kinerja yang secara statistik signifikan pada probabilitas 0,05.

Tabel 6.

Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,545 ^a	,297	,281	1,05305	1,767

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,621	1	20,621	,000 ^b
	Residual	48,792	44	1,109	
	Total	69,413	45		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,477	1,415		4,577	,000		
	Budaya Organisasi	,151	,035	,545	4,312	,000	,545	,545

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Dari hasil uji perbandingan regresi antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat nilai R 0,545 dan R Square 0,297. Sementara untuk taraf signifikansinya, nilai sig= 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung= 4,312 > t

tabel=2,015 yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang terjadi adalah signifikan. Nilai $a = 6,477$ dan nilai $b = 0,151$ sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 6,477 + 0,151X$.

Tabel 7.

**Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Laki-Laki PT.BNI (Persero)
 Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,690 ^a	,477	,452	,33894	1,785

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Laki-laki

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,196	1	2,196	19,116	,000 ^b
Residual	2,413	21	,115		
Total	4,609	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Laki-laki

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	,880	2,574		,342	,736			
Budaya Organisasi	,310	,071	,690	4,372	,000	,690	,690	,690

a. Dependent Variable: Kinerja Laki-laki

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji regresi antara budaya organisasi laki-laki dengan kinerja laki-laki, ditemukan bahwa nilai $R = 0,690$ yang menjelaskan bahwa korelasi antara variabel bernilai kuat sementara nilai $R^2 = 0,477$, yang menjelaskan bahwa budaya organisasi menjelaskan sebesar 4,77% kinerja sedang sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,005$ dan nilai $t \text{ hitung} = 4,372 > t \text{ tabel}$ sehingga persamaan regresi yang terjadi adalah signifikan.

Tabel 8.

**Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT.BNI (Persero)
 Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,571 ^a	,326	,294	1,35178	2,298

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Perempuan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,583	1	18,583	10,170	,004 ^b
Residual	38,373	21	1,827		
Total	56,957	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Perempuan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-2,202	4,762		-,462	,649			
Budaya Organisasi	,342	,107	,571	3,189	,004	,571	,571	,571

a. Dependent Variable: Kinerja Perempuan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji regresi antara budaya organisasi perempuan dengan kinerja perempuan, ditemukan bahwa nilai R= 0,571 yang menjelaskan bahwa korelasi antara variabel bernilai kuat sementara nilai R square= 0,326, yang menjelaskan bahwa budaya organisasi menjelaskan sebesar 32,6% kinerja sedang sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Nilai sig=0,004<0,005 dan nilai t hitung=3,189>t tabel sehingga persamaan regresi yang terjadi adalah signifikan. Dari hasil perbandingan uji regresi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan, ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan laki-laki dan perempuan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian beda dengan independen T-tes, terlihat bahwa nilai sig= 0,022 < 0,05 yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang dibentuk adalah signifikan. Bahwa budaya organisasi PT BNI (Persero) Kanwil 07 Makassar akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Sesuai hasil perhitungan regresi sederhana, terlihat bahwa nilai R sebesar 0,545 yang dimaknai bahwa budaya organisasi dan kinerja memiliki korelasi yang kuat dengan nilai R square sebesar 0,297 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi memiliki kontribusi dalam menjelaskan kinerja sebesar 29,7% sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk taraf signifikansinya, nilai sig= 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung= 4,312 > t tabel=2,015 yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang terjadi adalah signifikan. Sehingga budaya organisasi pada PT BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perbandingan uji regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pria dan wanita diperoleh kesimpulan bahwa tidak diperoleh perbedaan secara statistik antara kinerja pria dan wanita yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Pertama., vol. 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- [2] Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018.
- [3] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi*, Kedua. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [4] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- [5] B. R. Ragins, B. Townsend, and M. Mattis, “Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling,” <https://doi.org/10.5465/ame.1998.254976>, vol. 12, no. 1, pp. 28–42, Feb. 1998, doi: 10.5465/AME.1998.254976.
- [6] D. Farrell and C. L. Stamm, “Meta-Analysis of the Correlates of Employee Absence,” <https://doi.org/10.1177/001872678804100302>, vol. 41, no. 3, pp. 211–227, Mar. 1988, doi: 10.1177/001872678804100302.
- [7] B. M. Wren, “Examining gender differences in performance evaluations, rewards and punishments,” *Journal of Management Research*, vol. 6, no. 3, 2006.
- [8] T. J. Fogarty, L. M. Parker, and T. Robinson, “Where the rubber meets the road: Performance evaluation and gender in large public accounting organizations,” *Women in Management Review*, vol. 13, no. 8, pp. 299–310, Dec. 1998, doi: 10.1108/09649429810243153/FULL/XML.

- [9] D. L. Fugate and J. Phillips, "Product gender perceptions and antecedents of product gender congruence," *Journal of Consumer Marketing*, vol. 27, no. 3, pp. 251–261, 2010, doi: 10.1108/07363761011038329/FULL/XML.
- [10] M. Gable and B. J. Reed, "The current status of women in professional selling," *Journal of Personal Selling and Sales Management*, vol. 7, no. 1, pp. 33–39, 1987, doi: 10.1080/08853134.1987.10754445.
- [11] P. Rosenthal, "Gender differences in managers' attributions for successful work performance," *Women in Management Review*, vol. 10, no. 6, pp. 26–31, Sep. 1995, doi: 10.1108/09649429510096006/FULL/XML.
- [12] I. Ritchie, "Sex tested, gender verified: Modern sport and the construction of sexual difference," 1996. Accessed: Apr. 19, 2023. [Online]. Available: <https://www.proquest.com/openview/bab68e73ec7f0daba5568ed0a8392002/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- [13] K. Deaux, "From individual differences to social categories: Analysis of a decade's research on gender," *American Psychologist*, vol. 39, no. 2, pp. 105–116, Feb. 1984, doi: 10.1037/0003-066X.39.2.105.
- [14] E. E. Maccoby, "Gender and relationships: A developmental account," *American Psychologist*, vol. 45, no. 4, pp. 513–520, 1990, doi: 10.1037/0003-066X.45.4.513.
- [15] E. Lenney, "Women's self-confidence in achievement settings..," *Psychol Bull*, vol. 84, no. 1, pp. 1–13, Jan. 1977, doi: 10.1037/0033-2909.84.1.1.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Keempat. Bandung: Alfabeta, 2022.