

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Core Value* Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan pada Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk)

Lula Lutfiah Intani^{1*}, Ayu Lucy Larassaty²

^{1,2} Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

E-mail Correspondence: 31420001.mhs@unusida.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to describe the impact of organizational culture and core values on employee efficiency and achievement. The purposive sampling technique was used to select respondents with certain criteria. This study involved fifty-five employees from the Perso Bureau of PT Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk). As research subjects. Data analysis was conducted using part analysis method with the help of SmartPLS software. The results obtained show that organizational culture affects employee productivity and performance, as well as core values. The implication of this finding is that production leaders need to adopt effective policies to improve production governance in order to achieve quality production results in accordance with the set targets.

Keywords: *Core value, Employee Performance, Organizational Culture, Productivity*

Abstrak

Tujuan Penelitian ini ialah mendeskripsikan dampak budaya organisasi dan *core value* terhadap efisiensi dan prestasi karyawan. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih responden dengan kriteria tertentu. Penelitian ini melibatkan lima puluh lima karyawan dari Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk). sebagai subjek penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode part analisis dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil yang didapatkan memperlihatkan budaya organisasi berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan, begitu pula dengan nilai inti. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pimpinan produksi perlu mengadopsi kebijakan yang efektif untuk meningkatkan tata kelola produksi demi mencapai hasil produksi yang berkualitas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Kata kunci : *Core values, Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Produktivitas*

PENDAHULUAN

Landasan sukses untuk keunggulan bersaing bagi perusahaan-perusahaan adalah bagaimana mengelola manajemen sumber daya manusia (SDM) secara efektif yang akan meningkatkan profitabilitas yang tinggi dapat memenuhi kebutuhan organisasi serta, pemegang saham dan investor. Manajemen SDM yang efektif dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam beberapa cara sejalan menggunakan daya tahan perusahaan, ekspansi serta meningkatnya profitabilitas, banyaknya peluang karir, tersedianya keamanan kerja, dan tingginya upah (Putri et al., 2022).

Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Budaya perusahaan merupakan faktor yang dapat memengaruhi terciptanya produktivitas dan kinerja karyawan. Saat ini budaya perusahaan dipandang sebagai bagian dari organisasi atau *community* serta disebut krusial menjadi bagian dari perusahaan. Budaya organisasi. Perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat menyebabkan rendahnya motivasi serta kinerja karyawan yang terdapat dalam perusahaan (Putri et al., 2022).

Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) yang bergerak dalam bidang pembuatan dokumen komersial terpadu. Penerapan budaya perusahaan yang sedang dilakukan diharapkan dapat memberikan pengaruh yang cukup besar, khususnya bila budaya itu kuat (*strong culture*) sehingga perusahaan dapat mempertahankan kinerja unggul dalam menghadapi pertumbuhan *sales* yang semakin naik secara signifikan. Selain itu, budaya perusahaan dapat mengarahkan para karyawan agar mempunyai kompetensi yang lebih untuk dapat bersama-sama mencapai tujuan. Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) mempunyai visi menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri EPC yang terintegrasi dan misi membangun industri nasional yang lebih baik di bidang percetakan. Dalam rangka menghadapi persaingan global dan terus berkembang dalam perubahan bisnis diterapkanlah budaya perusahaan yang unggul dengan menerapkan nilai

inti perusahaan *integrity, focus on customer, professional, team work, innovation* dan *concern for people* dijadikan nilai inti (*core values*) yang akan diteliti lebih lanjut. Sedangkan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Lazer dan Wikstrom's dalam (Nguyen et al., 2020) pada aspek-aspek yang dinilai, yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

Diperlukan peningkatan dalam kinerja dan produktivitas pegawai di Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) supaya target yang sudah ditentukan bisa tercapai. Tetapi, masih ada tantangan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka, sehingga mencapai hasil optimal menjadi sulit. Salah satu kendala yang dihadapi adalah kurangnya kerjasama di antara beberapa karyawan dalam menyelesaikan proses produksi, menyebabkan ketidaksesuaian antara penyelesaian pekerjaan dengan target yang diinginkan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, data pencapaian produktivitas juga kinerja pegawai di Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) periode bulan Agustus 2023 sampai dengan Desember 2023 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Rincian Presentase Produksi PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk)

No.	Bulan	Target Job yang Dikirim	Presentase (%)	Keterangan
1.	Agustus 2023	46 Job	96,67%	Terjadinya mesin error
2.	September 2023	40 Job	90,8%	Kurangnya operator karena jadwal kiriman mendadak
3.	November 2023	38 Job	98,89%	Terjadinya mesin error
4.	Desember 2023	46 Job	99,92%	Terjadinya mesin error

Sumber: data diolah (2023)

Pada tabel 1 bulan September 2023 mengalami penurunan hasil produksi yang awalnya 96,67% menjadi 90,8% dikarenakan pada bulan September 2023, terjadi kurangnya operator produksi karena jadwal kiriman produk yang mendadak, sehingga hasil produksi tidak mendapatkan hasil yang sesuai

diinginkan. Pada bulan November 2023 mengalami kenaikan 98,89% dikarenakan operator dan proses produksi sudah stabil, tetapi masih terdapat kendala di mesin yang sering *error*. Pada bulan Desember 2023, mengalami kenaikan 99,92% dikarenakan jadwal kiriman produk yang tidak terlalu mendesak, tetapi masih terdapat kendala di mesin yang sering *error*.

Kenaikan dan penurunan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh budaya dan nilai perusahaan yang dirasakan oleh karyawan, tetapi juga oleh fluktuasi dalam kebijakan produksi. Hal ini menyebabkan beban kerja karyawan meningkat secara signifikan karena perubahan yang tidak konsisten dalam kebijakan produksi.

Pandangan (Wibowo, 2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh keadaan eksternal dan internal perusahaan serta budaya organisasi. Hal ini mengindikasikan adanya kemampuan untuk membentuk budaya organisasi memberikan peningkatan pada kinerja pegawai ketika melaksanakan tugas. Penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) menunjukkan bahwasanya kinerja pegawai menjadi bagian yang mempengaruhi budaya organisasi. Mereka menekankan bahwa peningkatan budaya organisasi turut meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan penurunan variabel tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian juga menyoroti dampak nilai-nilai organisasi terhadap kinerja perusahaan, termasuk dukungan operasional yang efektif, kinerja keuangan yang unggul, dan keseluruhan keberhasilan organisasi (Lee et al., 2005). Gruys, Stewart, Goodstein, Bing, dan Wicks dalam (Intani & Pujiyanto, 2023) menitikberatkan pada profitabilitas sebagai hasil dari penerapan nilai-nilai inti dan budaya kerja yang baik. Mereka juga mencatat bahwa nilai-nilai yang konsisten membantu membangun budaya organisasi yang kuat dan berkontribusi pada peningkatan kinerja etis di dalam organisasi.

Menurut Sullivan et al. (2001) bahwa organisasi yang dipimpin oleh nilai-nilai inti yang kuat mampu mengungguli organisasi lainnya dalam berbagai aspek, termasuk pertumbuhan pendapatan, produktivitas kerja, kepuasan pelanggan,

kinerja, dan tingkat *turnover* yang lebih rendah. Organisasi yang didorong oleh nilai-nilai inti tersebut cenderung memiliki keunggulan kompetitif.

Urgensi pada penelitian ini adalah produktifitas dan kinerja karyawan yang penting untuk menjalankan hasil produksi. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang efektif dsangat diperlukan untuk menghasilkan hasil produksi agar sesuai dengan target yang diinginkan.

Riset berikut bertujuan guna: 1) Meneliti dan menjelaskan budaya organisasi, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan; 2) Menginvestigasi korelasi diantara budaya perusahaan, produktivitas, beserta kinerja karyawan; 3) Mengkaji dampak budaya organisasi beserta nilai-nilai perusahaan terhadap produktivitas serta kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan produksi perlu mengimplementasikan kebijakan yang efektif untuk mempromosikan tata kelola produksi yang optimal, dengan harapan dapat mencapai hasil produksi yang berkualitas dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

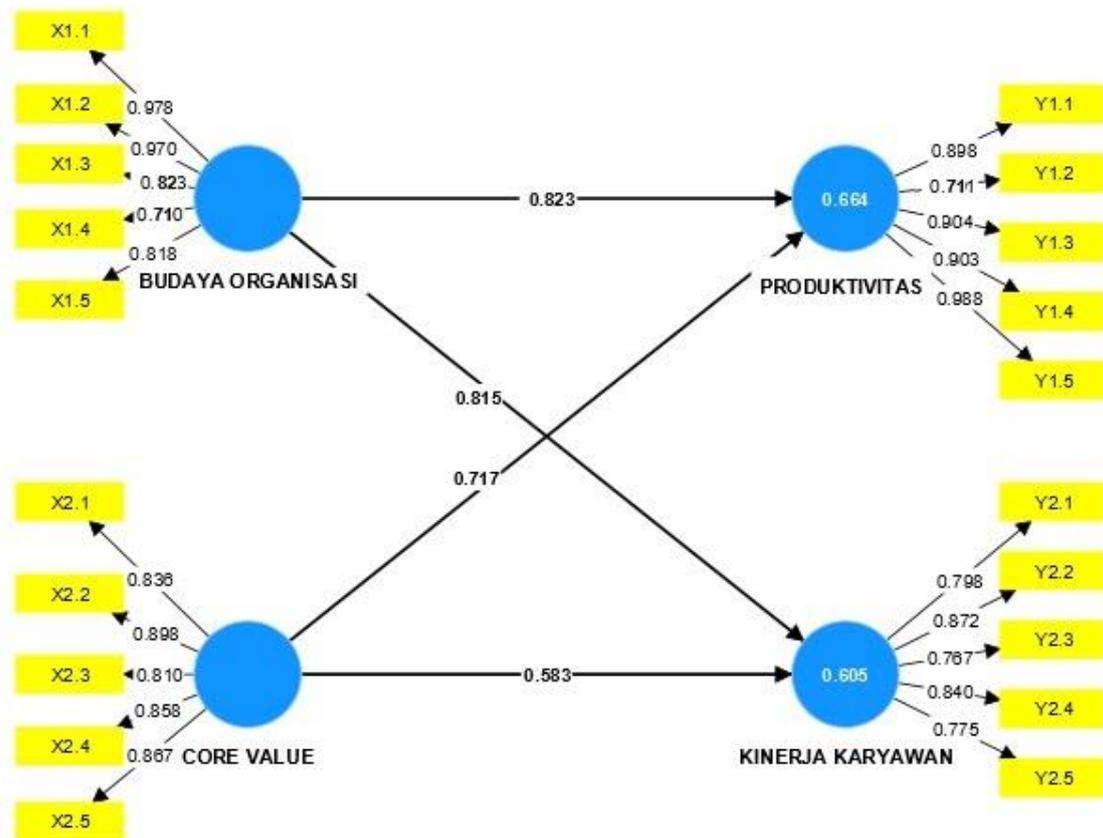
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilaksanakan yaitu kuantitatif. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 88 partisipan. Sampel ditemukan melalui teknik sampling berupa *purposif sampling*. Kriteria yang digunakan yaitu 1) Karyawan Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk), 2) Bekerja di bawah 5 tahun, 3) Operator pekerja langsung. Berlandaskan kriteria yang diberikan, maka didapatkan sampel berjumlah 55 karyawan. Data dalam penelitian ini didapatkan melalui pemanfaatan kuesioner dan data yang sudah didapatkan dianalisis dengan menggunakan *regresi* dengan mendapatkan batuan dari *Smart PLS*. PLS ialah model persamaan struktural berbasis varian atau komponen dari SEM. Penggunaan SEM untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan menggabungkan analisis faktor dan regresi multivariat. Ini memungkinkan peneliti untuk secara bersamaan mengukur keterkaitan antara variabel laten dan variabel yang diukur (Hair et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Algoritma

Model algoritma bertujuan guna menilai keabsahan beserta keandalan. Jika nilai yang diperoleh melebihi 0,7, maka indikator tersebut dianggap valid. Namun, jika nilai *loading* pada tahap pengembangan skala melebihi 0,6, tetap dianggap valid ataupun dapat diterima.



Gambar 1. Model Algoritma

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Outer Loadings

Model luar menggambarkan deskripsi dari keterkaitan antara indikator atau parameter yang diukur dengan variabel tersembunyinya (model pengukuran).

Tabel 2. Outer Loadings

Indikator	Nilai Outer Loading	Status
X1.1	0.717	Valid
X1.2	0.776	Valid
X1.3	0.709	Valid

Indikator	Nilai Outer Loading	Status
X1.4	0.823	Valid
X1.5	0.749	Valid
X2.1	0.849	Valid
X2.2	0.888	Valid
X2.3	0.804	Valid
X2.4	0.852	Valid
X2.5	0.873	Valid
Y1.1	0.770	Valid
Y1.2	0.705	Valid
Y1.3	0.741	Valid
Y1.4	0.774	Valid
Y1.5	0.748	Valid
Y2.1	0.790	Valid
Y2.2	0.781	Valid
Y2.3	0.745	Valid
Y2.4	0.881	Valid
Y2.5	0.763	Valid

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel 2 menjelaskan bahwasanya semua parameter menunjukkan validitas yang baik karena memiliki nilai loading diatas 0,7. Ini menegaskan bahwasanya setiap parameter yang telah digunakan dalam studi ini dapat dianggap sah sebagai alat pengukur variabel yang bersangkutan.

Discriminant Validity

Tabel 3. Discriminant Validity

	Budaya Organisasi	Core value	Produktivitas	Kinerja karyawan
X1.1	0.736	0.309	0.235	0.180
X1.2	0.776	0.424	0.345	0.566
X1.3	0.745	0.615	0.089	0.036
X1.4	0.883	0.191	0.131	0.039
X1.5	0.832	0.386	0.190	0.106
X2.1	0.640	0.856	0.538	0.640
X2.2	0.359	0.888	0.394	0.579
X2.3	0.503	0.834	0.278	0.566
X2.4	0.310	0.852	0.416	0.566
X2.5	0.376	0.873	0.640	0.752
Y1.1	0.107	0.354	0.803	0.785
Y1.2	0.419	0.202	0.809	0.803
Y1.3	0.194	0.459	0.741	0.809
Y1.4	0.191	0.195	0.778	0.796
Y1.5	0.262	0.230	0.703	0.739
Y2.1	0.406	0.514	0.736	0.790
Y2.2	0.188	0.591	0.156	0.805
Y2.3	0.283	0.486	0.400	0.745
Y2.4	0.398	0.554	0.539	0.811

	Budaya Organisasi	Core value	Produktivitas	Kinerja karyawan
Y2.5	0.315	0.347	0.463	0.703

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel 3 menjelaskan bahwasanya setiap indikator variabel mempunyai nilai *cross loading* yang lebih tinggi daripada konstruk lainnya (dilihat secara vertikal), menunjukkan bahwa uji diskriminan telah berhasil dilalui.

Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reability

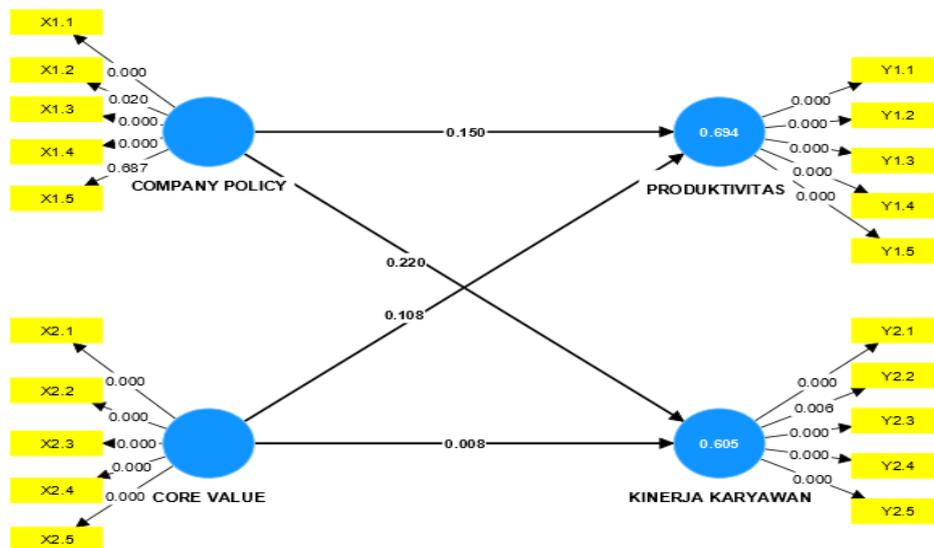
Variabel	AVE	Composite Reability	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (X1)	0.764	0.792	0.837
Core value (X2)	0.729	0.926	0.907
Produktivitas (Y1)	0.678	0.729	0.710
Kinerja (Y2)	0.861	0.779	0.738

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Perolehan studi berikut memperlihatkan bahwasanya keseluruhan variabel memuat angka keandalan gabungan $\geq 0,7$, karenanya bisa dianggap telah lolos dalam uji keandalan. Nilai AVE yang didapatkan juga > 7 sehingga variabel telah berhasil lulus uji validitas konvergen. Angka *Composite reliability* beserta *Cronbach's alpha* juga di atas 0,7 karenanya pengujian reliabilitas diterima dengan baik.

Hasil Uji Inner Model

Evaluasi model struktural dijalankan dengan memeriksa koefisien jalur (*Mean, STDEV, T-values*) untuk menentukan signifikansi hubungan antara konstruk dalam model. Berikut adalah *output* dari pengujian *inner model* menggunakan metode *bootstrapping*:



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Dari perolehan *bootstrapping* diketahui angka path coefficient sebagai berikut:

Tabel 5. Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) > Kinerja Karyawan (Y2)	0.110	0.102	0.256	5.428	0.000
Budaya Organisasi (X1) > Produktivitas (Y1)	0.172	0.202	0.415	12.415	0.000
Core value (X2) > Kinerja Karyawan (Y2)	0.683	0.707	0.224	3.054	0.002
Core value > Produktivitas (Y2)	0.465	0.458	0.346	10.344	0.000

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Menurut tabel 5, bisa diperoleh beberapa informasi, diantaranya:

1. Nilai variabel Budaya Organisasi (X1) melebihi Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0,000, yang jelas dibawah tingkat signifikansi 0,07 ($0,000 < 0,07$), serta nilai T-statistik senilai 5,428 yang melebihi nilai kritis 1,96, menegaskan bahwa X1

berpengaruh secara positif terhadap Y2. Oleh karena itu, **hipotesis pertama dapat Diterima.**

2. Hasil yang menunjukkan nilai variabel Budaya Organisasi (X1) melebihi Produktivitas (Y1) sebesar 0,000, yang jelas dibawah tingkat signifikansi 0,07 ($0,000 < 0,07$), serta nilai T-statistik sebesar 12,415 yang melebihi nilai kritis 1,96, memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dari X1 terhadap Y1. Sehingga, **hipotesis kedua dapat diterima.**
3. Nilai variabel *Core value* (X2) yang lebih tinggi daripada Kinerja Karyawan (Y2) senilai 0,002, yang signifikan pada tingkat 0,07 ($0,002 < 0,07$), serta angka T-statistik senilai 3,054 yang melebihi taraf kritis 1,96, menegaskan bahwa X2 berpengaruh positif terhadap Y2. Dengan demikian, **hipotesis ketiga dapat diterima.**
4. Nilai variabel *Core value* (X2) yang lebih tinggi daripada Produktivitas (Y1) sebesar 0,000, yang signifikan pada tingkat 0,07 ($0,000 < 0,07$), dan nilai T-statistik senilai 10,344 yang melebihi nilai kritis 1,96, menegaskan adanya pengaruh signifikan dari X2 terhadap Y1. Oleh karena itu, **hipotesis keempat dapat Diterima.**

Selanjutnya, dalam melakukan uji mediasi dengan menggunakan teknik bootstrapping pada SmartPLS, kami memperoleh data berikut berdasarkan angka R-square.

Tabel 6. R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjust
Produktivitas (Y1)	0.329	0.285
Kinerja Karyawan (Y2)	0.555	0.526

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel yang tersaji menjelaskan bahwasanya:

1. Untuk variable produktivitas, bisa dimaknai dengan adanya budaya organisasi dan *core value* dapat menjelaskan produktivitas sebesar 0,329
2. Untuk variable kinerja karyawan, bisa dimaknai dengan budaya organisasi dan *core value* bisa mendeskripsikan kinerja karyawan sebesar 0,555

Berikutnya, dalam melakukan uji mediasi dengan mempertimbangkan nilai Q square pada proses bootstrapping menggunakan SmartPLS, data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Q Square

Variabel	Produktivitas (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)
Budaya Organisasi (X1)	0.073	0.120
Core value (X2)	0.238	0.772

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel 7 menjelaskan bahwasanya:

1. Nilai dari Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0,073
2. Nilai dari Budaya Organisasi berdampak bagi kinerja karyawan senilai 0,120
3. Nilai *core value* berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0,238
4. Nilai dari *core value* berdampak bagi kinerja karyawan senilai 0,772.

1. Variable Budaya Organisasi Berdampak Bagi Produktivitas

Hasil yang di peroleh memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi menjadi faktor yang turut memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan dan positif cenderung mempunyai karyawan yang lebih produktif, seperti yang terjadi di Biro Perso PT. Jasinindo Tiga Perkasa (Tbk). Faktor yang berimbas bagi budaya organisasi meliputi komunikasi efektif dalam industri, di mana manajemen dapat menyampaikan tujuan, visi, misi, serta kebijakan organisasi dengan jelas kepada karyawan. Selain itu, motivasi dan dukungan antar karyawan, perhatian terhadap lingkungan kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia juga turut berperan dalam membentuk budaya organisasi yang baik. Penting bagi perusahaan untuk menyadarkan karyawan akan pentingnya budaya organisasi, karena hal ini memperkuat kesadaran akan peran serta ketergantungan antarindividu dalam mencapai tujuan bersama. Sikap tersebut diharapkan bisa menghadirkan hubungan yang

harmonis antar pegawai sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui kerja tim yang efektif.

Hasil riset menunjukkan bahwa karyawan Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) telah menginternalisasi budaya organisasi, yang kemudian berdampak pada tingkat produktivitas. Namun, realitanya tidak sesuai dengan ekspektasi, di mana karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien. Tingginya jumlah target pengiriman yang harus dipenuhi mendorong karyawan Biro Perso untuk bekerja lebih keras, menghadapi berbagai tantangan seperti keluhan dari pihak pengiriman terkait penjadwalan. Evaluasi ulang terhadap budaya organisasi oleh manajemen Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) mampu mempengaruhi produktivitas karyawan secara positif. Semakin baik kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, semakin meningkat pula produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Penelitian ini menghasilkan data yang selaras dengan yang di dapatkan (Sudanang & Priyanto, 2021) dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwasanya budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai secara signifikan dengan arah positif. Namun, data yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak selaras dengan apa yang di dapatkan (Sukmawati, 2022) dimana dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak memberikan dampak bagi produktivitas pekerja secara signifikan dengan arah positif.

2. Variable Budaya Organisasi Berdampak Bagi Kinerja Karyawan

Menurut riset oleh (Lubis & Hanum, 2020), budaya organisasi merupakan pola yang terbentuk dari pengalaman berkenaan dengan etika dan kemudian diperbaiki oleh perusahaan. Menurut (Jamaluddin et al., 2017), terdapat tujuh aspek yang menjadi indikator budaya organisasi yakni stabilitas dalam pekerjaan, keberanian, kerja tim, orientasi pada orang, fokus pada hasil, perhatian terhadap detail, pengambilan risiko dan inovasi. Kinerja karyawan, seperti yang disajikan oleh ((Farisi et al., 2020), mencerminkan kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, memanfaatkan tanggungjawab kerja sebagai penilaian terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, menurut (Sulistiawan et al., 2017), kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai prestasi pekerjaan diluar dari jumlah dan mutu, dengan mempertimbangkan waktu yang dihabiskan untuk menjalankan tugas selaras dengan apa yang menjadi beban kerja dan tanggung jawab yang sudah menjadi kesepakatan.

Prestasi yang telah dicapai sejalan dengan kontribusi dan tanggung jawab setiap anggota tim, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara optimal, sejalan dengan etika, nilai-nilai, beserta moral (Muis et al., 2018). Penelitian memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi di Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) memiliki dampak yang signifikan dan positif. Secara gamblang, peningkatan faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada budaya organisasi di perusahaan akan memberikan peningkatan kinerja pegawainya, sehingga hipotesis yang menjelaskan bahwasanya budaya organisasi memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Studi ini menegaskan bahwa budaya organisasi di Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) mempunyai dampak yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai, serta berkontribusi dalam memberikan peningkatan meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai. Akibatnya, hal ini akan berdampak pada keberhasilan Biro Perso secara masif. Pengaruh ini dapat diukur melalui kompetisi internal antar karyawan yang mendorong peningkatan pencapaian sesuai dengan target perusahaan.

Studi ini selaras dengan apa yang di dapatkan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang menjelaskan bahwasanya budaya organisasi turut berdampak bagi kinerja pekerja secara signifikan. Sehingga, meningkatkan variabel ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sedangkan menghilangkan variabel tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja mereka. Penelitian ini memberikan dukungan pada (Rivai, 2020) yang menjelaskan bahwasanya terhadap pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Variable *Core value* Berpengaruh terhadap Produktivitas

Core value adalah ide dalam rencana bisnis yang menyoroti urgensi mempertimbangkan isu-isu sosial dan kebutuhan masyarakat dalam merancang strategi perusahaan. Penerapan *core values* secara konkrit dapat mendekatkan organisasi publik atau bisnis terhadap pencapaian tujuan organisasi itu sendiri (Marsikin & Budanto, 2023). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya *Core values* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Biro Perso PT secara signifikan dengan arah positif. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk). Semakin baik penerapan indikator *Core values*, semakin meningkat pula produktivitas karyawan. Nilai kejujuran dalam diri karyawan Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) terlihat dari adanya saling percaya antara atasan dan bawahan. Selain itu tanggung jawab dalam diri karyawan juga terlihat dengan tidak adanya penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan inisiatif dalam mengerjakan tugas dengan baik. Pekerjaan juga dikerjakan dengan mempertimbangkan aspek kecermatan dalam diri.

Hasil yang di dapatkan pada penelitian ini memberikan dukungan dari penelitian (Nandalia & Rizqi, 2023) yang menjelaskan bahwasanya penerapan *core values* memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selain itu penelitian (Intani & Pujiyanto, 2023) juga memiliki hasil yang sama yaitu mendapatkan dukungan dari hasil penelitian ini dimana *core values* memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan.

4. Variable *Core value* Berdampak Bagi Kinerja Karyawan

Menurut (Edgar H. Schein, 2010, p. 231), Gabungan *core values*, keyakinan, dan standar yang dimiliki seseorang memiliki dampak signifikan terhadap perilaku, pemikiran, dan perasaan mereka dalam lingkungan kerja. Biasanya, manajemen perusahaan menghubungkan nilai atau standar tertentu dengan citra merek mereka, serta saat ini, semakin banyak perusahaan yang menyatakan nilai-nilai tersebut sebagai bagian dari budaya organisasi mereka. Sebagai contoh, prinsip dasar seperti pelayanan pelanggan yang terwujud dalam tindakan nyata dapat menjadi sumber daya yang unik dan mendukung

kesuksesan strategi perusahaan. *Core value* di Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) menekankan pentingnya kejujuran dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang menjunjung tinggi nilai kejujuran pada akhirnya memberikan hasil kerja yang berkualitas karena karyawan tidak akan melakukan tindakan curang atau menyalahi aturan dalam melaksanakan tugas. Selain itu nilai tanggungjawab yang kuat juga ada dalam diri karyawan Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) atas pekerjaan yang diemban serta kecermatan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dalam menjalankan pekerjaan Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk) menegaskan pentingnya disiplin dan integritas bagi karyawannya. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki rutinitas kerja yang teratur dan konsisten, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Sementara itu, berintegritas tinggi turut memastikan bahwa karyawan tidak tergoda untuk melakukan tindakan-tindakan yang melanggar etika atau moral dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan mempertahankan reputasi perusahaan dan meningkatkan kepercayaan pelanggan dan mitra bisnis.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *core values* dengan nilai jujur, tanggungjawab, cermat, disiplin dan integritas yang tinggi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sudah dijalankan selaras dengan apa yang dijalankan (Hoffman & Shipper, 2018) bahwasanya nilai-nilai inti seperti kejujuran, otonomi, pemberdayaan, dan egalitarianisme, muncul pada perusahaan yang berkinerja tinggi. Hal ini tentunya meningkatkan pengalaman individu karyawan dan mendukung tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan selaras dengan apa yang dilaksanakan (Kim & Jeon, 2015) yang menjelaskan bahwasanya *core values* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan arah positif.

KESIMPULAN

Berlandaskan temuan dari penelitian yang dideskripsikan, diketahui bahwasanya secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi produktivitas secara signifikan. Budaya organisasi dan kinerja karyawan, serta

antara nilai inti perusahaan dengan produktivitas dan kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan. Saran bagi Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk). untuk melakukan evaluasi terkait penjadwalan kiriman yang mendadak dan memperhatikan jumlah karyawan yang bekerja agar dapat mengejar kiriman sesuai dengan apa yang diinginkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Edgar H. Schein. (2010). "*Organizational Culture and Leadership*". John Wiley & Sons.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Hair, J. F., Babin, B. J., & Krey, N. (2017). "Covariance-Based Structural Equation Modeling in the Journal of Advertising: Review and Recommendations". *Journal of Advertising*, 46(1), 163–177.
<https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281777>
- Hoffman, R. C., & Shipper, F. M. (2018). "Shared core values of high performing employee-owned enterprises". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(4), 285–304.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:150356581>
- Intani, L. L., & Pujiyanto, W. E. (2023). "Pengaruh Company Policy Dan Core value Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Pada Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa (Tbk)". *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1270–1279.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan". *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi". *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kim, K. C., & Jeon, M. J. (2015). "A Study on the Effect of the internalized level of Core values upon employees in small and medium industry-Based on S

- company". *Journal of the Korea Safety Management & Science*, 17(1), 241–256.
- Lee, R. Van, Fabish, L., & Mcgaw, N. (2005). "The Value of Corporate Values". *Spring*, 39.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). "Prociding Title: Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)". *Atlantis Press*, 511, 88–91.
- Marsikin, M., & Budanto, A. (2023). "Pengaruh Internalisasi *Core values* Dan Employer Branding Terhadap Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap)". *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 111–127.
<https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.361>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan". *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). "Pengaruh Penerapan *Core values* AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. Pos Indonesia Surabaya". *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 259–273.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). "Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies)". *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). "Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia". *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Rivai, A. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). "Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta". *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36.
- Sukmawati, L. (2022). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember". *BIMA: Journal of Business and Innovation*

Management, 4(2), 331–342.

Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). "Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai". *Kinerja*, 14(2), 61–69.

Sullivan, W., Sullivan, R., & Buffton, B. (2001). "Aligning individual and organisational values to support change". *Journal of Change Management*, 2(3), 247–254.

Wibowo, K. N. (2021). "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UPTD Puskesmas Kelurahan Margadadi Indramayu)*" [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/3829/>