

## Peran Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Erlangga 2 Pusat Oleh-Oleh Khas Bali

Ni Komang Ayu Desi Purnama Sari<sup>1</sup>, Ni Luh Ketut Ayu Sudha<sup>2</sup>, Sucandrawati<sup>3</sup>, I Kadek Donny Wishanesta<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mahendradatta, Bali, Indonesia

**Abstract** The phenomenon in this research is the lack of harmony in employee relations within an organization and the large number of employees who often arrive late which results in a lack of employees available to provide services to consumers which has an impact on not achieving targets. This research aims to determine the influence of organizational culture and the quality of human resources on employee performance. The location of this research was Erlangga 2, the Center for Typical Balinese Souvenirs. The research method used is quantitative and the data analysis techniques used are Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, t Test and F Test. The sampling technique used in this research uses saturated samples. The population used in the research were all employees of the Erlangga 2 Balinese Souvenir Center and the sample used was 52 respondents. The results of the research can be seen that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, the quality of human resources has a significant positive effect on employee performance and organizational culture and the quality of human resources simultaneously have a significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of organizational culture and human resource quality variables on employee performance is 52.5%.

**Keywords:** Organizational Culture, Quality of Human Resources, Employee Performance

**Abstrak** Fenomena dalam penelitian ini adalah kurang harmonisnya hubungan karyawan dalam suatu organisasi dan banyaknya karyawan yang sering datang terlambat yang mengakibatkan kurangnya karyawan untuk memberikan pelayanan kepada konsumen yang berdampak pada tidak tercapainya target. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu seluruh karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 52 orang dari responden. Hasil dari penelitian dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang sedang berusaha memberdayakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang berfungsi untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Jika sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik, maka seluruh kegiatan perusahaan juga berjalan dengan baik, dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Ini sejalan dengan pendapat (Sinambela, 2021), yang menyatakan bahwa manajemen SDM selalu menjadi bagian penting dari pencapaian tujuan perusahaan dan memiliki peran penting dalam pengelolaan SDM. Dalam situasi ini, kinerja

karyawan sangat penting karena mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Prayogi et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Simbolon, 2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan budaya organisasi. Sedangkan (Hoar et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu peran kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Berdasarkan faktor-faktor menurut para ahli tersebut maka faktor yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia.

Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu. Menurut (Dunggio, 2020) budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi. Budaya organisasi adalah wadah di mana karyawan dipandu untuk selalu mengedepankan nilai-nilai, norma, sikap, dan kepercayaan organisasi untuk menjaga hubungan yang harmonis dan memastikan bahwa perusahaan dapat berjalan dengan baik tanpa gangguan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Marlina et al., 2021) tentang Budaya Organisasi merupakan suatu kebiasaan yang mampu menciptakan terbentuknya organisasi yang kompeten. Budaya organisasi sangat penting untuk membimbing karyawan agar tetap menjaga hubungan harmonis dalam organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman mencegah karyawan keluar karena tidak nyaman. Oleh sebab itu kualitas yang ada dalam diri kita sangat penting dalam menentukan kemampuan kita dalam menghadapi gencarnya persaingan dalam dunia kerja.

Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali adalah salah satu perusahaan yang berfokus pada penjualan oleh-oleh khas Bali berupa pernak pernik gelang, kalung serta pakaian dan makanan seperti pie susu, coklat khas Bali, kopi dan masih banyak yang lainnya. Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali beralamat di Jalan Nusa Kambangan No.162 Dauh Puri Kauh, Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Di Bali, Erlangga 2 sudah ada sejak tahun 2003, Erlangga sendiri memiliki dua cabang dimana cabang pertama diberi nama Erlangga 1 yang beralamat di Jalan Nusa Kambangan No. 28 B yang letaknya tidak jauh dengan cabang kedua yang dikenal dengan nama Erlangga 2. Banyaknya pusat oleh-oleh Khas Bali saat ini, mengharuskan

Erlangga 2 untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa selama Tahun 2023 Erlangga 2 belum mampu mencapai target (kuantitas kerja) yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja dan kurang harmonisnya hubungan antar karyawan. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di Erlangga 2 disebabkan oleh permasalahan budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia.

Budaya Organisasi yang dimiliki Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali terbilang masih sangat lemah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah keluar-masuknya karyawan selama 3 tahun terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pekerja dan tujuan yang hendak dicapai menjadi tidak maksimal. Berikut hasil adalah hasil pengolahan data terhadap persentase keluar-masuknya karyawan:

**Tabel 1**

**Data Turnover Karyawan**

**Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali Periode Tahun 2021-2023**

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan	Karyawan	Karyawan Akhir	Persentase
2021	73	19	0	54	19%
2022	54	5	3	52	6,25 %
2023	52	4	4	52	5,12 %

**Sumber : Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali, (2024)**

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diketahui bahwa selama Tahun 2021-2023 masih terdapat karyawan yang keluar. Tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 19 orang, Tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 5 orang dan Tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 orang. Keluarnya karyawan tersebut berdampak pada kekosongan posisi/ tugas yang harus dilaksanakan. Permasalahan kinerja karyawan juga disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Erlangga 2 diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia pada Erlangga 2 diukur berdasarkan tingkat absensi karyawan. Menurut (Dwipayana & Sariyathi, 2018) bahwa tingkat ketidakhadiran tergolong tinggi apabila lebih besar dari 3%. Berdasarkan data yang didapat pada perusahaan diketahui bahwa rata-rata tingkat kehadiran sebesar 12,01%, ini berarti bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tergolong tinggi. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan

kurangnya karyawan yang tersedia untuk memberikan pelayanan kepada konsumen dengan cepat dan efektif hal ini berdampak pada tidak tercapainya target (kuantitas kerja) yang telah ditetapkan. Menurut (Mahyudi, 2017) terdapat harapan karyawan dalam nilai-nilai budaya organisasi suatu perusahaan, maka kesesuaian aspek nilai-nilai antara budaya organisasi dengan anggota organisasi mampu menimbulkan rasa kepuasan kerja para karyawan yang tentunya dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali ditemukan fenomena budaya organisasi mengenai kurang harmonisnya hubungan antar karyawan di tiap bagian organisasi hal tersebut dibuktikan dari jumlah keluar-masuknya karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu hasil penelitian dari (Harisandi & Wajdi, 2024) menyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Maulidiyah, 2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal paling penting bagi perusahaan, karena kualitas yang dimiliki karyawan dapat mengukur kinerja dan kemampuan dari karyawan tersebut untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu kualitas yang ada dalam diri sangat penting dalam menentukan kemampuan dalam menghadapi gencarnya persaingan dalam dunia kerja. Pada Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali ditemukan fenomena banyaknya karyawan yang hadir tidak tepat waktu mengakibatkan kurangnya karyawan yang tersedia untuk memberikan pelayanan kepada konsumen dengan cepat dan efektif hal ini berdampak pada tidak tercapainya target (kuantitas kerja) yang telah ditetapkan. Perbedaan penelitian terdahulu mengenai kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dari penelitian Fadly (2024) menyatakan bahwa peranan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan teori diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti kem bali “Peran Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali”.

## 2. METODE

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengacu kepada angka berdasarkan jawaban kuesioner responden dan hasil observasi. Data primer dan data sekunder merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari hasil penyebaran kuesioner dan mengakses website yang berkaitan dengan penelitian. Untuk populasi yang akan diambil di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali yang berjumlah 52 orang.. Metode yang digunakan pada penelitian ini dalam penentuan sampling adalah dengan menggunakan sampel jenuh dengan metode sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali yang berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan program menggunakan software statistic yaitu *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Dengan melakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Uji koefisien Determinasi, Uji statistic F dan Uji statistik T.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas residual, metode yang digunakan adalah dengan statistik Kolmogrov-Smirnov . Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51931306
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.065
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	5.122	2.219		2.309	.025			
1	Budaya organisasi	.362	.130	.361	2.791	.007	.558	1.793
	Kualitas sumber daya manusia	.695	.201	.447	3.455	.001	.558	1.793

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai *VIF*, seluruh variabel memiliki nilai *VIF* < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebas dengan absolute residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai

absolute residual kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	3.224			1.418
	Budaya organisasi	.008	.083		.017	.928
	Kualitas sumber daya manusia	.032	.129		.047	.807

**Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024**

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
	1	(Constant)	5.122			2.219	
	Budaya organisasi	.362	.130		.361	2.791	.007
	Kualitas sumber daya manusia	.695	.201		.447	3.455	.001

**Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024**

Berdasarkan pada Tabel 5 diatas, maka persamaan regresi linear berganda penelitian menjadi sebagai berikut:

$$Y = 5,122 + 0,362 X_1 + 0,695 X_2$$

- a) Konstanta (a) sebesar 5,122 secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 5,122 yang artinya apabila variabel budaya organisasi (X1) dan kualitas sumber daya manusia (X2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 5,122.
- b) Koefisien  $b_1 = 0,362$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,362 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,362 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.
- c) Koefisien  $b_2 = - 0,695$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,695 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kualitas sumber daya manusia sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,695 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen serentak terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.544	.525	3.590

**Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024**

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,525.

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,525 \times 100\%$$

$$D = 52,5\%$$

Hal ini berarti 52,5% variasi variabel loyalitas konsumen dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel citra merek, kualitas produk dan harga. Sedangkan sisanya (100% - 52,5% = 47,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

#### 4) Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara individual (parsial) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikansi secara parsial dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	5.122		
	Budaya organisasi	.362	.130	.361	2.791	.007
	Kualitas sumber daya manusia	.695	.201	.447	3.455	.001

#### Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil uji statistik t diatas, maka berikut merupakan penjelasan pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:

1. Pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali  
 Dari tabel di atas tampak jelas bahwa nilai thitung = 2,791 yang lebih besar dari nilai tabel = 1,675 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Pengujian pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali

Dari tabel di atas tampak jelas bahwa nilai  $t_{hitung} = 3,455$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,675$  dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa secara parsial kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima

### 5) Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikansi secara simultan dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	752.394	2	376.197	29.183	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	631.664	49	12.891		
Total	1384.058	51			

#### Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,183 yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,19 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,791$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,675$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak

dan H1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial variable budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin sesuai budaya organisasi yang ditawarkan dengan manfaat yang akan diterima konsumen maka akan meningkatkan kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali. Menurut (Reynilda, 2020) budaya merupakan kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan, dan penyederhanaan perilaku untuk mengarahkan orang-orang. Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta hasil kegiatan organisasi, disadari atau tidak disadari yang diduga dapat mempengaruhi perilaku dan karakter organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulidiyah, 2020) dan (Hoar *et al.*, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 3,455 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,675, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial variable kualitas sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik menerapkan kualitas sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali. Sumber daya manusia ini yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dari setiap karyawan itu sendiri secara efisien dan efektif yang kemudian dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Wirawan (2015) kualitas sumber daya manusia sebagai integrasi dari kemampuan fisik (kesehatan jasmani), dan kemampuan non fisik (profesionalitas kerja, kemampuan berpikir, keseimbangan mental, serta keterampilan lainnya), dengan kemampuan fisik dimiliki tersebut, maka sebagai individu akan mampu untuk mengeluarkan potensi, berinovasi, dan bekerja dengan profesional Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Fadly (2024), (Hoar *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variable budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 29,183$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 3,19$ , maka ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan  $(\alpha) = 5\%$ , secara simultan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (sumber daya manusia) merupakan individu, atau karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal, serta mampu memberi kontribusi positif pada perusahaan. Menurut (Reynilda, 2020) budaya merupakan kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan, dan penyederhanaan perilaku untuk mengarahkan orang-orang. Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta hasil kegiatan organisasi, disadari atau tidak disadari yang diduga dapat mempengaruhi perilaku dan karakter organisasi. Menurut (Setiawati & Andayani, 2021) Kinerja karyawan juga melibatkan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

### **4. SIMPULAN**

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi = 2,791 dan nilai signifikansi = 0,000, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa semakin sesuai budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali
2. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali. Hal ini dapat

dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai thitung kualitas sumber daya manusia = 3,455 dan nilai signifikansi = 0,000, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan aplikasi kualitas sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali

3. Budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil nilai Fhitung = 29,183 dan nilai signifikansi = 0.000, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima, hal berarti bahwa semakin baik budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia maka nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan Erlangga 2 Pusat Oleh-oleh Khas Bali

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dunggio, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, 4(1), 119–128.
- Dwipayana, I. M. G. A., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja pada the Jayakarta Bali Beach Resort Residence and Spa di Kuta Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 2913. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i06.p03>
- Fadly, H. (2024). Peran kualitas sumber daya manusia dalam. *Economic and Business Management International Journal*, 6(1), 1–8.
- Harisandi, R. M., & Wajdi, F. (2024). Peran budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 17(2), 1236–1248.
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja karyawan: Peran kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Mahyudi, D. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan loyalitas bagian kantor pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. *JOM Fekon*, 4(1), 750–763.
- Marlina, L., Maifizar, A., Rahmadani, I., Maulina, R., Rahmazaniati, L., Husen, T. I., & Zulkarnain, M. (2021). The role of mediating leadership morality on the influence of organizational culture on the internal control system. In *Proceedings of the First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution (ICSTEIR 2020)* (pp. 293–299). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210312.047>

- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh organizational citizenship behavior. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- Reynilda. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon. *Jurnal Economix*, 8(2), 151–159.
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2021). Analisis kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.106>
- Simbolon, S. (2021). Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 232.
- Sinambela, P. D. L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf> <http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1>
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Indonesia: Teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Rajawali Pers.