



## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Korporasi Pada PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia**

Silvya Agustin<sup>1</sup>, Syahrinullah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

<sup>1</sup>Email: silvyaagustin7@gmail.com

<sup>2</sup>Email: syahrinullah@ecampus.ut.ac.id

### **Abstrak**

Budaya yang diterapkan di PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia yaitu AKHLAK yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. AKHLAK ditetapkan sebagai nilai dasar yang diwajibkan untuk seluruh pemegang BUMN dalam menjalankan bisnis dan kegiatan sehari-hari karena pemerintah ingin proses transformasi BUMN dilakukan menyeluruh hingga ke tiap sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja korporasi di PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, kemudian, himpunan data yang didapatkan selama pengamatan ataupun wawancara dipilih suatu yang menarik, fresh, dan update. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu terdapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi terhadap kinerja korporasi pada PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Korporasi

### ***The Effect of Organizational Culture on Corporate Performance At PT. Indonesian Maritime and Logistics Education***

#### **Abstrac**

*The culture applied at PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia is LAKHLAK which is the acronym of Trustworthy, Competent, Charmonic, Loyal, Adaptive, and Collaborative. ENDS are set as the basic values that are mandatory for all BUMN holders in carrying out their daily business and activities because the government wants the process of transforming BUMN to be carried out thoroughly to every element of human resources (HR) in it. The aim of this research is to identify and analyze the influence of organizational culture on corporate performance in PT.cl Indonesia's Maritime and Logistics Education. Cinic research uses qualitative methods, then, the data set obtained during observations or interviews is selected something that is interesting, fresh, and updated. the results of the study found that there was a positive influence from organizational culture on corporate performance at PT. Indonesian Maritime and Logistics Education.*

*Keywords: Organizational Culture; Corporate Performance*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Budaya korporasi (Corporate culture) merupakan keyakinan, nilai, kepercayaan, dan norma yang menjadi suatu ciri perusahaan yang dapat digunakan untuk menjelaskan keadaan dan fakta di lingkungan perusahaan. Budaya perusahaan ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat juga membentuk sikap dan perilaku, budaya dapat menjadi kekuatan untuk menuju tujuan bersama. Waterman pada tahun 1982 (Kreitner, 1998:66) memperkenalkan konsep bahwa hal utama untuk kesuksesan suatu perusahaan adalah budaya yang kuat. Dengan kata lain, budaya korporasi merupakan metode pola-pola dasar yang telah ditemukan oleh kelompok tertentu, ditentukan dan dilembagakan untuk mengamati masalah-masalah adaptasi dari lingkungan luaran cara-cara integrasi, yang telah berfungsi dengan baik dan dianggap berlaku, dan harus diajarkan pada karyawan baru sebagai cara yang benar memandang, memikirkan dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut.

Budaya yang diterapkan di PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia yaitu AKHLAK yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. AKHLAK ditetapkan sebagai nilai dasar yang diwajibkan untuk seluruh pemegang BUMN dalam menjalankan bisnis dan kegiatan sehari-hari karena pemerintah ingin proses transformasi BUMN dilakukan menyeluruh hingga ke tiap sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Pendirian PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia tidak terlepas dari transformasi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) menjadi operator pelabuhan berkelas dunia yang menyediakan jasa pendidikan dan pelatihan serta konsultasi di bidang maritim dan logistik serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia untuk menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan atau mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut (Mulyadi, 2007:328 dalam Nugrahyu dan Retnani, 2015), kinerja perusahaan sebagai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan melalui inisiatif strategis pilihan. Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja ialah hasil yang dilakukan dalam beberapa periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan juga telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2009).

Salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan adalah Manpower (Manusia). Didalam PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia terdapat 207 karyawan dalam pembagian fungsi kerja PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia dibagi sebanyak 119 operasional dan 88 officer. Dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia Manajemen telah melakukan beberapa upaya seperti mengikut sertakan pekerja dalam kegiatan training, sertifikasi, dan kegiatan magang di beberapa anak perusahaan. Hal ini amat penting untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya menjadi pusat dan mitra strategis dalam mengembangkan bisnis pelabuhan, maritim dan logistik di Indonesia dan Asia Pasifik.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan budaya organisasi dan kinerja korporasi yang telah dihimpun oleh penelitian juga menunjukkan beberapa hasil yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hadju dkk (2019) dengan judul penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kabupaten Bone Bolango dengan hasil penelitian yaitu didapatkan bentuk persamaan fungsional dalam secara simultan sebagai berikut :  $Y = 0.340X_1 + 0.198X_2 + 0.342 + 0.847\varepsilon$ , Artinya budaya organisasi memang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. hasil yang sama juga di temukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja

organisasi. Hasil yang serupa juga di temukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Made Ary Meitriana dkk (2017) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada KSU Tabungan Nasional Singaraja) dengan hasil penelitian yaitu variabel Budaya Organisasi (X) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari beberapa teori pokok permasalahan, tinjauan teori dan beberapa penelitian terdahulu yang dihimpun oleh penulis, maka dilakukan penelitian dengan mengangkat judul **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Korporasi pada PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia.**

### 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja korporasi di PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja korporasi di PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia.

### 1.3. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi para akademisi adalah membantu menyajikan informasi dan hasil penyajian empiris atas variabel budaya organisasi terhadap kinerja korporasi.
  - b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
  - c. Melengkapi penggunaan indikator subyektif dari pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Korporasi sebagai variabel independen.
  - d. Bersifat akademik, yakni diharapkan mampu mempertajam dan memperluas alat ukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
  - a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi kinerja korporasi pada PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia untuk mengefektifkan dan meningkatkan kerjanya.
  - b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada anggotanya.
  - c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya khasanah (kebaikan).

## II. METODE PENELITIAN

Peneliti ini menggunakan metode kualitatif seperti yang telah dijelaskan oleh Mulyana dengan cara untuk menemukan pemecahan dari suatu masalah melalui berbagai cara mulai dari pengamatan langsung, melakukan wawancara dengan orang-orang yang terlibat langsung, dan analisis literatur yang menjadi sangat fundamental (Mulyana, 2013:155). Kemudian, himpunan data yang didapatkan selama pengamatan ataupun wawancara dipilih suatu yang menarik, fresh, dan update. Selain itu data-data harus dipilih terlebih dahulu, disortir menurut bobot pentingnya suatu data.

### Teknik dan Analisis Data

Menurut Poerwandari penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan lain-lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan fakta, keadaan, dan variabel atau keadaan yang terjadi saat penelitian dijalankan.

Sugiono (2012:32) mengatakan bahwa fokus penelitian kualitatif bersifat holistik menyeluruh dan tidak dapat di bagi-bagi, sehingga penelitian kualitatif didasarkan pada kondisi sosial secara umum, tempat, pelaku, dan lain-lain. Untuk menentukan penelitiannya dan sinergi kegiatan interaktif. Dalam penelitian ini berfokus pada menganalisis bagaimana pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja korporasi PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia.

Data kualitatif ini didapatkan berupa hasil wawancara (*depth interview*) dengan pegawai PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia yang berupa presentasi lisan dengan penjelasan diskusi.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:225), data mentah diperoleh secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data. Sumber utamanya adalah wawancara yang diperoleh melalui penulis. Selain itu, penulis melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data berupa catatan tentang situasi dan kejadian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mendaftarkan dokumen lembaga atau organisasi atau perusahaan yang terkait dengan penelitian penulis, data ini tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, sumber yang didapatkan berupa hasil pengelolaan lebih lanjut dari data asli terhadap wawancara serta observasi lapangan secara langsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berikut penjelasannya antara lain:

a) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Menurut Arikanto (2013:199) observasi adalah suatu teknik yang didasarkan pada pengalaman langsung yang dapat dilihat dan diamati secara langsung oleh diri sendiri, kemudian merekam perilaku atau peristiwa dan kondisi fisik seperti yang terjadi pada kondisi yang sebenarnya.

b) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Menurut Hopkins, wawancara adalah suatu cara untuk mengetahui situasi tertentu di dalam kelas dilihat dari sudut pandang yang lain.

Pada metode wawancara yang digunakan yaitu pertemuan langsung, dengan informasi yang ada. Peneliti akan memaksimalkan untuk mengolah data informasi dalam pengetahuan yang dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan para pengajar terhadap produktivitas kerja. Wawancara yang digunakan oleh peneliti tidak terstruktur atau bebas karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data, sehingga peneliti menggunakan dan merumuskan pedoman wawancara berupa permasalahan yang akan diteliti.

c) Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen) sebagaimana dijelaskan oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransfer bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden. Metode dokumentasi adalah pencarian data tentang objek dalam bentuk catatan, teks, buku, dll. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data secara online dan offline, mempelajari buku referensi dan jurnal lain yang berkaitan dengan topik penelitian dan juga digunakan sebagai data sekunder dengan tujuan untuk memperjelas hasil pengamatan yang ada.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan purposeful sampling yang artinya metode intensional sampling yang mana pengambilan informasi sesuai dengan keinginan karena sudah mengetahui tempat yang digunakan sebagai target penelitian kualitatif dan peneliti dan informan adalah informasi utama dan informasi biasa. Ketika informan adalah seseorang yang dapat memberikan gambaran dan pemahaman tentang topik penelitian. (Sugiyono, 2012:218)

### **Analisis Data**

Penelitian kualitatif memiliki sifat dinamis, artinya setiap karakter yang menjadi narasumber dalam wawancara dapat saja berubah pikiran sesuai dengan perkembangan informasi maupun pengalaman yang diperolehnya. Untuk itu peneliti melakukan analisis data dengan tujuan utama menangkap informasi inti pada saat dilakukan wawancara secara akurat.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Budaya organisasi yang pada dasarnya merupakan suatu konsep yang tentunya ini merupakan suatu hal yang dapat pimpinan untuk dijadikan suatu rujukan dalam menstabilkan suatu sistem yang ada didalam organisasi terkhusus kepada komponen sumber daya manusia (SDM) dalam mengarahkan tujuan organisasi sesuai tujuannya, dikarenakan fungsi yang terkandung dalam konsep budaya organisasi dapat membawa integritas organisasi dalam kehidupan internal dan eksternalnya dalam keadaan yang baik. Tentunya fungsi yang terkandung dalam penerapan budaya organisasi jika berhasil diterapkan akan membawa efek yang sangat signifikan dalam menentukan arah organisasi ke depannya seperti :

- a. Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi
- b. Alat pengorganisasian anggota
- c. Memperkuat nilai-nilai dalam organisasi
- d. Mekanisme kontrol perilaku, pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya
- e. Membangun rasa identitas bagi anggota organisasi
- f. Mempermudah tumbuhnya komitmen
- g. Meningkatkan kemandirian sistem sosial, sebagai perekat sosial, menuju integrasi organisasi.

Dapat diketahui dan dianalisis jika ke tujuh fungsi yang telah dijabarkan di atas ketika berhasil diterapkan dengan baik maka tentunya organisasi dapat lebih menjaga keproduktifan dan juga menjunjung keprofesionalitasan dalam bekerja akibat stimulasi budaya organisasi yang diterapkan.

Sebagai pusat pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang kemaritiman, kepelabuhanan dan logistik di Indonesia, PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia senantiasa melakukan improvisasi dan evaluasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia. Sebagai anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (persero), PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia mengadopsi AKHLAK sebagai core value perusahaan dalam upaya internalisasi AKHLAK. AKHLAK merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Seperti pada Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : SE- 7 /MBU/Q7 /2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Dibuatnya Surat Edaran ini bertujuan agar setiap Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara mengetahui, mengimplementasikan, dan menginternalisasikan Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara secara sungguh-sungguh, konsisten, dan konsekuen, sehingga melahirkan perilaku keseharian dan membentuk budaya kerja Badan Usaha Milik Negara yang selaras dengan Nilai-Nilai Utama (Core Values) tersebut. Upaya sosialisasi yang telah dilakukan oleh PT. Pendidikan Maritim Dan Logistik Indonesia untuk mengenalkan AKHLAK adalah dengan cara memasang logo AKHLAK disetiap banner, seragam karyawan, membagikan buku AKHLAK dan mengadakan podcast tentang AKHLAK.



AKHLAK merupakan akronim dari :

Amanah, yang berarti setiap sumber daya manusia (SDM) BUMN wajib memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Di lingkungan PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia amanah yang diterapkan seperti mengembalikan barang yang ditemukan dengan cara menginfokan barang di grup besar PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia yang selanjutnya akan diinfokan ke seluruh peserta atau tamu yang sedang berada di lingkungan PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia.

Kompeten, yang berarti setiap sumber daya manusia (SDM) BUMN wajib terus-menerus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Harmonis, yang berarti setiap sumber daya manusia (SDM) BUMN wajib saling peduli dan menghargai perbedaan.

Loyal, yang berarti setiap sumber daya manusia (SDM) BUMN wajib berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.

Adaptif, yang berarti setiap sumber daya manusia (SDM) BUMN wajib terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

Kolaboratif, yang berarti setiap sumber daya manusia (SDM) BUMN wajib membangun kerja sama yang sinergis.

Dalam mengelola perusahaan budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Namun untuk mendukung kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) di perusahaan diperlukan sistem penilaian performansi yang efektif dan efisien. PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia sendiri memiliki sistem penilaian performansi dan kinerja perusahaan yang terinternalisasi dalam HRIS. HRIS (*Human Resource Information System*) adalah suatu aplikasi yang digunakan oleh PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Dalam HRIS ini, sistem performansi diukur melalui beberapa aspek seperti :

1. Produktivitas, kemampuan menghasilkan output kerja dengan kuantitas yang tinggi atas target KPI, RKAP & RKM.
2. Kualitas kerja, Kreatifitas & Inovasi, kemampuan menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas yang tinggi, kreatifitas & inovasi untuk memberikan nilai tambah.
3. Ketepatan dan Kecepatan Kerja, kemampuan dalam mengeksekusi pekerjaan sesuai dengan target, cepat dan tepat waktu.
4. Kolaborasi, kemampuan bekerja didalam kelompok kerja dan mendukung anggota tim lain serta berkomunikasi dan berkoordinasi dengan pihak terkait di luar kelompok kerja untuk mencapai target.
5. Pelayanan Prima, kemampuan dalam mengantisipasi, merespon dan memberikan pelayanan kepada user/pelanggan baik internal maupun eksternal untuk tumbuh bersama.
6. Penerapan dan Sosialisasi AKHLAK, menerapkan secara konsisten dan terus menerus melakukan sosialisasi penerapan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) dengan berbagai media.

7. Antusiasme, semangat untuk memberikan yang terbaik serta kemauan dan kemampuan untuk berprestasi. Melanjutkan hal yang sudah baik, meluruskan yang belum lurus, menyelesaikan yang belum selesai & membangun sesuatu yang baru.
8. Disiplin, Kepatuhan terhadap aturan, SOP, jadwal kerja yang telah ditetapkan dan atasan sepanjang sesuai dengan nilai dan peraturan yang berlaku.

Karyawan PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia diberikan penilaian langsung oleh DVP masing-masing divisi, DVP diberikan nilai oleh Vice President (VP), Vice President (VP) diberikan nilai langsung oleh Direksi.

Penilaian kinerja di PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia sendiri mengadopsi metode Management by Objectives (MBO) yaitu pendekatan perusahaan yang diyakini bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Strategi ini berorientasi pada hasil, bukan proses. Jadi, segala aktivitas perusahaan harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam metode ini, manajer dan karyawan bekerja sama untuk mengidentifikasi, merencanakan, mengatur, dan mengkomunikasikan tujuan untuk kesuksesan dalam periode waktu tertentu dengan menggunakan metode S.M.A.R.T (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Time-sensitive). Metode ini digunakan untuk melihat apakah tujuan yang ditetapkan itu spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, dan sensitif terhadap waktu.

Dengan menentukan tujuan yang ingin dicapai, karyawan akan memahami tanggung jawab dan hasil yang diharapkan darinya. Nantinya, progres dalam pencapaian tujuan inilah yang digunakan sebagai panduan untuk mengukur kontribusi karyawan. Adapun konsep MBO ini di sesuaikan dengan kebutuhan PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia sebagai organisasi.

## IV. PENUTUP

### 4.1. Kesimpulan

Simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian di atas yaitu, bahwa pengaruh budaya kerja mampu memberikan dampak positif yang cukup signifikan pada kinerja korporasi pada PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia, dari observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia senantiasa melakukan improvisasi dan evaluasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan juga korporasi ini sendiri memiliki sistem penilaian performansi dan kinerja perusahaan yang terinternalisasi dalam HRIS. HRIS (*Human Resource Information System*) adalah suatu aplikasi yang digunakan oleh PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Dalam HRIS ini, sistem performansi diukur melalui beberapa aspek seperti Produktivitas, Kualitas kerja, Kreatifitas & Inovasi, Ketepatan dan Kecepatan kerja, Kolaborasi, Pelayanan Prima, Penerapan dan sosialisasi AKHLAK, Antusiasme, dan Disiplin. Karyawan PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia diberikan penilaian langsung oleh DVP masing-masing divisi, DVP diberikan nilai oleh Vice President (VP), Vice President (VP) diberikan nilai langsung oleh Direksi.

### 4.2. Saran

1. Konsep AKHLAK sebagai core value perusahaan dalam upaya internalisasi AKHLAK. AKHLAK merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Seperti pada Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : SE- 7 /MBU/Q7 /2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara sangat baik digunakan untuk menjaga kualitas SDM pada suatu organisasi perusahaan.
2. Dalam mengelola perusahaan budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Namun untuk mendukung kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) di perusahaan diperlukan sistem penilaian performansi yang efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Divisi Finance & Human Capital. 2020. Surat Keputusan Direksi nomor : SKD/001.2/X/PMLI-20 Pedoman Rencana Pengembangan Individual Bagi Pekerja. Bogor : PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia
- Abdullah dan Arisanti Herlin. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 9, No. 2, Agustus, hal. 122. Bengkulu : Universitas Bengkulu
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Miller, M. H., & Modigliani, F. (1961). Dividend Policy, Growth, and the Valuation of Shares. *The Journal of Business*, 34(4), 411–433. <http://www.jstor.org/stable/2351143>
- Widodo. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No. 16, Tahun ke-10, Juni.
- Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *The Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Surat Edaran. 2020. Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : SE- 7 /MBU/Q7 /2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Jakarta
- Meitriana, Made Ary & Irwansyah, M. Rudi. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). Vol. 5 No. 1, Juni (2017):43.
- Hadju, Lukman & Adam, Novita. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Vol. VI No. 2, Desember (2019):131.
- Soedjono. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.