

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin

Muhamad Al Faroz<sup>1</sup>, Ninin Non Ayu Salmah<sup>2</sup>, Heryati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [alfardybalair@gmail.com](mailto:alfardybalair@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [nininonayu@gmail.com](mailto:nininonayu@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [yatiheryati67@yahoo.com](mailto:yatiheryati67@yahoo.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah budaya dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Surya Kahuripan. Setiap anggota staf seluruhnya dinyatakan pegawai tetap pada populasi penelitian PT.Surya Cipta Kahuripan. Sampel keseluruhan penelitian ini berjumlah 52 responden, yang dipilih menggunakan prosedur random sampling. Penggunaan kuesioner merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data. Pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , temuan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa komitmen dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Komponen budaya organisasi diketahui mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Selain itu juga terdapat korelasi yang cukup besar dan positif dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,005$  antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bagaimana produktivitas karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Kerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The aim of the research is to find out whether organizational commitment and culture influence the hypothesis of PT employee performance. Cipta Surya Kahuripan. Every staff member is permanent. The population of this study is called Surya Cipta Kahuripan. The total sample for this study consisted of 52 respondents, who were selected using a random sampling procedure. Using a questionnaire is one way to collect data. At the significance level of  $0.000 < 0.05$ , the findings of the hypothesis test show that organizational commitment and culture have a significant and beneficial influence on employee performance. Organizational culture components are known to have a positive and significant influence on employee performance, with a significance threshold of  $0.010 < 0.05$ . Apart from that, there is also a fairly large and positive correlation with a significance level of  $0.004 < 0.005$  between the organizational commitment variable and employee performance. This shows how employee productivity at work is influenced by organizational commitment variables.*

**Keywords :** Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Work Performance.

### A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi kontemporer, sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai komponen penting dalam kinerja suatu organisasi. Organisasi harus mengelola sumber daya manusianya secara lebih efektif dan efisien dalam persaingan perekonomian global saat ini karena karyawan sangat penting bagi keberhasilan bisnis jangka panjang selain sebagai aset yang berharga.

Kinerja karyawan sangat penting bagi bisnis, menurut Satriawan, Salmah, dan Arafat (2024:733), karena kinerja menetapkan standar tujuan organisasi berdasarkan seberapa sukses pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan sumber daya manusia yang kuat dan kinerja yang hebat, para pekerja dapat mencapai tujuan perusahaan.

Karena berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas karyawan. Budaya organisasi dengan demikian merupakan salah satu faktor yang mungkin



mempengaruhi output. Budaya organisasi menurut Adiwaty (2021) ialah seperangkat sikap dan gagasan yang berkembang dalam suatu komunitas. Keyakinan umum ini membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi selain budaya organisasi. Komitmen perusahaan menurut Yusuf dan Syarif (2018:32) situasi di mana seorang pekerja akan mendukung tujuan organisasi dan merasa cukup percaya diri untuk bertahan. PT. Surya Cipta Kahuripan, afiliasi dari Dhanistha Surya Nusantara, terletak di Kecamatan Lalan, Kabupaten Musi Banyuasin. PT. Surya Cipta Kahuripan menciptakan perkebunan kelapa sawit Sungai Serdang (SSD) dan Sungai Merbabu (SMB), dua perkebunan yang mengelola sumber daya alam.

Berdasarkan temuan observasi dan wawancara peneliti, sejumlah PT. Karyawan Surya Cipta Kahuripan mampu memberikan informasi mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi pada perusahaan. Permasalahan ini timbul dari kenyataan bahwa karyawan seringkali gagal mencapai tujuan perusahaan karena gagal menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan mungkin belum mencapai puncaknya dan harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat memenuhi tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja pekerja juga memerlukan kepatuhan yang ketat terhadap aturan dan peraturan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi di kalangan karyawan untuk mencapai tujuan; dimulai dari ketidakmampuan mereka menyelesaikan tugas dengan cepat dan diakhiri dengan seringnya melakukan kesalahan, yang menunjukkan bahwa mereka masih belum mencapai performa maksimalnya. Terlebih lagi, banyak karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dan seringkali mengabaikan peraturan perusahaan tentang jam kerja. sehingga tidak mampu mencapai tujuan perusahaan.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Yateno (2020:327) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai dan gagasan umum yang membentuk cara orang bertindak dalam suatu kelompok.

Menurut Luthain, Jufrizen, dan Rahmadhani (2020), budaya organisasi adalah seperangkat norma yang memandu perilaku para anggotanya. Agar suatu kegiatan dapat diterima oleh lingkungan sekitar, maka harus sesuai dengan budaya yang berlaku.

Adiwaty (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kerangka kerja untuk menyebarkan ide-ide dan prinsip-prinsip yang tumbuh dalam suatu kelompok dan mempengaruhi bagaimana anggotanya berperilaku. Jika budaya organisasi sejalan dengan tujuan organisasi, maka budaya tersebut dapat berfungsi sebagai alat untuk mencapai keunggulan dan keunggulan kompetitif utamanya.

Kesimpulannya ialah budaya organisasi terdiri dari norma, nilai, anggapan, keyakinan, dan adat istiadat yang telah dikembangkan dalam suatu organisasi dan diterima oleh seluruh anggotanya sebagai sarana menjalankan bisnis yang melayani kepentingan baik karyawan maupun karyawannya. orang lain.

### **Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Busro (2017:8), faktor-faktor berikut mempengaruhi budaya perusahaan: 1) Dampak yang luas dapat diakibatkan oleh elemen organisasi yang sama sekali tidak terkendali atau hanya dapat dikelola. Dampak eksternal ini lebih mudah dikendalikan dibandingkan dampak internal. 2) Pengaruh gagasan kemasyarakatan, yaitu pengaruh masyarakat yang lebih luas, seperti kebersihan dan

kesopanan. 3) Ketika menangani permasalahan, baik internal maupun eksternal, faktor-faktor spesifik organisasi harus terus-menerus berinteraksi dengan lingkungannya.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Adiawaty (2020:402), budaya organisasi terdiri dari unsur dan indikator sebagai berikut: 1) Ketepatan dalam menangani permasalahan. 2) Ketelitian dan keterampilan dalam pekerjaan. 3) kemampuan untuk meningkatkan produktivitas. 4) Kesetiaan pada status nilai-nilai.

### **Komitmen Organisasi**

Setiono & Anjarwati (2019:115) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap dan perilaku yang menumbuhkan semangat timbal balik dalam bekerja. Selain berperilaku dan berpikir positif tentang agensi di perusahaannya, anggota staf yang berdedikasi dan bertanggung jawab akan terdorong untuk mempertahankan organisasi, mengejar standar kinerja yang lebih tinggi, dan memiliki tujuan yang kuat dalam membantu bisnis mencapai tujuannya.

Suatu sikap, terutama keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi tertentu dan kesiapan untuk menganut prinsip dan tujuan yang telah dibuat dan dipilih oleh organisasi, inilah yang dimaksud Luthans (2020) sebagai komitmen organisasi, dan keinginan untuk berusaha keras untuk mematuhi apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu.

Menurut Saputra & Anggiriawan (2021), tingkat komitmen seorang karyawan ditentukan oleh berapa lama mereka dapat bertahan di perusahaan dan berkontribusi terhadap tujuannya.

Komitmen organisasi diartikan sebagai sikap atau perilaku pegawai terhadap suatu organisasi ketika menjalankan tanggung jawabnya secara efisien dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

### **Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Setiono & Andjarwati (2019: 127–128) menyatakan bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi komitmen organisasi: 1) Keadilan dan kepuasan dalam bekerja 2) Stabilitas dalam pekerjaan seseorang 3) Pengetahuan organisasi 4) Keterlibatan staf.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer dan Allen (Busro, 2018:86), komitmen organisasi mempunyai ciri dan indikator sebagai berikut: 1) Dedikasi yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi 2) Menguraikan keuntungan tetap berpegang pada organisasi sebagai karyawan 3) Tanggung jawab untuk mengembangkan bisnis.

### **Kinerja Kerja Karyawan**

Hery (2020) berpendapat bahwa kinerja seseorang mencerminkan rasa akuntabilitasnya terhadap pekerjaannya. Kinerja bekerja menuju tujuan organisasi dengan menggunakan kriteria kinerja individu.

Hustia (2020) mengartikan gambaran pencapaian yang dipengaruhi oleh tindakan operasional bisnis dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki. adalah perilaku aktual yang diciptakan pekerja sejalan dengan peran mereka dalam perusahaan.



Jufrizen & Rahmadhani (2020) mendefinisikan kinerja ialah tugas yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok individu yang dipekerjakan oleh organisasi komersial sesuai dengan izin masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang bertentangan dengan hukum, moralitas, dan etika.

Seperti disebutkan sebelumnya, kinerja mengacu pada volume dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh personel perusahaan sesuai dengan protokol yang ditetapkan serta tugas yang diberikan dengan tujuan memenuhi tujuan organisasi atau komersial.

### Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan

Berikut variabel-variabel yang menurut Kasmir (2016:189) pekerja mempengaruhi kinerja: 1) Motivasi dalam bekerja; 2) Gaya kepemimpinan; dan 3) Budaya dalam organisasi, 4) Kepuasan kerja, 5) Tempat kerja 6) Dedikasi 7) Disiplin dalam bekerja.

### Indikator Kinerja Kerja karyawan

Unsur-unsur kinerja yang dijadikan indikator kinerja menurut Wibowo (2015:86) adalah sebagai berikut: 1) Sasaran 2) Aturan 3) Kemampuan 4) Sasaran 5) Potensi.

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin.
- H2 : Kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah, Kabupaten Musi Banyuasin, sedikit terkena dampak komitmen organisasi.
- H3 : Kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin dipengaruhi oleh budaya organisasi dan dedikasi.

## C. METODE PENELITIAN

Sifat metodologi penelitian yang digunakan ialah kuantitatif. Metodologi penelitian asosiatif digunakan dalam penelitian guna mengetahui keterkaitan antara dua variabel maupun lebih.

### Objek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian adalah PT. Surya Cipta Kahuripan yang berdomisili di Desa Galih Sari, Kecamatan Lalan, Kabupaten Musi Banyuasin.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel ialah segalanya, menurut Sugiyono (2021:67), apapun format yang dipilih peneliti untuk mengetahui lebih lanjut tentang penemuan serta kesimpulan yang menarik.

Definisi variabel operasional independen dan dependen diberikan pada tabel terlampir:

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	Sikap maupun perilaku individu karyawan di PT. Surya Cipta Kahuripan dibentuk oleh kesadaran sosial mereka terhadap standar, norma, dan nilai-nilai perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan dalam pemecahan masalah</li> <li>2. Akurasi dan keterampilan di tempat kerja</li> <li>3. Kapasitas untuk meningkatkan hasil</li> </ol>	Ordinal

		4. Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip yang berlaku. Menurut Adiawati (2020:402)	
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	PT. Aktivitas organisasi Surya Cipta Kahuripan menunjukkan komitmen dan mentalitas individu pekerja yang memandang dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap tujuannya. Hal ini sangat penting untuk dipertimbangkan.	1. Iman yang kokoh 2. Memikirkan keuntungan menjadi staf di perusahaan 3. Merasa bertanggung jawab. Menurut Meyer & Allen (Busro 2018: 86)	Ordinal
<b>Kinerja Kerja Karyawan (Y)</b>	Ini adalah hasil dari upaya pekerja atau tim untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan memolesnya hingga tingkat yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan PT. Ciptakan Kahuripan Surya.	1. Tujuan 2. Standar 3. Kompetensi 4. Motif 5. Peluang Menurut Wibowo (2015:86)	Ordinal

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 110 orang pekerja PT. Surya Cipta Kahuripan yang dipekerjakan oleh perusahaan di divisi produksi, kantor, pengawas lapangan, dan traksi.

Untuk memilih sampel penelitian digunakan prosedur simple random sampling. Apabila populasi dianggap homogen maka digunakan metode ini. Besar sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik Slovin berdasarkan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi

E: Tingkat kesalahan sampel

$$n = \frac{110}{1+110(10)^2} = \frac{110}{1+110(0,01)} = 52,3$$

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 52 pekerja.

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Salah satu langkah terpenting dalam proses ini adalah mengungkap sumber dan teknik data, karena pengumpulan data adalah tujuan utama penelitian. Jika peneliti tidak memahami pendekatan pengumpulan data, mereka tidak akan mengumpulkan data yang sesuai dengan standar kumpulan data atau tempat pengumpulan data (Sugiyono, 2021:296).

Untuk penelitian, data primer dan sekunder digunakan. Dengan menggunakan survei, observasi, wawancara, maupun dokumentasi, data primer dapat dikumpulkan. Buku referensi, temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan



topik kita, dan data yang disediakan perusahaan atau organisasi seperti struktur dan sejarah, semuanya dapat digunakan untuk mengumpulkan data sekunder.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Memprediksi nilai variabel terikat/respon (Y) jika diketahui nilai variabel/prediktor bebas (X1, X2,..., Xn). Tujuan lainnya adalah untuk memastikan arah hubungan antara variabel independen dan dependen (Priyatno, 2018:107).

Ekspresi matematika persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Kerja Karyawan
$\alpha$	=	Konstanta
X1	=	Budaya Organisasi
X2	=	Komitmen Organisasi
$\beta_1$	=	koefisien regresi X1
$\beta_2$	=	koefisien regresi X2

### Analisis Koefisien Korelasi

Priyatno (2018:59), Koefisien korelasi dikenal sebagai koefisien determinasi atau "R<sup>2</sup>". Koefisien ini menunjukkan persentase variansi variabel terlampir yang dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar dari 0 hingga 1.

### Analisis Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) menegaskan analisis koefisien determinasi ialah pengukuran kemampuan model dalam menghubungkan variabel-variabel yang melekat. Nilai analisis koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Rumus yang digunakan ialah:

$$\text{Rumus : } Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd	: Koefisien Determinasi
R <sup>2</sup>	: Koefisien Korelasi

## Uji Hipotesis

### Uji t Secara Parsial

Guna mengevaluasi sejauh mana pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap dependen. Kondisi pengujian tercantum di bawah ini:

1. Secara garis besar disimpulkan bahwa variabel independen dan dependen tidak berhubungan jika sig > 0,05.
2. Jika sig < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel independen mempengaruhi variabel terkait sampai taraf tertentu.

### Uji F Secara Simultan

Dimanfaatkan secara bersamaan guna menghitung dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut kondisi pengujiannya:

- a. Variabel independen dan dependen dinyatakan tidak berpengaruh satu sama lain secara bersamaan jika sig > 0,05.

- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka variabel bebas dan terikat dapat dianggap mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengelolaan data dalam penyelidikan ini. Variabel komitmen organisasi mempunyai enam item pertanyaan, variabel kinerja mempunyai sepuluh item pertanyaan, dan variabel budaya organisasi mempunyai delapan item pertanyaan. Diberikan 52 pekerja PT yang menjawab kuesioner. Cipta Surya Kahuripan.

### Tanggapan Responden Budaya Organisasi

Tabel berikut menunjukkan statistik jawaban responden atas pertanyaan tentang budaya organisasi berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari mereka yang mengisi kuesioner yang diiklankan:

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden													
		SS		S		RR		TS		STS		Total			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pertanyaan 1	0	0	45	86,5	7	13,5	0	0	0	0	0	0	52	100%
2	Pertanyaan 2	7	13,5	45	86,5	0	0	0	0	0	0	0	0	52	100%
3	Pertanyaan 3	9	17,3	43	82,7	0	0	0	0	0	0	0	0	52	100%
4	Pertanyaan 4	7	13,5	45	86,5	0	0	0	0	0	0	0	0	52	100%
5	Pertanyaan 5	0	0	45	86,5	7	13,5	0	0	0	0	0	0	52	100%
6	Pertanyaan 6	19	36,5	33	63,5	0	0	0	0	0	0	0	0	52	100%
7	Pertanyaan 7	8	21,2	33	63,5	11	15,3	0	0	0	0	0	0	52	100%
8	Pertanyaan 8	0	0	42	80,8	5	9,6	5	9,6	0	0	0	0	52	100%
	Rata - rata	6,25	12,75	41,37	79,52	3,75	6,487	0,625	1,2	0	0	0	0	52	100%

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden mengenai budaya organisasi dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan persetujuan terhadap item-item pertanyaan variabel budaya organisasi sebesar 92,37%

### Tanggapan Responden Komitmen Organisasi

Informasi responden yang mengisi kuesioner yang telah diterbitkan mengenai tanggapan mereka terhadap variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut:

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden													
		SS		S		RR		TS		STS		Total			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pertanyaan 1	16	30,8	36	69,2	0	0	0	0	0	0	0	0	52	100%
2	Pertanyaan 2	0	0	31	59,6	14	26,9	7	13,5	0	0	0	0	52	100%
3	Pertanyaan 3	11	21,2	41	78,8	0	0	0	0	0	0	0	0	52	100%
4	Pertanyaan 4	10	19,2	42	80,8	0	0	0	0	0	0	0	0	52	100%
5	Pertanyaan 5	10	19,2	42	80,8	4	7,7	2	3,8	0	0	0	0	52	100%
6	Pertanyaan 6	8	15,4	30	57,7	14	26,9	0	0	0	0	0	0	52	100%
	Rata -rata	6,87	13,22	27,75	53,36	4	7,6875	1,125	2,162	0	0	0	0	52	100%



Berdasarkan temuan tersebut, mayoritas responden (66,58%) menyatakan setuju dengan item pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi. Hal ini diketahui dari komentar responden terhadap komitmen organisasi.

### Tanggapan Responden Kinerja Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel dibawah terlihat dari responden yang mengisi kuesioner yang diiklankan mengenai jawaban mereka terhadap variabel komitmen organisasi:

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										Total	
		SS		S		RR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pertanyaan 1	0	0	16	69,2	36	30,8	0	0	0	0	52	100%
2	Pertanyaan 2	0	0	45	86,5	7	13,5	0	0	0	0	52	100%
3	Pertanyaan 3	14	26,9	38	73,1	0	0	0	0	0	0	52	100%
4	Pertanyaan 4	0	0	42	80,8	10	19,2	0	0	0	0	52	100%
5	Pertanyaan 5	12	23,1	40	76,9	0	0	0	0	0	0	52	100%
6	Pertanyaan 6	7	13,5	37	71,2	8	15,3	0	0	0	0	52	100%
7	Pertanyaan 7	31	59,6	21	40,4	0	0	0	0	0	0	52	100%
8	Pertanyaan 8	15	28,8	37	71,2	0	0	0	0	0	0	52	100%
9	Pertanyaan 9	14	26,9	38	73,1	0	0	0	0	0	0	52	100%
10	Pertanyaan 10	15	28,8	37	71,2	0	0	0	0	0	0	52	100%
	Rata - rata	10,8	20,76	35,1	71,36	6,1	7,88	0	0	0	0	52	100%

Mayoritas responden sebesar 92,12% menyatakan setuju terhadap item pertanyaan tentang karakteristik prestasi kerja pegawai, sesuai dengan temuan komentar responden terhadap prestasi kerja pegawai.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti dapat menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi status (naik turunnya) variabel terikat (kriteria) ketika dua atau lebih variabel bebas diubah menjadi faktor prediktor. Berikut hasil analisis regresi linier berganda melalui perhitungan SPSS:

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40,542	1,435		28,256	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,124	,046	,379	2,689	,010
	KOMITMEN ORGANISASI	,133	,045	,422	2,993	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

Koefisien regresi setiap variabel yang diperoleh dengan menggunakan software SPSS beserta persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari tabel sebelumnya ialah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 40,542 + 0,124 X_1 + 0,133 X_2$$

Kinerja pegawai akan tetap positif jika variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi bernilai 0 sesuai dengan nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 40,542. Hal ini menunjukkan total kinerja pegawai tetap sebesar 40.542 meskipun tidak ada unsur komitmen dan budaya perusahaan.

Koefisien regresi sebesar 0,124 pada variabel ini menunjukkan bahwa budaya bisnis mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,124 unit untuk setiap unit yang tumbuh atau menyusut budaya organisasi. Hasilnya, kinerja pegawai terlihat turun sebesar 0,124 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,133 menunjukkan sejauh mana variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,133 satuan untuk setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi dalam perusahaan, begitu pula sebaliknya. Jika satuannya turun maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan turun sebesar 0,133 satuan.

### Analisis Koefisien Korelasi

Strategi pengkodean yang memasukkan nilai koefisien korelasi diperlukan untuk memastikan keterkaitan antar variabel. Proses berikut ini digunakan dalam statistik untuk menentukan pentingnya, arah, dan kekuatan hubungan antara dua variabel (Priyatno, 2018).

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 <sup>a</sup>	,660	,646	,399

a. Predictors: (Constant), V1, V2

Berdasarkan data di atas, sektor sangat kuat mempunyai nilai korelasi sebesar 0,812 antara ciri budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan betapa komitmen kinerja organisasi dan budaya organisasi menurun secara signifikan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji determinasi untuk mengetahui apakah variabel komitmen kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi yang merupakan variabel bebas. Hasil koefisien determinasi:

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 <sup>a</sup>	,660	,646	,399

a. Predictors: (Constant), V1, V2



Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) pada tabel sebesar 0,646 atau  $0,646 \times 100\% = 64,6\%$  adanya pengaruh kinerja karyawan terhadap budaya bisnis. Pengaruh tersebut atau  $64,6\% - 100\% = 35,4\%$  berasal dari variabel motivasi, beban kerja, dan stres kerja yang tidak diperhitungkan dalam penelitian.

### Uji t Secara Parsial

Tujuan pengujian memastikan apakah komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X1), dua variabel independen, berdampak pada indikator prestasi kerja yang diantisipasi pekerja. Di bawah ini adalah tabel dengan temuan uji t:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,542	1,435		28,256	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,124	,046	,379	2,689	,010
	KOMITMEN ORGANISASI	,133	,045	,422	2,993	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel tersebut, kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi (X2) serta budaya organisasi (X1), dengan nilai masing-masing sebesar  $0,010 < 0,05$  dan  $0,004 < 0,005$ . Dapat dikatakan variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan karakteristik komitmen (X2).

### Uji F Secara Simultan

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X1) berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Hasil uji F ditunjukkan secara khusus pada tabel ini:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,749	2	8,874	38,364	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11,335	49	,231		
	Total	29,084	51			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, budaya organisasi

Dari hasil penelitian, komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X1) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  atau  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri budaya (X1) dan komitmen organisasi (X2) keduanya berpengaruh signifikan terhadap ukuran kinerja (Y) secara bersamaan.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Ambang batas signifikansi Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah adalah  $0,010 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bagaimana elemen budaya organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu bisnis.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkatkan kinerja personel PT secara signifikan. Kriteria signifikansi Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah adalah  $0,004 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bagaimana elemen komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas pekerja dalam suatu bisnis.

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Cara lain untuk mengevaluasi data ini adalah dengan melihat uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi dan budaya berkontribusi sebesar 64,6% terhadap varians indikator kinerja. Faktor-faktor termasuk beban kerja, stres di tempat kerja, dan motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini mungkin menyebabkan variasi varian yang serupa. Hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dicapai ketika hipotesis uji F dievaluasi secara bersamaan, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan temuan uji t parsial yang mempunyai nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  dapat disimpulkan kinerja kerja karyawan sedikit dipengaruhi oleh karakteristik budaya organisasi.
2. Temuan uji t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  memberikan keyakinan pada teori bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Kesimpulan kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh ketidakpastian komitmen organisasi dan budaya organisasi didukung dengan hasil uji F secara simultan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Para peneliti mungkin memberikan rekomendasi berikut sehubungan dengan hasil temuan yang dibahas:

1. Diharapkan kepada pegawai dapat meningkatkan faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi pada perusahaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti meningkatkan kedisiplinan, rasa percaya, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta semangat berkelanjutan untuk meningkatkan hasil kerja.
2. Karena terdapat beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja Surya Cipta Kahuripan, maka penelitian ini dapat diperluas dan dilakukan pada masa yang akan datang dengan rekomendasi penambahan variabel baru. Secara khusus membahas tentang beban kerja, stres, dan motivasi dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hery. (2020). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Gava Media.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81
- 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.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada Radar Medan
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI
- Satriawan, M. Ninin Non Ayu Salmah, & Yasir Arafat. (2024:793) pengaruh kepercayaan diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. *Jurnal Media Wahan Ekonomika*, Vol.20 No.4, 2024.
- Setiono, B. Agus, & Andjarwati. 2019. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Zipatama Jawa
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA Rosdakarya
- Wibowo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional Corporate Approach*.
- Yusuf & Syarif. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Adi Soemarno Surakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol 2 No. 1, 2015