

PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: ALFAMIDI)

Dea Sabrina¹, Naila Nazwa², Natasya Mandafani³, Puspita Wulandari⁴
sabrinadea32@gmail.com¹, nailanazwa1707@gmail.com², mandafaninatasya@gmail.com³,
wulandaripuspita50@gmail.com⁴

Universitas Pembangunan Pancabudi

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi) dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Kelima puluh pekerja perusahaan diberikan kuesioner online sebagai bagian dari prosedur survei pendekatan kuantitatif. Korelasi yang kuat antara komitmen dan budaya perusahaan dan kinerja karyawan ditemukan dalam studi regresi. Pekerja lebih loyal dan termotivasi oleh komitmen organisasi yang kuat, dan oleh budaya organisasi yang kuat, yang diikuti pekerja saat melakukan pekerjaan mereka. Konsisten dengan penelitian lain, kesimpulan ini menegaskan bahwa budaya perusahaan dan dedikasi karyawan memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan kesuksesan yang langgeng, bisnis harus terus mendukung kedua area ini.

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

PENDAHULUAN

Kelangsungan organisasi atau bisnis jangka panjang sangat dibantu oleh loyalitas karyawan. Loyalitas ini ditunjukkan oleh dedikasi karyawan untuk tetap bersama dan mendukung perusahaan meskipun ada pengaruh kekuatan luar terhadap pilihan mereka (Widiyaniti et al., 2021). Dalam konteks organisasi, budaya organisasi—yang mencakup rutinitas kerja, struktur, dan motivasi—mempengaruhi loyalitas ini. Budaya organisasi berfungsi sebagai seperangkat aturan tentang bagaimana anggota staf harus bertindak dan membuat pilihan yang mendorong tercapainya tujuan bersama.

Loyalitas karyawan sebagian besar bergantung pada komitmen organisasi di samping budaya perusahaan. Tingkat penyesuaian dan partisipasi pekerja dalam proses pencapaian tujuan organisasi disebut sebagai komitmen organisasi (Jannah & Rahayu, 2015). Untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan perlu membangun budaya perusahaan yang solid dan tetap berkomitmen pada tujuan ini.

Jaringan ritel Alfamidi, Alfaexpress, Lawson, dan Alfasupermarket berada di bawah pengawasan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, salah satu perusahaan ritel yang berkembang paling pesat di Indonesia sejak didirikan pada Juni 2007 (Alfamidi.com, 2017). Karena pentingnya mereka dalam bidang-bidang seperti persiapan, pemeliharaan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan kerja tim yang harmonis, sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi merupakan salah satu aset yang paling berharga. Sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama bagi bisnis jika mereka ingin menjaga karyawan mereka tetap terlibat dan produktif.

Keadaan dan perilaku karyawan memiliki dampak besar pada produktivitas perusahaan. Namun, sering kali terjadi penurunan produktivitas yang dapat disebabkan oleh sejumlah masalah yang berkaitan dengan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk gaji, insentif untuk bekerja, prospek untuk naik jabatan, dan gaji. Sementara persepsi negatif terhadap elemen-elemen ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan pemutusan hubungan kerja, gaji yang memadai dan motivasi kerja yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Untuk

menjaga loyalitas karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi, penting bagi bisnis untuk menilai berbagai karakteristik organisasi.

METODE PENELITIAN

Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamid) diberikan kuesioner online melalui Google Form sebagai bagian dari strategi kuantitatif dan prosedur survei penelitian ini. Total sekitar lima puluh karyawan PT. Alfamidi menjadi populasi penelitian.

Peneliti menggunakan sampel jenuh, artinya semua 50 responden adalah pekerja organisasi tersebut. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari responden yang telah menyelesaikan kuesioner. Variabel penelitian meliputi kinerja personel (variabel keterikatan), budaya organisasi (variabel independen), dan komitmen organisasi (Slamet, Riyanto, 2020). Skala likert dengan lima poin skala “sangat setuju (SS) dengan bobot nilai 5, setuju (S) dengan bobot nilai 4, netral (N) dengan bobot nilai 3, tidak setuju (TS) dengan bobot nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1” digunakan untuk mengukur variabel-variabel ini (Sugiyono, 2017). Program SPSS digunakan untuk menganalisis uji reliabilitas dan validitas, yang memverifikasi keakuratan data. Untuk memastikan model regresi yang digunakan sesuai, pemeriksaan asumsi tradisional juga dilakukan menggunakan uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Untuk menganalisis data, persamaan model berikut digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
 Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Bilangan Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Komitmen Organisasi
- e = Error (Standar Kesalahan) (Sugiyono, 2017)

Untuk menguji hipotesis, ahli statistik menggunakan dua jenis pengujian yaitu uji-T, yang mengukur efek parsial, dan uji-F, yang mengukur efek simultan. Untuk menjamin bahwa semua variabel independen dalam model studi kami memiliki dampak yang sama pada variabel dependen, kami mengukur efeknya menggunakan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Kinerja karyawan, budaya organisasi, dan komitmen merupakan variabel-variabel dalam penelitian ini. Nilai rata-rata dan simpangan baku memberikan gambaran deskriptif tentang evaluasi responden terhadap faktor-faktor ini. Menemukan interval menurut kategori merupakan langkah pertama dalam mengidentifikasi kategori penilaian. Rumus berikut digunakan untuk menghitung interval skor respons responden:

$$\text{Range/Interval} = (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) / (\text{jumlah kategori})$$

Angka-angka berikut digunakan untuk mendefinisikan kriteria setelah interval kategori dengan lima kategori dihitung menggunakan rumus “(5-1)/5 = 0,8: (1) Sangat Buruk (STB) = 1,00-1,79; (2) Kurang Baik (KB) = 1,80-2,59; (3) Cukup Baik (CB) = 2,60-3,39; (4) Baik (B) = 3,40-4,19; dan (5) Sangat Baik (SB) = 4,20-5,00.” Tabel berikut memberikan gambaran statistik deskriptif dari variabel penelitian dengan mengacu pada rata-rata dan simpangan baku.

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata	Kategori
X1.1	25	20	3	2	0	4,28	sangat baik
X1.2	22	21	5	2	0	4,18	Baik
X1.3	24	19	5	2	0	4,22	sangat baik
X1.4	26	18	3	3	0	4,22	sangat baik
X1.5	22	21	5	2	0	4,18	Baik
X1.6	21	20	4	5	0	3,94	Baik
X1.7	18	22	4	6	0	3,8	Baik
X1.8	20	18	5	6	1	3,74	Baik
Rata-rata skor						4,07	Baik

Dengan rata-rata 4,28 lebih tinggi dari rata-rata lainnya, Tabel 1 menunjukkan bahwa semua 50 responden setuju dengan pernyataan bahwa "setiap pegawai mengutamakan pelayanan publik daripada kepentingan pribadi" (X1.1), dengan 20 responden memilih "setuju" dan 25 memilih "sangat setuju." Respon terendah, 1 sangat tidak setuju.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Komitmen

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor	Kategori
X2.1	17	19	11	3	0	3,88	Baik
X2.2	17	22	7	2	2	3,88	Baik
X2.3	18	20	8	2	2	3,88	Baik
X2.4	19	19	8	3	1	3,9	Baik
X2.5	18	20	8	2	2	3,88	Baik
X2.6	17	21	6	4	2	3,74	Baik
X2.7	17	20	7	4	2	3,72	Baik
X2.8	18	19	5	6	2	3,62	Baik
X2.9	18	22	6	4	0	3,92	Baik
X2.10	18	20	7	5	0	3,82	Baik
X2.11	19	19	6	6	0	3,78	Baik
Rata-rata skor						3,82	Baik

Kelima puluh responden (rata-rata X2,9) setuju bahwa "karyawan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan ini," seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, yang 3,92 poin lebih tinggi dari rata-rata semua responden. Delapan belas orang memberikan persetujuan yang kuat, dua puluh dua orang memberikan persetujuan, dan enam orang bersikap acuh tak acuh. Pernyataan "karyawan bangga dengan pengakuan yang diberikan oleh perusahaan" memiliki skor rata-rata 3,62 berdasarkan jawaban terendah (x2,8), dengan 18 responden sangat setuju, 19 setuju, 5 netral, 6 tidak setuju, dan 2 sangat tidak setuju.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor	Kategori
Y.1	19	20	5	5	1	3,8	Baik
Y.2	19	19	6	6	0	3,78	Baik
Y.3	20	21	5	4	0	3,98	Baik
Y.4	19	18	7	5	1	3,76	Baik
Y.5	18	19	5	8	0	3,62	Baik
Y.6	19	19	3	9	0	3,6	Baik
Y.7	20	18	3	9	0	3,62	Baik
Y.8	14	19	10	6	1	3,52	Baik
Rata-rata skor						3,75	Baik

Tabel 3 menunjukkan bahwa, secara rata-rata, semua 50 responden (dengan 20 sangat setuju, 21 setuju, dan 9 netral) mengatakan bahwa "karyawan memiliki kuantitas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan" (Y.3). Rata-rata ini 3,98 lebih tinggi daripada rata-rata responden lainnya. Pernyataan bahwa "karyawan dapat membantu rekan kerja dan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan"

merupakan respons terendah dalam (Y.6), 14 responden sangat setuju, 19 setuju, 10 netral, 6 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju, sehingga memperoleh skor rata-rata 3,52.

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi validitas data instrumen penelitian. Berikut ini adalah hasil uji validitas data:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
X1.1	0.721	0.279	Valid
X1.2	0.682	0.279	Valid
X1.3	0.574	0.279	Valid
X1.4	0.483	0.279	Valid
X1.5	0.695	0.279	Valid
X1.6	0.445	0.279	Valid
X1.7	0.391	0.279	Valid
X1.8	0.410	0.279	Valid

Berdasarkan Tabel 4, Seperti yang ditunjukkan oleh delapan item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi, $r_{hitung} > r_{tabel}$. “Hal ini membuktikan bahwa semua komponen variabel Budaya Organisasi valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Uji validitas variabel Komitmen terlihat seperti ini.”

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Komitmen

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
X2.1	0.633	0.279	Valid
X2.2	0.511	0.279	Valid
X2.3	0.544	0.279	Valid
X2.4	0.632	0.279	Valid
X2.5	0.579	0.279	Valid
X2.6	0.535	0.279	Valid
X2.7	0.751	0.279	Valid
X2.8	0.496	0.279	Valid
X2.9	0.432	0.279	Valid
X2.10	0.743	0.279	Valid
X2.11	0.547	0.279	Valid

Nilai r_{hitung} lebih tinggi daripada r_{tabel} , seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5, yang mencakup sebelas komponen deklarasi variabel Komitmen. Hal ini menunjukkan validitas komponen yang menyusun variabel Komitmen, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut layak untuk diikutsertakan dalam penelitian lebih lanjut. Berikut ini adalah penjelasan proses validasi untuk variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
Y-1	0.450	0.279	Valid
Y-2	0.322	0.279	Valid
Y-3	0.427	0.279	Valid
Y-4	0.238	0.279	Valid
Y-5	0.428	0.279	Valid
Y-6	0.531	0.279	Valid
Y-7	0.474	0.279	Valid
Y-8	0.646	0.279	Valid

Nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , seperti yang ditunjukkan oleh delapan item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan pada Tabel 6 di atas. Artinya, “semua

komponen variabel Kinerja Karyawan sah dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Uji reliabilitas variabel penelitian ditunjukkan dengan menggunakan hasil uji statistik Cronbach's Alpha Based on Standardized Item."

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> <i>Based on Standardized Item</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0.867	0.6	Reliabel
Komitmen	0.726	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.840	0.6	Reliabel

Semua variabel penelitian memiliki nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7. Ketiga, budaya perusahaan, komitmen, dan kinerja karyawan merupakan variabel penelitian yang kredibel. Untuk memastikan apakah model regresi yang dikembangkan memenuhi persyaratan atau tidak, pengujian berikutnya adalah uji asumsi tradisional. Pengujian tersebut mencakup pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Tabel berikut menampilkan hasil uji normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.11225496
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.071
	Negative		-.064
	Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Tabel 8, yang menampilkan hasil uji normalitas menggunakan plot P-P normal dan uji Kolmogorov-Smirnov, "menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Budaya Organisasi, Komitmen terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai asimp. sig (2-tailed) yang signifikan sebesar 0,200, yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05." Setelah itu, kami menjalankan uji Multikolinearitas.

Dengan membandingkan nilai toleransi dengan nilai faktor inflasi varians (VIF) yang diamati, masalah multikolinearitas dapat diidentifikasi jika angka toleransi kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SUMX1	.691	1.447
	SUMX2	.716	1.397

Karena variabel independen yang memengaruhi dampak X1 dan X2 pada Y memiliki nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10 atau nilai VIF lebih rendah dari 10, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 9 di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi tidak

menunjukkan multikolinearitas.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji heteroskedastisitas. Jika Anda ingin mengetahui apakah ada heteroskedastisitas, Anda dapat melihat grafik plot yang menunjukkan nilai harapan dan residualnya. Heteroskedastisitas adalah distribusi yang memiliki pola yang jelas, seperti bergelombang atau meningkat dan menurun. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik data tersebar merata di atas dan di bawah sumbu Y nol. Uji Glajser juga mengonfirmasi keberadaan heteroskedastisitas. Contoh heteroskedastisitas dalam persamaan model adalah hasil korelasi dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 (5%). Ada homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas jika tingkat signifikansi temuan korelasi lebih tinggi dari 0,05 (5%). Peneliti juga menggunakan uji Glajser, yang signifikan secara statistik dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Tabel 10 menampilkan hasil uji park yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.178	.399
	SUMX1	6.056	.995
	SUMX2	5.880	.579

Tabel 10 menunjukkan bahwa “nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05 menurut uji statistik heteroskedastisitas. Dengan demikian, heteroskedastisitas tidak hadir dalam model regresi kami.” Tabel 11 di bawah ini menampilkan hasil analisis regresi linier berganda setelah selesainya uji asumsi biasa:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.666	4.810		5.178	.245
	SUMX1	.109	.103	.123	6.056	.010
	SUMX2	.287	.153	.216	5.880	.002

Kita mungkin mendapatkan persamaan regresi berikut dari data dalam tabel:

$$Y = -5,666 + 0,109X_1 + 0,287X_2$$

Persamaan di atas menggambarkan bagaimana “budaya organisasi (X1) dan komitmen (X2), dua variabel bebas, mempengaruhi kinerja karyawan (Y), variabel terikat. Karena koefisien beta setiap variabel bebas bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y), yang berarti bahwa setiap peningkatan X akan menyebabkan peningkatan Y yang sesuai.” Uji koefisien determinasi dilakukan berikutnya. Tingkat kemampuan model untuk memperhitungkan varians variabel terikat ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2011:97). Koefisien determinasi dapat memiliki dua nilai antara satu dan nol. Hasil yang sederhana (R^2) menunjukkan bahwa hanya ada sedikit ketergantungan. “Ketika nilainya mendekati satu (1), artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan varians variabel dependen.”

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.866	.758	1.14720

a. Predictors: (Constant), SUMX2, SUMX1

b. Dependent Variable: SUMY

Berdasarkan kolom Adjusted R Square pada tabel 13, variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 0,758 (75,8%) terhadap variabel terikat. Berdasarkan simpulan tersebut, “budaya organisasi dan komitmen PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi) memiliki pengaruh sebesar 75,8% terhadap kinerja karyawan, variabel terikat.” Buktinya, ada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini tetapi berdampak sebesar 24,2% terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Nilai uji-t digunakan dalam pengujian hipotesis untuk mengetahui bagaimana “budaya organisasi (X1) dan komitmen (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui signifikan tidaknya koefisien regresi parsial. Uji-t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika t taksiran lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau kemungkinan galat lebih kecil dari 5% ($P < 0,05$), maka uji-t berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya akan diketahui pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan mencari nilai koefisien determinasi parsial (r^2). Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan uji-t: H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.” H_0 diterima dan H_a ditolak jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara ukuran kinerja karyawan dan budaya organisasi.

Kolom uji-t dan tingkat probabilitas signifikan pada Tabel 14 memungkinkan seseorang melakukan pengujian ini.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.666	4.810		5.178	.245
	SUMX1	.109	.103	.123	6.056	.010
	SUMX2	.287	.153	.216	5.880	.002

Penelitian ini menggunakan uji t dengan derajat kebebasan $(n-k-1) = 50-4-1 = 45$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Selanjutnya, pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). “Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($6,056 < 1,679$) dan probabilitas signifikan (0,010) lebih tinggi dari taraf signifikansi 0,05, berdasarkan hasil pengolahan data. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Begitu pula dengan komitmen karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.880 > 1.679$) dan probabilitas signifikan (0,002) lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05.”

Dengan menggunakan uji F, kita dapat melihat bagaimana budaya perusahaan dan komitmen personel memengaruhi kinerja pada saat yang bersamaan. “Untuk melakukan uji F, seseorang harus membandingkan hasil perhitungan F dengan tabel F pada tingkat signifikansi 0,05. Ketika perhitungan F lebih besar dari tabel F, itu berarti bahwa variabel independen (X) secara kolektif memiliki efek substansial pada variabel dependen (Y), dan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_A) diterima menurut kriteria uji F. Dengan perhitungan $F < \text{tabel } F$, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_A) ditolak. Ini berarti bahwa variabel independen (X) tidak secara signifikan memengaruhi variabel dependen (Y) jika diambil bersama-sama.” Tabel 15 menampilkan temuan uji statistik F:

Tabel 15. Hasil Nilai Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.556	3	25.852	19.643	.000 ^b
	Residual	61.856	46	1.316		
	Total	139.412	49			

Dengan derajat kebebasan pembilang k-1 yaitu 3 dan derajat kebebasan penyebut n-k atau $df = 50 - 4 = 46$, maka dalam analisis ini dilakukan uji F pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5%. Nilai F tabel sebesar 2,81. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,643. Nilai F tabel sebesar 2,81 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi).

Pembahasan

Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi), hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pekerja. Prinsip-prinsip yang dianut oleh seluruh karyawan perusahaan ini menjadi landasan budaya organisasi dan menjadi pedoman dalam menyelesaikan tugas. Karyawan akan mengembangkan keterikatan emosional dengan organisasi sebagai hasil dari budaya yang kuat, yang akan memotivasi mereka untuk memberikan usaha terbaik mereka di tempat kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan dampak budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan (Aziz, 2018; Khaliq, 2015; Rosyidah et al., 2018; Suharto & Nusantara, 2018). Manajemen PT. Alfamidi memahami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pekerja. Akibatnya, karyawan tersosialisasi dengan baik terhadap cita-cita budaya perusahaan, yang membantu mereka dalam pemahaman dan internalisasi serta meningkatkan motivasi mereka untuk berkinerja lebih baik.

Di luar budaya perusahaan, dedikasi organisasi merupakan komponen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kasih sayang, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk maju bersama perusahaan tercermin dalam komitmen organisasi. Pekerja dengan komitmen tinggi biasanya logis, terlibat secara emosional, dan sangat termotivasi untuk memberikan segalanya bagi organisasi. Temuan analisis mendukung studi (Mandri et al., 2018; Saryanto & Amboningtyas, 2017) yang menunjukkan korelasi langsung antara kinerja karyawan yang lebih tinggi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, PT. Alfamidi perlu terus memberi penghargaan kepada pekerja yang berdedikasi dan menumbuhkan suasana kerja yang positif. Budaya organisasi di PT. Alfamidi sangat menekankan pada ketekunan, pengendalian diri, dan layanan pelanggan yang efektif. Moral karyawan secara langsung

dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya ini, yang menginspirasi orang untuk bekerja sebaik-baiknya. Menurut Robbins, Stephen P., dan Judge (2013), bisnis dengan budaya yang kuat biasanya memiliki lebih banyak anggota staf yang berdedikasi dan berkinerja lebih baik. Keterlibatan dan loyalitas karyawan semakin meningkat dengan budaya organisasi yang kuat, yang tidak hanya menyatukan orang-orang tetapi juga memberi bisnis karakter yang berbeda.

Loyalitas dan kinerja karyawan juga terbukti sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan berkinerja lebih baik dan lebih berdedikasi pada organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh Robbins, Stephen P., dan Judge (2013). Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah biasanya berkinerja buruk dan kurang berdedikasi pada bisnis. Oleh karena itu, PT. Alfamidi perlu memastikan bahwa budaya organisasi saat ini dapat mempertahankan dedikasi karyawan yang kuat untuk mempertahankan kinerja yang maksimal. Dengan mempertimbangkan semua hal, budaya organisasi dan pengabdian PT. Alfamidi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bisnis akan dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses dan efisien jika mereka dapat mengelola dan memperkuat kedua faktor ini secara efektif. Agar tetap kompetitif dan berhasil dalam jangka panjang, PT. Alfamidi harus terus meningkatkan budaya perusahaan dan meningkatkan dedikasi karyawan.

Penutup

Di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi), penelitian menemukan bahwa komitmen dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Budaya organisasi yang diterapkan berhasil menciptakan hubungan emosional yang erat antara karyawan dan perusahaan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja secara maksimal. Hal ini mencerminkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Loyalitas dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan komitmen perusahaan yang kuat. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka cenderung akan memberikan segalanya untuk pekerjaan mereka. Mempertahankan budaya organisasi yang kuat yang mendorong dan menghargai dedikasi karyawan sangat penting jika PT. Alfamidi ingin mencapai potensi kinerja penuhnya. Kedua aspek ini tidak hanya menjadi penentu daya saing perusahaan, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis jangka panjang.

KESIMPULAN

Di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi), penelitian menemukan bahwa komitmen dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Budaya organisasi yang diterapkan berhasil menciptakan hubungan emosional yang erat antara karyawan dan perusahaan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja secara maksimal. Hal ini mencerminkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Loyalitas dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan komitmen perusahaan yang kuat. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka cenderung akan memberikan segalanya untuk pekerjaan mereka. Mempertahankan budaya organisasi yang kuat yang mendorong dan menghargai dedikasi karyawan sangat penting jika PT. Alfamidi ingin mencapai potensi kinerja penuhnya. Kedua aspek ini tidak hanya menjadi penentu daya saing perusahaan, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, M. A. (2018). Sikap Organisasi Kemasyarakatan Islam Terhadap Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan Dan Perpu Nomor 2 Tahun 2017 (Perspektif Studi Kebijakan Dakwah). *Jurnal Ilmu Dakwah*, 37(1).
- Jannah, M., & Rahayu, S. (2015). Pengaruh Partisipasi Penganggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Tujuan Anggaran, Keadilan Distributif dan Pengawasan Internal sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 3(2), 69–90.
- Khaliq, I. (2015). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 76–91.
- Mandri, A., Komara, A. H., & David, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 421–441.
- Robbins, Stephen P dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (16th ed.). salemba empat.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1–16.
- Saryanto, S., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh rotasi kerja, stres, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Slamet, Riyanto, and H. A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, S., & Nusantara, J. (2018). The relationship among managerial capability, organizational citizenship behavior, and employee performance: Mediation effects of organizational culture. *Journal of Community Research and Service*, 2(1), 168–175.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1–8.