

# Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Panca Mitra Multiperdana Tbk Situbondo

Nama : Afrillian Ilham Pradana

NIM : 182010200528

Prodi : Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
2024

# Pendahuluan

- PT Panca Mitra Multiperdana Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan pengeksport udang.
- Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004.
- Perusahaan saat ini telah mempekerjakan sebanyak 600 karyawan.
- Perusahaan ini berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil produksi guna memenuhi permintaan pasar luar negeri

# Rumusan Masalah

- (1) Apakah budaya organisasi memiliki dampak pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk Situbondo?
- (2) Apakah lingkungan kerja memiliki dampak pengaruh yang sangat besar kinerja karyawan di perusahaan PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk Situbondo?
- (3) Apakah komitmen organisasi memiliki dampak pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk Situbondo?

# Literature Review

- Budaya Organisasi

Menurut [6] di dalam penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi mendeskripsikan nilai-nilai bersama, prinsip, kebiasaan, serta cara-cara dalam melaksanakan suatu yang mempengaruhi metode anggota organisasi dalam berperan. Budaya organisasi akan menjadikan organisasi tersebut memiliki keselarasan dalam bertindak sebagai upaya untuk mencapai tujuan.

- Lingkungan Kerja

Menurut [7] Lingkungan kerja adalah memahami dan mencakup semua elemen-elemen fisik, sosial, dan organisasi yang sangat penting untuk menciptakan suasana kondusif yang meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. lingkungan kerja juga sangat penting bagi pemberi kerja untuk secara teratur menilai dan menyesuaikan lingkungan kerja untuk memenuhi perubahan kebutuhan tenaga kerja mereka.

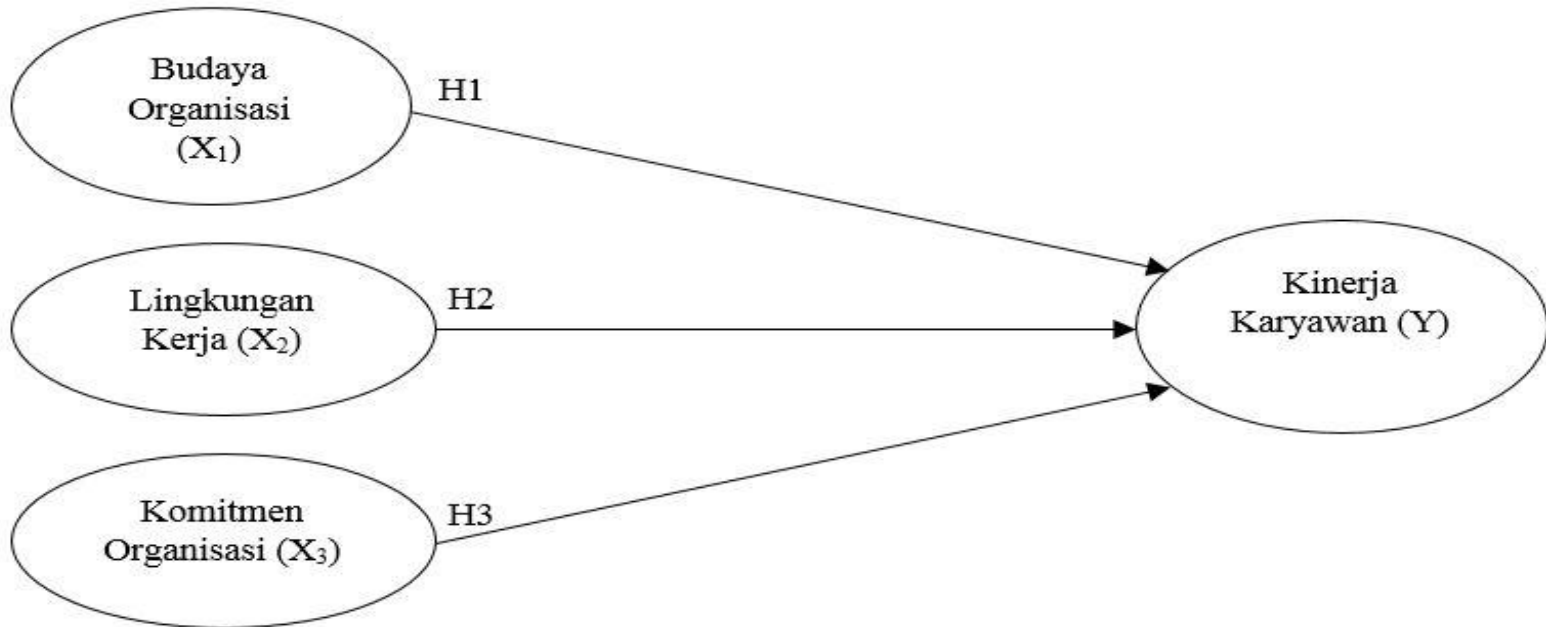
- Komitmen Organisasi

Menurut [8] Komitmen organisasi adalah mencerminkan sikap dan perilaku terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan di mana karyawan dapat mengidentifikasi tujuan dan harapan organisasi sering kali melibatkan komunikasi yang efektif, visi bersama, dan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut.

- Kinerja Karyawan

Menurut [9] menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kinerja karyawan dinilai dari kualitas, kuantitas dan kerja sama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja karyawan dapat memposisikan diri karyawan di perusahaan dengan lebih baik untuk mencapai tujuan strategis mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif di industri masing-masing.

# Kerangka Konseptual



- Dari gambar kerangka konseptual di atas dapat diperoleh hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian diartikan sebagai dugaan atau pernyataan yang bersifat sementara tentang hubungan antar variabel yang bersifat logis. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1: Budaya Organisasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan

# METODE PENELITIAN

- Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang tujuannya untuk mengukur dan memahami antar variabel.
- Penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel independent (variabel bebas) yang berpengaruh dalam variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas (independent variabel) yang digunakan ialah budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan variabel terikat (dependen variabel) yang terdiri dari kinerja karyawan.
- Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk di Situbondo yang berjumlah 600 karyawan. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling (pengambilan sampel acak sederhana).



- Untuk membuktikan hasilnya sama dengan jumlah pengambilan sampel penelitiannya penulis menggunakan rumus slovin. Berikut hasil dari jumlah sampel penelitian rumus slovin :

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

$$= \frac{600}{1 + (600 \times 0,01)} = \frac{600}{1 + 6} = \frac{600}{7} = 85,7 = 86$$

$n = 85,7$  Hasil perhitungan menurut rumus diatas menunjukkan nilai 85,7 orang kemudian dibulatkan menjadi 86 orang, Jadi, banyak sampel penelitian yang diperlukan untuk jumlah karyawan PT. Panca Mitra Multperdana Tbk Situbondo sebanyak 86 orang.

# Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	Budaya organisasi yang sehat dan kuat selaras dengan tujuan organisasi, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan membantu dalam menarik dan mempertahankan talenta. Sutrisno (2018 : 20)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam bekerja di perusahaan</li> <li>2. Karyawan mampu menyelesaikan permasalahan di dalam perusahaan</li> <li>3. Pemimpin selalu berbagi ilmu pengetahuan dengan karyawan.</li> </ol>
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi organisasi yang ingin menarik dan mempertahankan talenta, meningkatkan produktivitas, dan menumbuhkan budaya perusahaan yang positif. Afandi (2018 :65)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan yang disediakan tempat karyawan bekerja</li> <li>2. Fasilitas yang disediakan di perusahaan</li> <li>3. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan</li> </ol>
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	Organisasi yang secara aktif memupuk lingkungan kerja yang positif, mendorong komunikasi terbuka, dan memberikan kesempatan bagi keterlibatan karyawan akan lebih mungkin untuk melihat tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi di antara para pekerjanya. Lubis dan Jaya (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memiliki kemauan yang kuat untuk menjalin kerja sama sesama anggota organisasi di perusahaan</li> <li>2. Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk memajukan organisasi di perusahaan</li> <li>3. Karyawan harus siap menerima resiko yang besar selama bekerja di perusahaan</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merupakan komponen kunci keberhasilan organisasi. Dengan menyelaraskan upaya individu dan tim dengan tujuan strategis, menumbuhkan budaya perbaikan berkelanjutan, dan memberikan dukungan dan pengakuan yang diperlukan, perusahaan dapat memposisikan diri untuk berkembang di industrinya masing-masing. Sutrisno (2019 : 123)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>2. Karyawan selalu hadir dalam bekerja di perusahaan</li> <li>3. Karyawan harus mematuhi peraturan yang diberikan oleh perusahaan</li> </ol>

# HASIL DAN PEMBAHASAN

- Dalam penelitian ini akan menjelaskan hasil kuisisioner yang sudah disebarakan kepada responden mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Y).
- Dari angket yang telah diberikan kepada 86 orang untuk mengisi kuisisioner dengan lengkap. Berikut penjelasan beserta hasil jawaban responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dan pertanyaan penelitian :

- Jenis Kelamin

Dari segi jenis kelamin, responden yang diambil sebagian besar adalah laki-laki karena hasil responden jenis kelamin laki – laki sebanyak 44 orang atau 51, 2 %.

- Umur

Dari segi umur, responden yang diambil sebagian besar adalah umur 39 – 48 tahun karena hasil responden umur 39 – 48 Tahun sebanyak 25 orang atau 33,7%.

- Pendidikan

Dari segi umur, responden yang diambil sebagian besar adalah pendidikan SMA/SMK karena hasil responden pendidikan SMA/SMK sebanyak 70 orang atau 81,4 %.

- Masa Kerja

Dari segi masa kerja, responden yang diambil sebagian besar adalah >8 tahun karena hasil responden masa kerja >8Tahun sebanyak 55 orang atau 64%.

- Pertanyaan Penelitian

berdasarkan pertanyaan penelitian, hasil responden kuisioner yang sudah dilihat mengenai variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) banyak yang menjawab setuju dan sangat setuju, dari semua pertanyaan dari kuisioner yang sudah dijelaskan, untuk jumlah nilai rata-rata (mean) ternyata hasilnya berbeda-beda

# Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas

Untuk uji validitas, apabila jika hasil uji T menunjukkan bahwa p-value untuk koefisien tersebut lebih kecil dari 0,05, maka kita menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. hasil 86 responden karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk. Situbondo yang sudah mengisi kuisisioner, didapatkan nilai R tabel = 0,217. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> .1	0, 514	0, 217	Valid
	X <sub>1</sub> .2	0, 434	0, 217	Valid
	X <sub>1</sub> .3	0,493	0, 217	Valid
	X <sub>1</sub> .4	0, 421	0, 217	Valid
	X <sub>1</sub> .5	0,383	0, 217	Valid
	X <sub>1</sub> .6	0,312	0, 217	Valid
	X <sub>1</sub> .7	0,303	0, 217	Valid
	X <sub>1</sub> .8	0,296	0, 217	Valid
	X <sub>1</sub> .9	0, 295	0, 217	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> .1	0,366	0,217	Valid
	X <sub>2</sub> .2	0,395	0,217	Valid
	X <sub>2</sub> .3	0,392	0,217	Valid
	X <sub>2</sub> .4	0,366	0,217	Valid
	X <sub>2</sub> .5	0,408	0,217	Valid
	X <sub>2</sub> .6	0,338	0,217	Valid
	X <sub>2</sub> .7	0,334	0,217	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3</sub> .1	0, 557	0, 217	Valid
	X <sub>3</sub> .2	0, 601	0, 217	Valid
	X <sub>3</sub> .3	0, 689	0, 217	Valid
	X <sub>3</sub> .4	0, 354	0, 217	Valid
	X <sub>3</sub> .5	0, 465	0, 217	Valid
	X <sub>3</sub> .6	0,482	0, 217	Valid
	X <sub>3</sub> .7	0, 318	0, 217	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0, 389	0, 217	Valid
	Y.2	0, 586	0, 217	Valid
	Y.3	0, 515	0, 217	Valid
	Y.4	0, 303	0, 217	Valid
	Y.5	0, 382	0, 217	Valid
	Y.6	0, 560	0, 217	Valid
	Y.7	0, 502	0, 217	Valid



- Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas, Sugiyono (2017:30 ) menandakan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang dapat dipertanyakan, namun masih bisa dianggap reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Syarat	Keterangan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,696	10	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,688	8	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0,734	8	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	8	0,60	Reliabel

Sumber Output SPSS 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 diatas sudah bisa dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60. Berarti hasil dari semua kuisioner mengenai variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

# Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	86	34	45	41.01	2.078
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	86	25	33	29.15	1.752
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	86	25	35	29.70	2.164
Kinerja Karyawan (Y)	86	27	35	30.49	1.883
Valid N (listwise)	86				

Sumber Output SPSS 22.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel budaya organisasi memiliki rentang nilai 34 hingga 45 dengan standar deviasi 2,078. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 25 dan maksimum 33 dengan standar deviasi 1,752. Variabel komitmen organisasi menunjukkan rentang nilai 25 hingga 35 dengan standar deviasi 2,164. Untuk variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, rentang nilai berkisar antara 27 hingga 35 dengan standar deviasi 1,883.

# Uji Hipotesis

- Untuk menentukan hasil uji hipotesis dalam penelitian, analisis model ini menggunakan analisis regresi berganda dan regresi linier berganda untuk menentukan uji t dan uji f tentang pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- Berikut hasil tabel analisis regresi berganda sebagai berikut :

# Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.497	5.175		4.347	.000
Budaya Organisasi	-.067	.108	-.073	-.617	.539
Lingkungan Kerja	.169	.128	.157	1.318	.191
Komitmen Organisasi	.195	.093	.224	2.091	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Output SPSS 22

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 \\
 &= 22,497 + 0,067 + 0,169 + 0,195
 \end{aligned}$$

1. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis perhitungan uji t, variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh sebesar 0,67 dengan tingkat signifikansi negatif karena nilai signifikansi 0,539 di atas 0,05.

Nilai  $b_1$  (nilai koefisien korelasi regresi  $X_1$ ) sebesar 0,067, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif setiap kenaikan satuan variabel budaya organisasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,067, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis perhitungan uji t, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif sebesar 0,169 dengan nilai t hitung sebesar 1,318 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,989.

Nilai  $b_2$  (nilai koefisien korelasi regresi  $X_2$ ) sebesar 0,169, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif setiap kenaikan satuan variabel budaya organisasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,169, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis perhitungan uji t, variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif sebesar 0,195 dengan nilai t hitung sebesar 2,091 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,989.

Nilai  $b_3$  (nilai koefisien korelasi regresi  $X_3$ ) sebesar 0,195, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif setiap kenaikan satuan variabel budaya organisasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,195, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

# Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.901	3	7.967	2.353	.078 <sup>b</sup>
	Residual	277.587	82	3.385		
	Total	301.488	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber Output SPSS 22

4. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan uji f, variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai f hitung sebesar 2,353 lebih kecil dari nilai f tabel sebesar 2,484 berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Panca Mita Multiperdana Tbk Situbondo.

# Pembahasan

- **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa terbukti variabel budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang didapatkan, hasil tersebut mendukung hipotesis pertama yakni budaya organisasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat didukung oleh penelitian yang dilakukan [14] yang menyatakan bahwa dampak budaya organisasi yang negatif sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan [15] yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

. Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa terbukti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang didapatkan, hasil tersebut mendukung hipotesis kedua yakni lingkungan kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat, didukung oleh penelitian yang dilakukan [16] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan [17] yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

- **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa terbukti variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang didapatkan, hasil tersebut mendukung hipotesis ketiga yakni komitmen organisasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat sejalan dengan penelitian menurut [18] [19] menyatakan komitmen organisasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan.



# Kesimpulan dan Saran

- Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diberikan beberapa kesimpulan yaitu (1) variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan terbukti dari hasil uji hipotesis parsial (uji t) dengan tingkat signifikansi negatif (2) variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari hasil uji hipotesis parsial (uji t) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3) variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari hasil uji hipotesis parsial (uji t) karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
- Setelah mengadakan penelitian di PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk saya ingin memberikan saran untuk meningkatkan kemajuan perusahaan PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk yaitu (1) karyawan harus diberikan pelatihan kerja bahwa program pelatihan kerja dapat membantu karyawan baru untuk lebih cepat beradaptasi dan menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan, sekaligus memberikan jalur pengembangan karir yang berkelanjutan dalam organisasi. (2) Perusahaan harus banyak melakukan evaluasi kepada karyawan, tidak hanya mengevaluasi keterampilan teknis calon karyawan, tetapi juga memastikan bahwa sikap, nilai, dan sifat mereka sesuai dengan budaya perusahaan. (3) Perusahaan harus saling berkomunikasi kepada semua karyawan untuk bekerja sama secara keseluruhan supaya memiliki sikap yang baik dan kemampuan untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dengan efektif. (4) Perusahaan perlu terus mengawasi dan mengelola lingkungan kerja mereka untuk memastikan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan daya saing di pasar. Investasi dalam lingkungan kerja yang baik bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan hasil positif bagi perusahaan secara keseluruhan.

# Terima Kasih