

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COMFEED INDONESIA, TBK UNIT GEDANGAN

Oleh:

Nama Mahasiswa : Citra Nanda Cahyaningrum (212010200113)

Dosen Pembimbing : Dewi Andriani, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April 2024



Pendahuluan

Di era 5.0 yang penuh tantangan dan persaingan saat ini, sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang terpenting dalam organisasi. Karyawan saat ini dianggap sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu didapatkan perhatian khusus karena, komponen utama dapat memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuan mereka.

Data Perusahaan

Daftar absensi karyawan PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Hari	Presentase
		Sakit	Izin	Alpha	Absen	
Mei	63	2	1	1	4	0,28%
Juni	63	3	5	2	10	0,35%
Juli	63	1	1	2	4	0,28%
Agustus	63	5	2	2	9	0,65%

Dari data diatas fluktuasi tingkat absensi selama 4 Bulan terakhir ini mengindikasikan adanya gejala kinerja yang belum optimal. Hal ini bisa dijelaskan dengan tingkat absensi yang cukup tinggi mengakibatkan adanya jumlah tenaga kerja yang berkurang dan tidak sesuai dengan kebutuhan. Gejala penurunan kinerja ini perlu di teliti tentang faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi penurunan kinerja di PT. JAPFA COMFEED TBK, Unit GEDANGAN

Pertanyaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja ?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dn persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Pertanyaan Penelitian

Apakah terdapat berpengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan ?

Literatur Review

Budaya Organisasi

Menurut (D. P. Ganis Aliefiani Mulya Putri, Achmad Fauzi, Farhan Saputra, Bayu Putra Danaya 2023). Budaya organisasi ini menetapkan kerangka kerja yang mempengaruhi keputusan, motivasi, dan hubungan anggota organisasi. Misalnya, organisasi dengan budaya terbuka dan kolaboratif dapat mendorong komunikasi terbuka, kreativitas, dan kolaborasi antar tim. Indikator Budaya Organisasi (P. Hellen Wijaya 2018) :

1. Inovasi
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Komitmen Organisasi

Menurut (M. Hajarani 2020) Komitmen organisasi adalah komitmen organisasi bisa diartikan melalui dua langkah yang berlainan. langkah yang ke satu mengartikan bahwa komitmen merupakan eratnya rasa saling mengenal dan keikutsertaan seorang individu dalam sebuah organisasi atau komitmen organisasi semacam tolak ukur seberapa dalam karyawan memosisikan dirinya dalam organisasi dan keikutsertaannya dalam organisasi. Indikator (D. Ariani, I. P. Saputri, and I. A. Suhendar 2020) :

1. Komitmen Efisien
2. kewajiban keberlanjutan
3. Kewajiban Regulatif
4. Komitmen keterlibatan

Literatur Review

Persepsi Karyawan

Persepsi karyawan adalah menjadi modal utama untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri. Indikator (E. Sebastian 2019) :

1. Karakteristik Individu
2. Sasaran
3. Kondisi
4. Motivasi

Kinerja Karyawan

Menurut (D. W. Meirza Dewangga Putra 2019) Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam mendukung setiap aktivitas kinerja perusahaan maka diperlukan adanya kesadaran setiap karyawan bahwa mereka mempunyai tanggung jawab kepada perusahaan terhadap hasil kerjanya. Indikator (R. Nabawi 2023) :

1. Target
2. kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Tata asas

Metode

Jenis penelitian
Kuantitatif

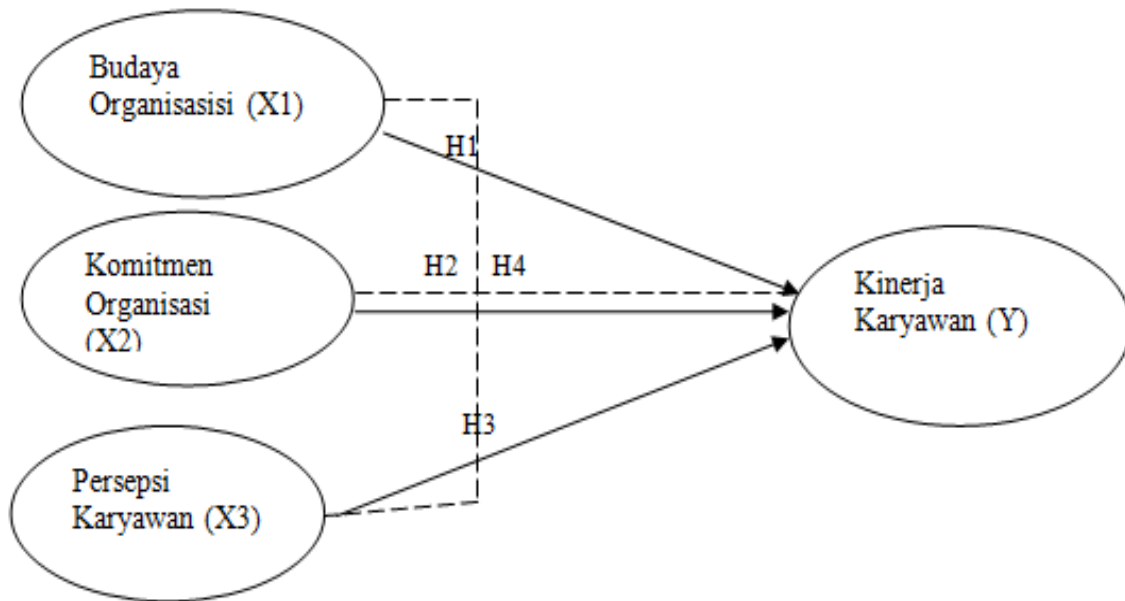
Sampel
Total 63 responden

Teknik sampling
Probability Sampling

Metode

1. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan Teknik *probability sampling*.
2. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kusioner secara online berua situs google from.
3. Pengukuran pada kusioner menggunakan pengukuran yaitu skala likert dari 1-5 dan menggunakan smart PLS versi 4.

Kerangka konseptual

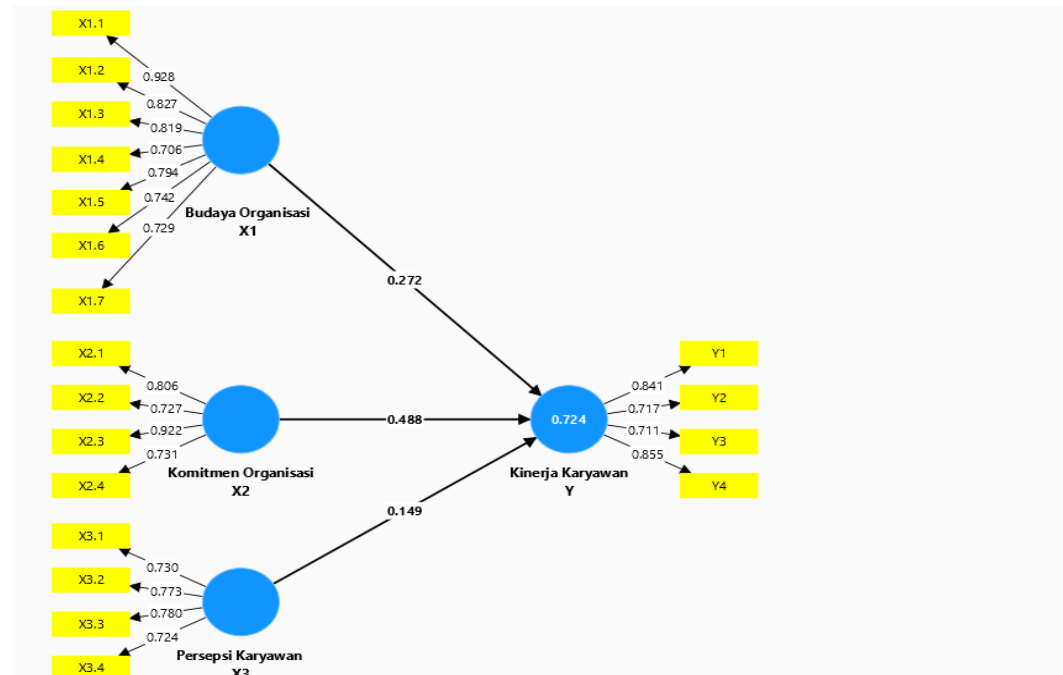


Hipotesis

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan
- H3 : Persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan
- H4 : Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan

Hasil Penelitian Uji Validitas Konvergen

Tahapan pada analisis untuk penelitian ini memanfaatkan Smart Partial Least Square (PLS) versi 4.0 merupakan mengetahui Uji Validasi Konvergen dalam Output Smart Partial Least Square pada Outer Model dalam mengetahui validitas konvergen pada kuesioner yang telah dibagikan. Validitas konvergen menjadi hubungan diantara indikator X dengan Y dalam mengetahui seberapa jauh indikator tersebut mampu menjelaskan setiap variabel dengan berhubungan (Variabel Laten). Analisis berikutnya mampu dievaluasi melalui model pengukuran (outer model) dengan menjalankan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas.



Analisa Statistik: Model Pengukuran (OUTER Model)

Pengujian Convergent Validity dilakukan dengan indicator refleksi dilakukan berdasarkan korelansi antara skor item atau komponen dengan skor construct, yang mampu diketahui melalui SmartPLS. Apabila terdapat nilai korelasi dengan lebih dari 0,70 sehingga indikator disebut valid. Menurut data tersebut, diperoleh keseluruhan outer loading sejumlah $<0,70$, sehingga keseluruhan indikator disebut valid.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.928	Valid
	X1.2	0.827	Valid
	X1.3	0.819	Valid
	X1.4	0.794	Valid
	X1.5	0.742	Valid
	X1.6	0.729	Valid
	X1.7	0.706	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.806	Valid
	X2.2	0.727	Valid
	X2.3	0.922	Valid
	X2.4	0.731	Valid
Persepsi Karyawan (X3)	X3.1	0.730	Valid
	X3.2	0.773	Valid
	X3.3	0.780	Valid
	X3.4	0.724	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.841	Valid
	Y2	0.717	Valid
	Y3	0.711	Valid
	Y4	0.855	Valid

b. Uji Validitas Diskriminan

uji validitas diskriminan tersebut dilaksanakan melalui cross loading, dalam memastikan setiap konsep pada bentuk variabel berbeda terhadap variabel yang lain [31]. Indikator tersebut mampu disebut memenuhi syarat discriminant validity.

Tabel 3. Hasil Fornell-Larcker Criterion

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Persepsi Karyawan	Kinerja Karyawan
X1	0.795			
X2	0.800	0.784		
X3	0.841	0.822	0.800	
Y	0.785	0.708	0.708	0.752

Berdasarkan dalam tabel tersebut. Yang mana nilai pada *Fornell-Larcker criterion* di atas >0.7 itu menjelaskan mengenai sudah mencukupi persyaratan serta mampu disebut valid.

Tabel 6. Hasil uji average variant extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.632	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	0.641	Valid
Persepsi Karyawan (X3)	0.566	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.615	Valid

Menurut tabel tersebut, terlihat bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) berada diatas 0,5 yang menunjukkan Average Variant Extracted (AVE) tersebut membuktikan validitas secara tepat. Selain itu metode yang dimanfaatkan adalah cross loading. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator dalam setiap konstruk terdapat nilai secara lebih tinggi daripada untuk indikator dalam konstruk yang lain.

Tabel 5. Construct Reliability and Validity

	Cronbach`s Alpha	Composite reability (rho_a)	Composite reability (rho_c)
X1	0.901	0.909	0.923
X2	0.813	0.858	0.876
X3	0.746	0.744	0.839
Y	0.799	0.872	0.864

uji Reabilitas Composite

Tes di atas memiliki tujuan yaitu agar terdapat kemampuan mengevaluasi reliabilitas instrument pada sebuah model penelitian. Apabila nilai reliabilitas komposit keseluruhan variable laten serta Crombach`s Alpha diatas dari 0,7. Sehingga konstruknya terdapat reliabilitas secara tepat maupun kuesioner yang dimanfaatkan pada penelitian ini mampu diandalkan. Dalam tabel di atas hasil pengujian membuktikan mengenai keseluruhan konstruk terdapat nilai reliabilitas komposit serta Cronbach`s Alpha >0.60 dengan demikian disebut reliabel.

Analisa Statistik: Model Struktural (Inner Model)

Uji *R-Square*

untuk mengawali penilaian model melalui SmartPLS, dimulai dengan mengetahui R-Square pada setiap variabel laten dependen. Nilai R-Square 0,33-0,66 membuktikan mengenai mereka terdapat pada klasifikasi sedang, sedangkan mereka terdapat pada kategori lemah apabila terdapat nilai R Square 0,19–0,32.

Tabel 7. Nilai *R-Square*

	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja Karyawan	0.724	0.710

Dalam tabel tersebut membuktikan nilai R-Square sejumlah 0,710, sehingga mengindikasikan mengenai variabel dependen pada kategori kuat.

Uji Hipotesis

menurut pengolahan data yang dilaksanakan, sehingga hasil yang didapatkan mampu dimanfaatkan dalam menjawab hipotesis penelitian ini. pengujian hipotesis pada penelitian ini dilaksanakan dalam menguji nilai koefisien. Apabila nilai koefisien memiliki nilai positif sehingga hipotesis mampu dipastikan terdapat hubungan positif dan hipotesis penelitian ini mampu disebut diterima dengan signifikan apabila nilai $P\text{-Values} < 0,05$ dengan $t\text{-statistik} > 1,96$.

Tabel 8. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standad Deviation (STDEV)	T-statistic (O/STDEV)	P-Value
X1 > Y	0.272	0.274	0.163	1.668	0.002
X2 > Y	0.488	0.483	0.144	3.382	0.001
X3 > Y	0.149	0.160	0.147	2.338	0.003

Tabel tersebut membuktikan mengenai budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diketahui pada t-statistik sejumlah 1,668 dengan makna $>1,64$ serta p-value 0,002 maupun $<0,05$. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sejumlah 3,382 dengan makna $>1,96$ serta p-value sejumlah 0,001 atau $<0,05$. Presepsi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sejumlah 2,338 dengan makna $>1,96$ serta p-value sejumlah 0,003 atau $<0,05$.

Pembahasan

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut analisis data menunjukkan mengenai budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan mengenai budaya organisasi secara tepat dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal tersebut membuktikan juga mengenai dalam perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo terdapat budaya organisasi secara tepat maka terdapat peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan indikator budaya organisasi secara paling banyak ditetapkan dari responden merupakan inovasi dengan mengarah terhadap tujuan maupun identitas pribadi pada organisasi tersebut. Inovasi secara jelas juga terdefinisi secara tepat membimbing kegiatan organisasi, mendukung memotivasi karyawan, serta menunjukkan tujuan secara jelas dalam perolehan tujuan jangka Panjang.

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut analisis data menunjukkan mengenai komitmen organisasi terdapatnya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan mengenai komitmen organisasi dengan tepat dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan terkait pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo terdapat komitmen organisasi secara tepat dengan demikian terdapatnya peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan karyawan dalam terdapat jika komitmen secara tepat maka berbagai karyawan terdukung dalam terdapat kinerja secara tepat.

H3 : Persepsi Karyawan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan mengenai komitmen organisasi secara tepat dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan terkait dalam perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo terdapat budaya organisasi secara tepat dengan demikian terdapat peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan indikator secara paling banyak ditetapkan dari responden merupakan karakter individu dengan mengarah terhadap hubungan maupun kelompok yang memengaruhi bagaimana pengetahuan dibagi dan dipertukarkan.

Kesimpulan dan Saran

Menurut hasil juga pembahasan tersebut mampu diperoleh kesimpulan mengenai, 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo 2) Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. 3) Persepsi Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo.

Bagi penelitian berikutnya, disarankan dalam menjalankan penelitian secara lebih mendalam dalam mempertimbangan berbagai faktor yang lainnya dengan kemungkinan terdapat pengaruh juga terhadap kinerja karyawan, diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, serta faktor eksternal diantaranya keadaan pasar. Penelitian lebih lanjut mampu melibatkan sampel secara lebih besar serta variatif, juga meningkatkan cakupan penelitian pada beberapa bentuk industri maupun perusahaan dalam karakteristik secara berbeda, sehingga hasilnya lebih generalizable. Tidak hanya itu pendekatan longitudinal mampu dimanfaatkan dalam mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel ini berkembang sejalan terhadap waktu juga bagaimana interaksi antara budaya organisasi serta Komitmen Organisasi juga Persepsi Karyawan mampu berubah pada jangka waktu yang panjang .

Ucapan Terima kasih

Dengan ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, serta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo untuk semua dukungan, bimbingan, juga fasilitas yang sudah disediakan untuk penyusunan artikel ini menjadi bagian pada tugas akhir saya. Terima kasih atas semua pengetahuan, motivasi, serta kesempatan yang ditunjukkan, dengan sangat mendukung untuk tahapan penelitian juga penulisan. Semoga kerja sama juga kontribusi yang sudah diberikan mampu terus bermanfaat juga membantu perkembangan pendidikan serta penelitian pada masa depan.

