



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

ARTIKEL_CITRA NANDA C_212010200113

Author(s) Coordinator

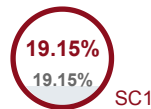
perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.








25
The phrase length for the SC 2

5698
Length in words

43885
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		4
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		82

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	94 1.65 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	73 1.28 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	49 0.86 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	46 0.81 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	45 0.79 %

6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	43 0.75 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	30 0.53 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	28 0.49 %
9	http://etd.uinsyahada.ac.id/8825/1/1740100031.pdf	28 0.49 %
10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	24 0.42 %

from RefBooks database (0.51 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BJB CABANG BANJARMASIN Hasan Sayid;	7 (1) 0.12 %
2	Studi Kausal Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Andi Yulianto, Riono Slamet Bambang, Fadlilah Nihayatul, Dwi Harini, Mukson;	7 (1) 0.12 %
3	PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT JIMBARAN Ni Luh Yuvina Natalia, Ni Made Dwi Puspitawati, I Nengah Sudja;	5 (1) 0.09 %
4	PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DIMARCO MITRA UTAMA Sintia Devi Nurdalia, Didin Himah Pekasa, Agtovia Frimayasa;	5 (1) 0.09 %
5	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi Septiani Nur Rizkiroh, Nurhidayah Nurhidayah, Novianto Abdullah Syakur;	5 (1) 0.09 %

from the home database (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (18.64 %) 

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50300/56033	860 (50) 15.09 %
2	https://pels.umsida.ac.id/index.php/PELS/article/view/1499	63 (8) 1.11 %
3	https://eprints.ums.ac.id/79326/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf	35 (4) 0.61 %
4	http://etd.uinsyahada.ac.id/8825/1/1740100031.pdf	28 (1) 0.49 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50250/55994	24 (3) 0.42 %
6	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/35710/2/T1_212020236_lsi.pdf	14 (2) 0.25 %
7	http://repository.ub.ac.id/117473/1/SKRIPSI.pdf	10 (1) 0.18 %
8	https://rayyanjurnal.com/index.php/aurelia/article/view/2853	8 (1) 0.14 %

9	http://repository.fe.unj.ac.id/9854/2/BAB%203%20%282%29.pdf	8 (1) 0.14 %
10	https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/4293/3285/	6 (1) 0.11 %
11	https://eprints.ums.ac.id/54062/3/BAB%20I.pdf	6 (1) 0.11 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Employee Perceptions On Employee Performance at PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK UNIT GEDANGAN SIDOARJO

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK UNIT GEDANGAN SIDOARJO

Citra Nanda Cahyaningrum 1), Dewi Andriani 2), Rifdah Abadiyah3) 1)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo 2)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo 3)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo *Email Penulis Korespondensi: citra.nanda99@gmail.com, dewiandriani.24@mail.com, rifdahabadiyah@umsida.ac.id Abstract. In this study, researchers chose the company PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Gedangan Unit Sidoarjo as the research object has the aim of knowing Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Perceptions of Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Gedangan Unit Sidoarjo. This research utilizes quantitative research methods, with the type of data used being primary data (survey). The sampling technique used by researchers was distributing questionnaires to a population of 170 employees with data collected directly from respondents. The data collection technique in this research utilizes a Likert scale. The Likert scale is a tool used to measure attitudes, opinions and perceptions of individuals and groups of people about social phenomena. The data testing analysis technique utilizes Smart Partial Square (SPSS) software version 25. With classic assumption tests of validity and reliability, Outher Model and Inner Model. The research results show that Organizational Culture influences Employee Performance, Organizational Commitment influences Employee Performance, and Employee Perception influences Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Gedangan Unit Sidoarjo.

Keywords - Organizational culture; Organizational Commitment; Employee Perception; Employee performance

Abstrak. Penelitian ini peneliti memilih perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo sebagai objek penelitian memiliki tujuan dalam mengetahui Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Penelitian ini memanfaatkan metode penelitian kuantitatif, dengan jenis data yang dimanfaatkan merupakan data primer (survey). Teknik sampel yang dimanfaatkan peneliti merupakan penyebaran kuisioner dimana populasi berjumlah 170 karyawan dengan pengambilan data secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan skala likert, skala likert yaitu sebuah perangkat yang dimanfaatkan dalam mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun sekelompok orang tentang enomena sosial. Teknik analisis pengujian data memanfaatkan software Smart Partial Square (SPSS) versi 25. Dengan uji asumsi klasik validitas dan reabilitas, Outher Model dan Inner Model. Hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Persepsi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo.

Kata kunci - Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Persepsi Karyawan; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era 5.0 dengan penuh tantangan juga persaingan saat ini sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang terpenting dalam organisasi. Karyawan saat ini dianggap sebagai sumber daya dengan paling utama maupun perlu didapatkan perhatian penting dikarenakan komponen utama dapat memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuan mereka. Jika sumber daya manusia secara benar menghargai minat serta kemampuan, mengembangkan keahlian, juga mmenfaatkan sehingga organisasi mampu berjalan dengan dinamis juga berkembang secara pesat. Hal tersebut membuktikan mengenai karyawan dengan tepat sumber daya manusia secara tepat. Dengan ini, ada korelasi positif antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan[1].

PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Gedangan merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang agribisnis, terutama dalam produksi pakan ternak yang didirikan pada tahun 1975. Unit Gedangan, salah satu unit operasional perusahaan yang terletak di Sidoarjo, Jawa Timur, dikenal sebagai pusat produksi yang sangat penting dalam jaringan operasional Japfa[2]. Tiap perusahaan terdapat tujuan yang akan diperoleh secara efektif serta efisien. Perolehan tujuan tersebut mampu dilaksanakan dikarenakan terdapat sejumlah sumber daya dengan terlibat untuk melaksanakan aktifitas perusahaan diantaranya sumber daya manusia yang menjadi faktor pada perolehan tujuan perusahaan. Pegawai sumber daya pada perusahaan harus dikelola secara tepat maka memerlukan perhatian juga perlakuan penting dibandingkan sumber daya yang lain. Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, organisasi berusaha untuk menemukan strategi efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu yang terpenting mendapat perhatian adalah pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan. Ketiga elemen ini tidak hanya membentuk lingkungan kerja tetapi juga mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada performa keseluruhan organisasi.

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Gedangan yang kuat, yang pada gilirannya mempengaruhi persaingan di antara perusahaan. Sebuah contoh budaya perusahaan yang kuat adalah bagaimana sikap dan perilaku karyawan menjadi ciri khas perusahaan meningkatkan kualitas karyawan. Selanjutnya, budaya organisasi menghasilkan komunikasi interpersonal yang kuat dan menghasilkan

hubungan antara karyawan dan perusahaan. Meskipun budaya organisasi juga dapat membantu pekerja, sekalipun membantu jika komunikasi yang buruk menghambat nilai organisasi. [3] Akar budaya organisasi yang bersumber dari berbagai pendirinya, dikarenakan berbagai pendiri organisasi terdapat dampak secara peting untuk budaya awal organisasi, baik untuk aspek kebiasaan juga ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat dalam kesamaan visi dengan menciptakan konsistensi untuk perilaku maupun tindakan[4]. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang secara kolektif menentukan identitas dan operasional sebuah organisasi. Budaya yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengarahkan perilaku karyawan, dan menetapkan standar yang jelas untuk diikuti. Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inovatif, terbuka, dan kolaboratif cenderung meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi akan melakukan pengakajian dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya. Komitmen organisasi tidak akan terlepas dari keterlibatan karyawan dalam oprasional organisasi. Keterlibatan karyawan adalah proses keikutsertaan mereka pada kegiatan organisasi termasuk pengambilan keputusan dan turut adil dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu output kerja yang diperoleh individu untuk menjalankan berbagai tanggung jawab yang dibebankan untuknya dengan berlandaskan dari kemampuan, kesungguhan, pengalaman juga waktu kinerja tersebut menjadi komponen pada tiga aspek utama diantaranya kemampuan serta keinginan seorang pekerja, kemampuan juga penerimaan dari penjelasan delegasi tugas juga kontribusi nyata tingkat motivasi seorang pekerja . Kepercayaan karyawan terhadap prinsip-prinsip organisasi atau perusahaan dan keberanian mereka adalah dasar dari komitmen organisasi. Pekerja PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan mendukung tujuan organisasi dan tetap setia. Oleh karena itu, pekerja akan merasa ikut memiliki organisasi karena komitmen organisasi . Jika karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan, mereka akan lebih senang bekerja dan lebih baik dalam kerjanya, Seseorang harus memiliki komitmen dalam organisasi.[5].

Persepsi karyawan sangat penting untuk keberhasilan manajemen SDM. Persepsi karyawan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, serta pada motivasi, kepuasan, dan produktivitas. Selain itu, memahami dan mengelola persepsi karyawan dapat mengurangi turnover. Oleh karena itu, manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan harus proaktif menangani masalah dan meningkatkan persepsi melalui kebijakan, praktik, dan komunikasi yang baik. Memahami informasi melalui perasaan, pendengaran, penciuman, dan penglihatan dikenal sebagai persepsi. Pandangan karyawan berbeda dari penginderaan mereka. Karyawan ada yang memiliki persepsi positif dan yang negatif, yang akan berdampak pada karyawan sebenarnya. Persepsi seseorang terhadap sesuatu didefinisikan sebagai "penafsiran yang ditangkap individu melalui proses menerima dan mengorganisasikan informasi yang diaplikasikan dalam bersikap dan bertindak laku. Persepsi yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu tidak terjadi dengan begitu saja, ada beberapa proses yang harus dilalui oleh individu tersebut untuk memperolehnya" Persepsi hakikatnya proses penilaian individu terhadap suatu objek.[6]

Kinerja karyawan adalah komponen dengan sangat penting juga memiliki fungsi utama pada perolehan tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan[7]. Kinerja perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja yang buruk menunjukkan moral kerja yang rendah, yang ditunjukkan dengan penurunan komitmen kerja[8]. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan kualitas tinggi . Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi efisiensi untuk mengembangkan strategi manajemen yang efektif. Meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan mempertimbangkan komponen yang penting seperti lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang baik merupakan modal awal suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan anggota organisasi secara keseluruhan, dan membentuk nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi.[9].

Pada kondisi tersebut kesenjangan penelitian merupakan Evidence gap. Evidence gap sebagai kesenjangan yang diperoleh pada bukti penelitian yang mana titik kesenjangan diantara kejadian terhadap bukti yang dapat. Menurut hasil penelitian berdasarkan [4] menunjukkan apabila **budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), berbeda dengan penelitian lain** bahwa budaya organisasi (X1) tidak menunjukkan **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)**. Kemudian variable komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), tidak serupa terhadap penelitian yang lain bahwa komitmen organisasi (X2) tidak menunjukkan pengaruh **positif terhadap kinerja karyawan (Y)**, kemudian variable menurut[9] persepsi karyawan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), tidak serupa terhadap penelitian yang lain bahwa persepsi karyawan (X3) tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absen	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Hari	Tingkat Absensi	
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%

Tabel 1. Daftar absensi karyawan PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan Tahun 2024

Sumber : PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan

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.

Rumusan Masalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan 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 ?

Tujuan penelitian : Tujuan penelitian ini adalah mengetahui budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan terhadap kinerja

Kategori SDGS :

Sesuai dengan kategori SDGS 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

2. LITERATURE RIVIEW

Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, konvensi, keyakinan, dan cara bersama Dalam melakukan sesuatu yang mempengaruhi lingkungan kerja organisasi. Ini mengungkapkan karakteristik organisasi, termasuk cara karyawan melakukan komunikasi, berinteraksi, juga melihat pekerjaan mereka. Budaya organisasi ini menentukan kerangka kerja dengan berdampak pada keputusan, motivasi, juga hubungan anggota organisasi. Misalnya, organisasi dalam budaya terbuka serta kolaboratif mampu mendukung komunikasi terbuka, kreativitas, juga kolaborasi diantara tim. [10] dalam makna yang lainya budaya organisasi merupakan komponen utama pada manajemen, organisasi tersebut menggerakkan perilaku serta kinerja setiap anggota serta organisasi dengan keseluruhan. Melalui meningkatkan budaya secara sehat juga fleksibel, organisasi ini dapat menjadikan area kerja dengan mendukung kemajuan, inovasi, serta keberhasilan pada jangka panjang[11]. Menurut [12] indikator dalam budaya organisasi :

1. Inovasi : seberapa jauh karyawan didukung dalam menjadi inovatif serta sejauh mana pegawai dikuatkan dalam berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail : Seberapa jauh karyawan dihadapkan membuktikan kecermatan.
3. Berorientasi kepada hasil : Seberapa jauh manajemen dengan mengarah terhadap hasil tidak dalam teknik yang dimanfaatkan dalam memperoleh hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia : Seberapa jauh keputusan manajemen dapat mempertimbangkan efek pada hasil kerja pegawai dalam organisasi.
5. Berorientasi tim : Seberapa jauh berbagai aktifitas pada organisasi dalam tim daripada dalam individu.
6. Agresivitas : Sejauh mana pegawai yang kompetitif serta agresif.
7. Stabilitas : Seberapa jauh aktifitas organisasi menekankan mempertahankan status berbeda dengan pertumbuhan.

Komitmen Organisasi (X2)

Dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka dan budaya tempat kerja sering kali merupakan komponen penting dalam dunia kerja. Fakta bahwa beberapa perusahaan bersedia mencantumkan komitmen dalam pengumuman pekerjaan atau sebagai komitmen untuk memegang posisi yang menunjukkan banyak hal tentang pentingnya komitmen internal di tempat kerja. Pencapaian tujuan ekonomi organisasi dan kualitas hubungan pekerja-majikan terkait erat dengan komitmen kerja[13].

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dalam senantiasa menjadi anggota organisasi tertentu, minat dalam berupaya maksimal sejalan terhadap harapan organisasi, juga keyakinan tertentu maupun penerimaan nilai serta tujuan organisasi. komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pegawai kepada organisasiditandai dalam tetap tinggal. Mendukung dalam pencapaian tujuan organisasidan tidak terdapat tujuan dalam berhenti dari organisasikarena sebab apa saja. Komitmen dapat diyakini sebagai kekuatan pendorong sebuah kesuksesan. Ketika seseorang menghadapi suatu masalah dan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya, seseorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebuah tantangan sehingga selalu tertantang untuk selalu berusaha untuk mengatasinya dan berusaha menyelesaikan tugasnya sampai selesai. Jika seseorang itu tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya, maka seseorang itu dianggap tidak bertanggung jawab dan sulit dipercaya untuk melakukan pekerjaannya karena, dianggap tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik[14]. Menurut [15] indikator komitmen organisasi.

1. Komitmen afisien (efficient commitment): Yaitu keinginan yang menjadi anggota organisasi bermula dari keterikatan emosional pegawai dengan identifikasi dengan keikutsertaanya dalam organisasi, dimana pegawai mencerminkan hubungannya terhadap organisasi pada konteks nilai serta kesatuan tujuan. Komitmen efisien (efficient commitment) yang terdiri dari beberapa komponen seperti: keinginan, keinginan untuk bertahan hidup, kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan.
2. Komitmen keberlanjutan (continuity commitment): Yaitu harapan dalam tetap sebagai anggota organisasi dikarenakan kekhawatiran akan biaya yang timbul akibat keluar dari organisasi akibat kerugian yang berkaitan dengan kepergian karyawan. Komitmen berkelanjutan yang terdiri dari : Sulit untuk keluar dari perusahaan meskipun karyawan benar-benar mengiginkanya, karyawan mungkin saja akan tetap bekerja diperusahaan, dan hanya ada sedikit pilihan untuk keluar dari perusahaan.
3. Komitmen regulatif (regulatory commitment): Yaitu keinginan yang menjadi anggota organisasi karena dirasa suatu kewajiban yang berkaitan dengan perasaan pekerja atas kewajiban yang berada di dalam organisasi itu yang terbaik. Komitmen regulatif (regulatory commitment) yang meliputi: tingkat kebanggaan karyawan ketika bekerja pada perusahaan, tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, serta pengorbanan kerja karyawan dalam pekerjaan.
4. Komitmen keterlibatan (employee engagement): Yaitu mengukur tingkat partisipasi aktif dan atusiasme karyawan dalam pekerjaan mereka. Semakin tinggi keterlibatan, semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Persepsi Karyawan (X3)

Karyawan sebagai hasil kerja yang diperoleh dari karyawan yang sejalan terhadap tugasnya masing-masing ketika periode tertentu pada suatu perusahaan. Posisi kinerja karyawan untuk perusahaan merupakan sebagai modal penting agar mampu menjaga eksistensinya pada dunia industri. Konsep pada kinerja karyawan mengarah terhadap tingkatan pencapaian karyawan maupun organisasi terhadap persyaratan pekerjaan pada perusahaan. Menurut [16] indikator yang mempengaruhi persepsi karyawan :

1. Karakteristik individu: yang melihat dapat memengaruhi perilaku persepsi mereka tentang suatu benda atau lingkungan. Sikap, motif, pengalaman masa lalu, kepentingan atau minat, dan pengharapan adalah beberapa contoh karakteristik pribadi tersebut.
2. Sasaran: Ciri-ciri sasaran yang dilihat mempengaruhi persepsi seseorang. Seseorang dapat melihat dengan berbagai cara, seperti gerakan, suara, ukuran, dll.
3. Kondisi: Ini dapat berupa barang atau kejadian. Faktor-faktor seperti cahaya, suhu udara, dan waktu siang atau malam, antara lain, mempengaruhi keadaan di tempat lain.
4. Motivasi: karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung menilai kinerja mereka sebagai tinggi.

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja ditentukan oleh keinginan serta keahlian seseorang dalam menuntaskan suatu tugas maupun pekerjaan, individu harus terdapat dorongan serta keterampilan tertentu dalam menuntaskan tanggung jawab maupun pekerjaannya tersebut. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa itu yang akan dikerjakan dan bagaimana melakukannya, seseorang tidak akan berhasil. Kinerja merupakan hasil yang telah ditetapkan dan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan berbeda-beda, dan sesuai dengan visi misi Perusahaan [17]. Kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap individu menjadi prestasi kerja yang dibawa pegawai pada peran organisasi. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai di bidangnya bisa saja didefinisikan sebagai kinerja, menurut beberapa teori tentang kinerja. Hasil kerja ini dapat secara langsung dilihat kuantitas dan jumlah output yang dihasilkan kualitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan ini, yang dapat diukur dengan keterampilan berikut: kemampuan teknis; keterampilan konseptual; tanggung jawab prakarsa; prakarsa; dan keterampilan untuk berinteraksi dengan orang lain[18]. Menurut[19] ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Target: adalah indikator dengan penyediaan jumlah, pekerjaan, maupun kuantitas yang dihasilkan.
2. Kualitas: adalah pengakuan dengan hasil yang diperoleh, serta ini menjadi komponen utama, dikarenakan kualitas menjadi kekuatan untuk mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian: adalah penyelesaian secara tepat waktu maupun penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
4. Tata Asas: Tidak sekedar harus memenuhi target, kualitas serta tepat waktu, namun juga harus dilaksanakan melalui upaya secara tepat, tranfaran serta mampu dipertanggung jawabkan.

Teori Hubungan Antar Variabel

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi sangat utama menjadi berbagai nilai yang sebagai pedoman sumber daya manusia dalam menyelesaikan masalah eskternal juga upaya penyesuaian informasi ke dalam organisasi dengan demikian setiap anggota organisasi harus mengetahui berbagai nilai yang terdapat juga bagaimana mereka harus berperilaku maupun bertindak [20]. Budaya Organisasi sebagai pengaruh pada terdapatnya perilaku juga norma yang berjalan, sehingga mampu mengelola bagaimana organisasi memiliki komitmen, terinspirasi, juga terlibat pada visi misi organisasi perusahaan. Hal tersebut dikuatkan terhadap terdapatnya Budaya Organisasi terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan [21]. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini merupakan **H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi pada perusahaan mampu sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan, yang mana komitmen organisasi bersumber pada nilai-nilai perusahaan yang sudah tersosialisasikan secara tepat kepada karyawan mampu sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya dan memberikan kepuasan kerja [8]. Komitmen Organisasi menjadi pendukung kerja yang berasal pada internal pribadi. Komitmen organisasi menjadi keinginan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab tertentu bagi kepentingan perusahaan sendiri. Hal ini diperkuat dengan terdapatnya Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [22].

Hubungan Persepsi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Dalam menciptakan kinerja secara unggul, tidak hanya dibutuhkan sumber daya secara optimal, juga dibutuhkan hubungan Persepsi Karyawan pada organisasi dalam menghubungkan dan mengkoordinasikan sumber-sumber daya juga kemampuan organisasi [23]. Persepsi dapat di definisikan sebagai proses mengorganisasikan dan memberikan arti terhadap lingkungannya [24]. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini merupakan H3 : Persepsi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menerapkan skala likert mengenai pertanyaan **mengenai Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan** yang jawabannya diukur menggunakan skala likert 1-5 yaitu skala **Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5)**. Pada penelitian ini peneliti memanfaatkan rumus slovin menjadi usaha dalam memperoleh jumlah sampel yang akan ditetapkan, dengan demikian mampu diperoleh kesimpulan sampel untuk penelitian ini sejumlah 63 responden dalam margin of error 10%[25]

Penelitian ini dilakukan di **PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan**. Populasi penelitian ini yaitu karyawan tetap **PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Gedangan** karyawan berjumlah 170. Pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik probability sampling, teknik ini dipilih karena populasi yang lebih besar, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data dari setiap karyawan tanpa terkecuali[26]. Metode ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menggali mengenai pengaruh budaya organisasi(X₁), komitmen organisasi(X₂), dan persepsi karyawan(X₃) terhadap kinerja karyawan(Y). Metode penelitian ini dimanfaatkan dalam meneliti populasi serta sampel tertentu.

Tabel 1.2

Nilai Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penyebaran kusioner dilakukan di goggle form, data pada penelitian ini dianalisis menggunakan Smart PLS versi 4.

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : margin of error

$$n = 170 \\ 1 + 170 \cdot (0.1)^2$$

$$N = 170 \quad n = 170 \quad n = 170 \quad N = 62.96$$

$$1 + 170(0.01) \quad 1 + 1.7 \quad 2.7$$

Jadi dengan margin of error 10%, ukuran sampel yang dihitung adalah sekitar 63 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis **software Smart Partial Square (PLS) versi 4.0.**

1. **Outer Model Pengukuran (Order Model)** sebagai uji yang dijalankan dalam mengetahui validitas serta reliabilitas pada indikator dengan menerapkan variabel maupun konstuktur. Uji validitas ini mampu dilaksanakan melalui dua metode diantaranya Composites Reliability serta Cronbach's Alpha
2. Model Struktural (Inner Model) menjadi model yang dimanfaatkan dalam mengetahui nilai signifikansi. R-Square dimanfaatkan dalam mengevaluasi konstruk dependen pada uji ini.
3. Teknik Pengujian Hipotesis, pada pengujian hipotesis akan diuji memanfaatkan uji t dengan sejumlah 5% (0,05) untuk nilai signifikansinya. Uji pada penelitian ini disebut diterima apabila untuk T-statistik > 1,96 dengan nilai P-value < 0,05. Akan tetapi apabila untuk T-statistik < 1,96 dengan nilai P-value > 0,05 dengan demikian hipotesis ditolak (tidak signifikan)

Adapun kerangka konseptual dan hipotesis penelitian sebagai berikut

Hipotesis dari data diatas :

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 TB, Unit Gedangan

H4 : Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan

Definisi Operasional

1. Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah organisasi yang mampu sebagai komponen kelebihan kompetitif secara penting merupakan jika budaya organisasi memperkuat strategi organisasi, serta jika budaya organisasi mampu menjawab maupun mengatasi permasalahan lingkungan secara cepat uga tepat yang akan terdapat pengaruh terhadap kinerja organisasi.[27]. Indikator [12]

1. Inovasi : Seberapa jauh karyawan didukung agar menjadi inovatif Sejauh mana pegawai didorong untuk berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail : Seberapa jauh karyawan dihadapkan membuktikan kecermatan.
3. Berorientasi kepada hasil : Seberapa jauh manajemen dengan mengarah terhadap hasil tidak dalam teknik yang dimanfaatkan dalam memperoleh hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia : Seberapa jauh keputusan manajemen dapat mempertimbangkan efek pada hasil kerja pegawai dalam organisasi.
5. Berorientasi tim : Seberapa jauh berbagai aktifitas pada organisasi dalam tim daripada dalam individu.
6. Agresivitas : Sejauh mana pegawai yang kompetitif serta agresif.
7. Stabilitas : Seberapa jauh aktifitas organisasi menekankan mempertahankan status berbeda dengan pertumbuhan

2. Komitmen Organisasi (X2)

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.[28]. Indikator [15]

8. Loyalitas : Karyawan mampu mempertahankan pekerjaannya dalam jangka panjang

Kolaborasi : Karyawan mampu berkomitmen untuk bekerja satu sama lain

9. Kepatuhan Terhadap Aturan : Karyawan mematuhi prosedur yang ditentukan .

10. Tanggung jawab : Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tujuan dan visi perusahaan

3. Persepsi karyawan (X3)

Persepsi karyawan merupakan sebagai modal penting agar mampu menjaga eksistensinya pada dunia industri. Indikator [16]

11. Kepuasan kerja : Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.
12. Kondisi : Situasi atau keadaan yang mempengaruhi suatu individu atau kelompok
13. Motivasi : menunjukkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya
14. Komunikasi : Karyawan mampu keterbukaan dalam organisasi
4. Kinerja karyawan

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[29].Indikator [19]

15. Target : Mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target
16. Kualitas : Mampu bekerja dengan kualitas standart
17. Waktu Penyelesaian : Mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan
18. Tata Asas : Mentaati asas/aturan dan menyelesaikan pekerjaannya

JADWAL PENELITIAN

NO KEGIATAN	APRIL	JUNI	JULI	SEPTEMBER	OKTOBER
1	Pengajuan Judul				
2	Penyusunan Proposal				
3	Seminar Proposal Penelitian				
4	Dan lain-lain				

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Outer Model a. 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**) [30]. **Analisis berikutnya mampu dievaluasi melalui model pengukuran (outer model) dengan menjalankan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas.**

Sumber : Algoritma PLS 4.0

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	X 1.5	0.742	Valid											
	X 1.6	0.729	Valid													
	X 1.7	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							
	X 3.4	0.724	Valid	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.841	Valid	Y2	0.717	Valid	Y3	0.711	Valid	Y4	0.855	Valid

Tabel 2. Hasil Loading Factor

Sumber : Data diolah 2025

Pengujian Convergent Validity dilakukan dengan indicator refleksi dilakukan berdasarkan korelasi 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**.

b. Uji Validitas Diskriminan

uji validitas diskriminan tersebut dilaksanakan melalui cross loading, dalam memastikan setiap konsep pada bentk 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

Sumber : Data diolah 2025

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 4. Cross Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,928	0.801	0.747	0.757
X1.2	0.827	0.672	0.571	0.654
X1.3	0.819	0.656	0.629	0.581
X1.4	0.706	0.528	0.619	0.557
X1.5	0.794	0.542	0.708	0.508
X1.6	0.742	0.665	0.560	0.686
X1.7	0.729	0.756	0.652	0.647
X2.1	0.721	0.806	0.677	0.673
X2.2	0.579	0.727	0.542	0.575
X2.3	0.854	0.922	0.714	0.841
X2.4	0.518	0.731	0.873	0.849
X3.1	0.713	0.654	0.730	0.587
X3.2	0.782	0.745	0.773	0.741
X3.3	0.610	0.563	0.780	0.531
X3.4	0.514	0.864	0.724	0.557
Y1	0.854	0.922	0.714	0.841
Y2	0.580	0.842	0.726	0.717
Y3	0.503	0.551	0.684	0.711
Y4	0.585	0.578	0.584	0.855

Sumber : Data diolah 2025

Dalam tabel tersebut nilai cross loadingnya lebih dari 0,5 dengan demikian mampu disebut semua indicator valid dikarenakan memenuhi korelasi. **C. uji Reabilitas Composite Tabel 5. Construct Realibility 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

Sumber : Data diolah 2025

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.

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 Sumber : Data diolah 2025

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 indicator dalam setiap konstruk terdapat nilai secara lebih tinggi daripada untuk indikator dalam konstruk yang lain.

2. Inner Model a. 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

Sumber : Data diolah 2025

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

b. 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-Values < 0,05 dengan t-statistik > 1,96. Tabel 8. Path Coefficient Original Sample (O) Sample Mean (M) Standard 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

Sumber : Data diolah 2025

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. Persepsi 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 paa 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[30]

Implikasi budaya organisasi pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Terutama pada indikator inovasi, sangat utama untuk menunjukkan arah serta tujuan secara jelas untuk semua komponen organisasi. Inovasi secara jelas juga terdefinisi secara tepat tidak sekedar melakukan identifikasi tujuan pokok perusahaan, namun bermanfaat juga menjadi acuan untuk setiap kegiatan operasional juga pengambilan keputusan. Karyawan dalam perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo terdapat inovasi secara kuat, dengan demikian mereka mampu lebih mudah mengetahui peran mereka untuk memperoleh tujuan perusahaan, yang ketika gilirannya meningkatkan motivasi juga komitmen karyawan. Tidak hanya itu, misi secara tersusun memungkinkan perusahaan dalam menyusun strategi jangka panjang dengan lebih efektif, menyesuaikan terhadap perubahan pasar, juga tetap fokus dalam perolehan tujuan bersama. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari [32] yang menjelaskan terkait budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 [30]

Implikasi komitmen organisasi pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Terutama pada indikator komitmen efisien, sangat penting dapat diukur melalui beberapa indikator kunci yang mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat dan berkontribusi terhadap tujuan

perusahaan. Selain itu, adanya komunikasi yang jelas, peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap kontribusi individu turut mempengaruhi komitmen karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo untuk bekerja secara efisien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari yang menjelaskan [33] mengenai budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H 3 : 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 [30]

Realistis dari variabel persepsi karyawan dengan indikator karakter individu, yang mengacu pada berbagai aspek yang mencerminkan nilai-nilai pribadi karyawan yang berkontribusi pada budaya kerja secara keseluruhan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo adalah bahwa karyawan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo dengan baik karakter yang kuat, seperti integritas, tanggung jawab, dan kemampuan untuk bekerja sama menjadi dasar penting dalam menunjukkan lingkungan kerja secara harmonis juga produktif. Hal tersebut memperkuat terdapatnya lingkungan kerja secara kolaboratif yang mana kemampuan mampu dipertukarkan secara mudah, meningkatkan penyelesaian masalah, juga meningkatkan inovasi juga produktivitas. Oleh karena itu, memperkuat hubungan interpersonal juga kerja sama diantara tim mampu meningkatkan efektivitas kinerja pada Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari [23] yang menjelaskan mengenai persepsi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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 lainya 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 smea 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.