

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 26 No. 1 (2025): January
DOI: 10.21070/ijins.v26i1.1780

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Organizational Commitment as a Predictor of Employee Performance in the Shrimp Processing Industry: Komitmen Organisasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan di Industri Pengolahan Udang

Komitmen Organisasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan di Industri Pengolahan Udang

Afrillian Ilham Pradana, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, ()

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, ()

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

General Background Effective Human Resources Management is crucial for organizational success and competitiveness, with employee performance being a core outcome. **Specific Background** Performance is often linked to organizational culture, work environment, and organizational commitment. **Knowledge Gap** Although these relationships are theoretically established, the specific hierarchy and magnitude of their effects in a high-production, target-oriented environment, such as the shrimp processing industry, requires empirical validation. **Aims** This study examines the relationship between organizational culture, work environment, organizational commitment, and employee performance at PT Panca Mitra Multiperdana Tbk Situbondo. **Results** Utilizing a quantitative method with a simple random sample of 86 employees, the results show that Organizational Culture and Work Environment have no significant relationship with employee performance. In contrast, Organizational Commitment is proven to be a major determinant of employee performance. **Novelty** This study specifies the dominance of organizational commitment over culture and physical environment in driving performance within the context of the surveyed firm. **Implications** The findings suggest that management should prioritize programs that bolster employee commitment to further sustain and improve overall productivity.

Highlights

- Organizational commitment is the strongest performance predictor.
- Culture and work environment show no significant link to performance.
- Study conducted on 86 employees of PT Panca Mitra Multiperdana Tbk.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance, Shrimp Industry

Published date: 2025-01-12

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mengoptimalkan potensi SDM suatu organisasi, serta menyelaraskan strategi pengelolaan SDM dengan tujuan bisnis secara keseluruhan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan dan daya saing organisasi. Hal tersebut menjadi landasan pentingnya memperlakukan karyawan sebagai aset berharga dan berinvestasi dalam pengembangan serta kesejahteraan mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan dan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. SDM juga memastikan perkembangan holistik seluruh pemangku kepentingan sekaligus untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Kinerja adalah hasil suatu proses yang dinilai dan diukur dalam kurun waktu tertentu. Penilaian ini biasanya didasarkan pada kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan. Kinerja juga sering kali dituangkan dalam metrik kinerja, indikator kinerja utama (KPI), atau sasaran kinerja. Kinerja dapat dinilai dalam banyak bidang, termasuk bisnis, olahraga, pendidikan, dan banyak lagi. Ukuran serta indikator spesifik yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, akan bergantung pada tujuan dan sasaran dari aktivitas atau proses tertentu yang dinilai.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dari segi budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berdampak besar pada moral, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Hal ini juga memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan talenta. Individu sering kali tertarik pada organisasi dengan budaya kerja yang selaras dengan preferensi kerja mereka. Akibatnya, banyak organisasi berinvestasi dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang positif dan efektif, untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di industri masing-masing.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dari segi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dirancang dan dipertimbangkan dengan matang dapat membantu meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Pengusaha harus terus menilai dan menyesuaikan lingkungan kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka yang terus berkembang.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dari segi komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung terlibat secara aktif dalam pekerjaan, menjadi lebih produktif, dan melampaui persyaratan pekerjaan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Mereka percaya pada misi dan nilai-nilai organisasi, yang memotivasi untuk bekerja keras mencapai tujuan. Memahami dan membina komitmen organisasi penting bagi bisnis, sebab karyawan yang berkomitmen cenderung lebih loyal, termotivasi, dan berkontribusi positif terhadap kinerja serta kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

PT Panca Mitra Multiperdana Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan pengeksportan udang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004 dan telah mempekerjakan sebanyak 600 karyawan. PT Panca Mitra Multiperdana Tbk berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil produksi guna memenuhi permintaan pasar luar negeri. Oleh sebab itu, perusahaan terus meningkatkan produksi setiap tahunnya. Berikut data jumlah karyawan bagian pengemasan udang PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk Situbondo:

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Hasil Pengemasan	Persentase Hasil Target
2020 2021 2022	520 560 600	4.160 ton	4.480 ton 4.200 ton 4.800 ton	0,96 % 7,1 % 8,3 %

Table 1. Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Bagian Pengemasan Udang Sumber: PT Panca Mitra Multiperdana Tbk
Berdasarkan persentase hasil produksi bagian pengemasan udang, produksi udang telah melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan produktivitas kerja karyawan meningkat karena adanya pemberian insentif bagi karyawan yang mampu memenuhi target hasil produksi. Pemberian insentif tersebut sebagai upaya agar karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan informasi tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui dampak dan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah : Dampak pengaruh yang sangat besar dari segi budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian : (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?

Research Gap : (1) Judul penelitian : Evaluasi budaya

organisasi pada perusahaan untuk pembinaan digital inovasi menggunakan model pengambilan keputusan berbasis fuzzy. Penelitian untuk menyediakan organisasi yang berupaya menyelaraskan praktik budaya tujuan inovasi digital dengan wawasan berharga, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model MCDM untuk evaluasi dan melakukan benchmarking budaya organisasi di perusahaan untuk mendorong inovasi digital. (2) Judul Penelitian : Survei persepsi apoteker terhadap lingkungan kerja dan pasien keamanan di apotek komunitas selama pandemi COVID-19. Penelitian Untuk mengetahui persepsi apoteker mengenai dampak pandemi COVID-19 terhadap beban kerja, bekerjalingkungan, dan keselamatan pasien di apotek komunitas (3) Judul Penelitian : Komitmen organisasi radiografer dan stres kerja Gelombang pertama Covid-19. Penelitian untuk untuk mengevaluasi komitmen organisasi radiografer dan stres kerja setelah gelombang pertama pandemi COVID-19. Memberikan pengetahuan, bukti, dan panduan yang diperlukan untuk memberikan informasi dalam pengambilan keputusan, mendorong inovasi, dan mempromosikan praktik berkelanjutan di berbagai sektor masyarakat.

Kategori SDGs :

Table 2.

Literature Review

Budaya Organisasi

Menurut 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. Budaya organisasi bertujuan memberikan kemudahan dalam membuat suatu perencanaan mengenai hasil laporan dan evaluasi terhadap kinerja di perusahaan. Selain itu, budaya organisasi dapat mengembangkan dan melatih seorang karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh orang dalam (karyawan dan pemimpin) untuk mempengaruhi dan menyelaraskan organisasi dengan tujuan dan nilai-nilainya, sehingga menjadi kekuatan yang kuat di tempat kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut 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. Pengaruh lingkungan kerja dapat bersifat internal dan eksternal terhadap ruang kerja fisik, dan memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman dan hasil kerja secara keseluruhan.

Komitmen Organisasi

Menurut Komitmen organisasi mencerminkan sikap dan perilaku terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan, dimana karyawan dapat mengidentifikasi tujuan dan harapan organisasi. Komintem organisasi sering kali melibatkan komunikasi yang efektif, visi bersama, dan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan. Komitmen organisasi dapat diwujudkan dalam berbagai cara, seperti bekerja ekstra untuk mencapai tujuan organisasi, tetap bersama organisasi melalui tantangan, dan berkontribusi aktif terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini merupakan faktor penting dalam membangun tenaga kerja yang termotivasi dan terlibat yang bekerja secara kohesif dan termotivasi untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kinerja karyawan yang 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. Hal ini juga memungkinkan pengembangan individu karyawan melalui umpan balik dan dukungan, yang pada akhirnya menguntungkan karyawan dan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Dampak Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut budaya organisasi pada karyawan di perusahaan harus berkontribusi memajukan perusahaan. Budaya organisasi dapat menciptakan budaya yang positif dan selaras yang dapat menghasilkan motivasi, produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi secara keseluruhan. Sedangkan budaya yang negatif atau tidak selaras dapat menghambat kinerja dan menimbulkan berbagai tantangan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk menumbuhkan budaya yang mendukung tujuan dan nilai-nilai strategis sembari meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan karyawan.

Dampak Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif, suportif, dan inklusif kemungkinan besar akan memperoleh tingkat keterlibatan karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif atau tidak sehat dapat menyebabkan penurunan kinerja, tingkat *turnover* yang lebih tinggi, dan penurunan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dampak Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut komitmen organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan berkomitmen terhadap organisasinya, hal ini sering kali menghasilkan peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas secara keseluruhan. Penting bagi organisasi untuk menumbuhkan budaya yang mendorong dan memelihara komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang jelas, perlakuan yang adil, pengakuan, dan peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional. Dengan hal tersebut diharapkan mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kesuksesan mereka sendiri

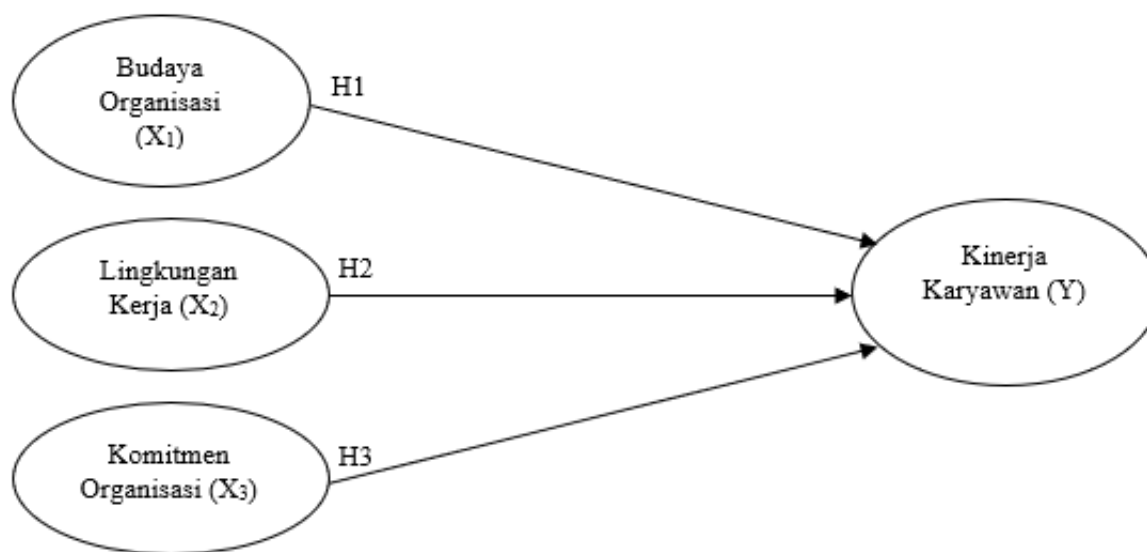


Figure 1. Gambar 1. Kerangka Konseptual

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 bertujuan untuk mengukur dan memahami hubungan antar variabel. Penelitian ini 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 bahwa hasil yang didapat sama dengan jumlah pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin. Berikut hasil dari jumlah sampel penelitian rumus slovin :

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

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

Figure 2.

Hasil perhitungan menurut rumus diatas didapatkan $n = 86$ yang kemudian dibulatkan menjadi 86 orang. Sehingga, banyak sampel penelitian yang diperlukan untuk jumlah karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Tbk Situbondo sebanyak 86 orang.

Definisi Operasional

Definisi operasional ini mengenai penelitian tersebut bisa dilihat secara jelas di tabel 2.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi yang sehat (1) tujuan organisasi, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan membantu dalam menarik dan mempertahankan talenta. [6]	(1) Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam bekerja di perusahaan (2) Karyawan mampu menyelesaikan permasalahan di dalam perusahaan (3) Pemimpin selalu berbagi ilmu pengetahuan dengan karyawan (4) Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan yang mengalami masalah dalam bekerja (5) Pimpinan mengatur anggota organisasi kepada seluruh karyawan supaya berjalan sesuai dengan jabatannya masing-masing di perusahaan
Lingkungan Kerja (X2)	Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi organisasi yang ingin menarik karyawan dan mempertahankan talenta, meningkatkan produktivitas, dan menumbuhkan budaya perusahaan yang positif. [11]	(1) Lingkungan yang disediakan tempat karyawan bekerja (2) Fasilitas yang disediakan di perusahaan (3) Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kinerja organisasi (4) Membangun lingkungan kerja yang produktif (5) Hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan di lingkungan perusahaan
Komitmen Organisasi (X3)	Organisasi yang secara aktif memupuk lingkungan kerja yang positif, mendorong komunikasi terbuka, memberikan kesempatan bagi karyawan akan lebih mungkin untuk melihat tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi di antara para pekerjanya. [8]	(1) Karyawan memiliki kemauan yang kuat untuk menjalin kerja sama sesama anggota organisasi di perusahaan (2) Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk memajukan organisasi di perusahaan (3) Karyawan harus siap menerima tanggung jawab yang besar selama bekerja di perusahaan (4) Karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi di perusahaan (5) Karyawan harus tetap bekerja di perusahaan walaupun banyak persaingan di dunia kerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan komponen kunci keberhasilan organisasi. Dengan menyeimbangkan individu dan tim dengan tujuan strategis, menumbuhkan budaya berkelanjutan, serta memberikan dukungan dan pengakuan yang diperlukan, perusahaan dapat	(1) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (2) Karyawan selalu hadir dalam bekerja di perusahaan (3) Karyawan harus mematuhi peraturan yang diberikan oleh perusahaan (4) Karyawan diberikan apresiasi dari perusahaan karena hasil pekerjaan yang memuaskan (5) Karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas kerja

memposisikan diri untuk
berkembang di industrinya
masing-masing. [6]

Table 3. Tabel 2. Definisi Operasional Sumber: Peneliti (2023)

Setelah data dikumpulkan kan dilakukan beberapa pengujian, yakni pengujian validitas dan reabilitas. Setelah dilakukan pengujian akan dilakukan analisis data. Adapun teknik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda dan analisis linier berganda.

Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari data yang telah terkumpul, untuk menentukan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk melihat apakah nilai korelasi tersebut signifikan. Penelitian yang sering dilakukan dengan uji signifikansi adalah uji T dan uji F. Untuk menentukan uji hipotesis, 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. Sebaliknya, jika p -value lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh signifikan yang terdeteksi.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Apabila nilai (koefisien korelasi) pada r hitung dengan jumlah responden yang diberikan untuk menentukan r tabel sesuai, maka dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah cabang statistik yang berkaitan dengan pengumpulan, penyajian, dan karakterisasi sekumpulan data. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi dari data yang diamati, sering kali dalam bentuk ringkasan numerik atau grafik. [13]

Analisis Regresi Berganda dan Linier Berganda

Analisis regresi berganda dan linier berganda adalah adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (respons) dengan dua atau lebih variabel independen (penjelas). [13]

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini akan menjelaskan hasil kuisioner 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 kuisioner dengan lengkap. Berikut hasil dari jawaban responden adalah sebagai berikut :

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-Laki Perempuan Total	44 42 86	51,2% 48, 8% 100%

Table 4. Tabel 3. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden laki-laki sebanyak 44 orang atau 51,2 %, dan wanita sebanyak 42 orang atau 48,8%. Responden yang paling banyak adalah responden laki-laki.

Usia	Jumlah	Persentase
19 - 28 Tahun 29 - 38 Tahun 39 - 48 Tahun >49 Tahun	13 24 25 24 86	15,1% 26,7% 33,7% 24,4% 100%

Table 4. Tabel 4. Responden berdasarkan Usia

Tabel 4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia. Usia responden 19 - 28 tahun sebanyak 13 orang atau 15,1%, usia 29 - 38 tahun sebanyak 24 orang atau 26,7%, usia 39 - 48 tahun sebanyak 25 orang atau 33,7%, dan usia >49 tahun sebanyak 24 orang atau 24,4%. Responden yang paling banyak adalah responden usia 39-48 tahun.

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK Diploma S1 S2	70 11 5 0 86	81,4% 12,8% 5,8% 0% 100%

Table 6. Tabel 5. Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 5 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 70 orang atau 81,4%, Diploma sebanyak 11 orang atau 12,8%, S1 sebanyak 5 orang atau 5,8 %, dan S2 tidak ada atau 0%. Responden yang paling banyak adalah responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK.

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<3 Tahun 3 - 5 Tahun 5 - 8 Tahun >8 Tahun Total	17 10 4 55 86	19,8% 11,6% 4,7% 64% 100%

Table 7. Tabel 6. Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Masa Kerja responden <3 tahun sebanyak 17 orang atau 19,8 %, Masa Kerja 3 - 5 tahun sebanyak 10 orang atau 11,6%, Masa Kerja 5 - 8 tahun sebanyak 4 orang atau 4,7%, dan Masa Kerja >8 tahun sebanyak 55 orang atau 64%. Responden yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja <3 tahun.

No.	Variabel	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1.	Budaya Organisasi (X ₁)	1. Pihak perusahaan mengadakan sosialisasi visi dan misi organisasi bagi karyawan guna meningkatkan perusahaan	0	0	1	18	67	28,66
		2. Pihak manajemen perusahaan menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas kepada karyawan	0	0	0	16	70	43,13
		3. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operating Procedure)	0	0	0	39	47	43,20
		4. Atasan memberikan arahan yang jelas kepada saya mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	0	0	1	15	70	28,70
		5. Jika pekerjaan mencapai target, perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan	0	0	1	22	63	28,68
		6. Saya menjalin komunikasi dengan rekan kerja	0	0	3	37	46	28,69
		7. Saya bersikap agresif dalam bekerja	0	0	3	64	19	28,74
		8. Saya bersikap kompetitif yang sehat saat bekerja dalam menghadapi rekan kerja	0	0	1	55	30	28,78
		9. Saya dapat menjaga status quo perusahaan (keadaan tetap pada saat ini dari situasi tertentu	0	0	4	49	33	28,84

Figure 3.

Figure 4.

3. Komitmen Organisasi (X ₃)	1. Saya memiliki perasaan dalam menjadi perusahaan	0	0	1	60	25	28,85
	2. Saya memiliki perasaan untuk andil atau ikut serta dalam kepemilikan perusahaan	1	2	10	57	16	17,20
	3. Terdapat ikatan emosional antara diri saya dengan perusahaan	0	0	8	66	12	28,67
	4. Saya memiliki kemudahan untuk menjalin ikatan dengan orang lain	0	0	1	53	32	28,68
	5. Saya merasa bahwa masalah perusahaan merupakan masalah saya	0	0	0	68	18	43,23
	6. Saya memiliki kemauan untuk melaksanakan usaha dalam mencapai kesuksesan perusahaan diluar batas normal	0	0	0	52	34	43,28
	7. Saya memiliki kepercayaan yang tinggi untuk memajukan perusahaan	0	0	6	38	42	28,66

Figure 5.

4. Kinerja Karyawan (Y)	1. Target atau beban kerja yang diberikan perusahaan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik	0	0	0	60	26	43,60
	2. Saya mampu memberikan hasil output kerja yang berkualitas dan optimal	0	0	0	51	35	43,63
	3. Waktu pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan dapat saya gunakan dengan maksimal	0	0	0	41	45	43,68
	4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	64	18	28,68
	5. Saya selalu hadir dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki	0	0	0	67	19	43,30
	6. Hubungan kerja sama dengan rekan kerja dapat saya bina dengan baik	0	0	0	50	35	43,32
	7. Hubungan kerja harmonis dengan rekan kerja dapat saya bangun dengan baik	0	0	0	47	39	43,37

Figure 6. Tabel 7. Responden berdasarkan pertanyaan penelitian

Berdasarkan keterangan pada tabel 7 diatas, hasil responden kuisioner yang sudah dilihat mengenai variabel budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) 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

Uji validitas yang dilakukan pada 86 responden, didapatkan nilai R tabel = 0,217. Dari R tabel yang didapat, diberikan keterangan bahwa jika nilai R hitung kurang dari R tabel (0,217) data dianggap tidak *valid*. Sebaliknya, jika R hitung lebih dari R tabel (0,217) data dianggap *valid*. Berikut adalah hasil uji validitas yang didapat :

Variabel	Indikator			Rhitung			Rtabel			Keterangan			
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	0,514	0,434	0,493	0,0	0,217	0,217	0,217	0,Valid	Valid Valid Valid

	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	0,383	0,312	0,303	0,217	0,217	0,217	Valid	Valid	Valid	Valid
	X1.9				0,296	0,295		0,217	0,217		Valid			
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	0,366	0,395	0,392	0,0	0,217	0,217	0,217	Valid	Valid	Valid
	X2.5	X2.6	X2.7		0,366	0,408	0,338	0,334	0,217	0,217	0,217	Valid	Valid	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	0,557	0,601	0,689	0,0	0,217	0,217	0,217	Valid	Valid	Valid
	X3.5	X3.6	X3.7		0,354	0,465	0,482	0,318	0,217	0,217	0,217	Valid	Valid	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	0,60	0,389	0,586	0,515	0,0	0,217	0,217	0,217	Valid
	Y.7					0,303	0,382	0,560	0,502	0,217	0,217	0,217	0,217	Valid

Table 8. Tabel 8. Hasil Uji Validitas Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan keterangan pada tabel 8 diatas, dapat dijelaskan bahwa R hitung pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan R hitung > R tabel (0,217). Sehingga, dapat dinyatakan bahwa pengujian ini dianggap *valid* dan dapat diandalkan.

Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas, menandakan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang dapat dipertanyakan, namun masih bisa dianggap reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Syarat	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,696 0,688 0,734 0,727	10 8 8 8	0,60 0,60 0,60 0,60	Reliabel Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)				Reliabel Reliabel

Tabel 9. Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan keterangan pada tabel 9 diatas sudah bisa dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60. Dapat dikatakan hasil dari semua kuisioner mengenai variable budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan *reliabel*.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran menyeluruh tentang suatu kumpulan data dengan menggunakan berbagai ukuran seperti nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum dan jumlah total. Berikut hasil analisis deskriptif yang didapat: