

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Citra Nanda Cahyaningrum¹, Dewi Andriani², Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: Februari, 2025

Disetujui: Maret, 2025

Dipublikasi: Maret, 2025

Kata kunci:

Budaya organisasi;
Komitmen Organisasi;
Persepsi Karyawan;
Kinerja Karyawan

Keywords:

*Organizational culture;
Organizational
Commitment;
Employee Perception;
Employee
performance.*

Corresponding Author:

Dewi Andriani

Email:

dewiandriani@umsida.ac.id

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 fenomena sosial. Teknik analisis pengujian data memanfaatkan software *Smart Partial Square* (SPSS) versi 25. Dengan uji asumsi klasik validitas dan reliabilitas, *Outhier 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.

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, Outhier 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.

© 2025 Citra Nanda Cahyaningrum, Dewi Andriani, Rifdah Abadiyah
This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



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. Jika sumber daya manusia dikelola dengan benar, menghargai bakat dan keahlian, mengembangkan kemampuan, dan mendayagunakan, maka organisasi akan bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan ini, ada korelasi positif antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan (Aditianto, Sihite, and Supriyadi 2020).

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 (Wildan Izzan Azmi 2024). Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan karena adanya berbagai sumber daya yang terlibat dalam melakukan kegiatan perusahaan salah satunya sumber daya manusia yang menjadi faktor dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus daripada sumber daya perusahaan yang lainnya. 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. (Efridauli 2018) Akar budaya organisasi yang berasal dari para pendirinya, karena para pendiri organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Wahyudin 2022). 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 hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta 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 kinerjanya, Seseorang harus memiliki komitmen dalam organisasi.(Hidayat and Rudini 2023).

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.(Eneng Susan, Faizal Mulia Z 2022)

Kinerja karyawan adalah komponen yang sangat penting dan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan(S and Susanto 2018). 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(Dewi Atuti, S.Si 2022). 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.(Risambessy et al. 2022).

Dari fenomena diatas kesenjangan penelitian yaitu Evidence Gap. Evidence Gap menjadi kesenjangan yang ditemukan dalam bukti penelitian, diman titik kesenjangan antara fenomena dengan bukti yang dapat. Berdasarkan hasil penelitian menurut(Wahyudin 2022) membuktikan jika 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), berbeda dengan penelitian lain bahwa komitmen organisasi (X2) tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), kemudian variable menurut(Risambessy et al. 2022) persepsi karyawan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), berbeda dengan penelitian lain bahwa persepsi karyawan (X3) tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

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

Bulan	Jumlah	Jumlah Ketidakhadiran				Jumlah Hari	Tingkat Absensi
						Absen	
	Karyawan	Sakit	Izin	Alpha			
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%	

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.

METODE

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini memanfaatkan skala likert mengenai pertanyaan terkait Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan yang jawabanya diukur menggunakan skala likert 1-5 yaitu skala Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Dalam penelitian inipeneliti menggunakan rumus slovin sebagai upaya untuk mendapatkan jumlah sampel yang akan di ambil, sehingga dapat disimpulkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dengan margin of error 10%(Soma and Wachid Hasyim 2023)

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(Sugiyono 2020). 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 digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu.

Tabel .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 from, data pada penelitian ini dianalisis menggunakan Smart PLS versi 4.

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : margin of error

$$n = \frac{170}{1+170.(0.1)^2}$$

$$N = \frac{170}{1+170(0.01)}$$

$$n = \frac{170}{1+1.7}$$

$$n = \frac{170}{2.7}$$

$$N = 62.96$$

$$1+170(0.01)$$

$$1+1.7$$

$$2.7$$

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.

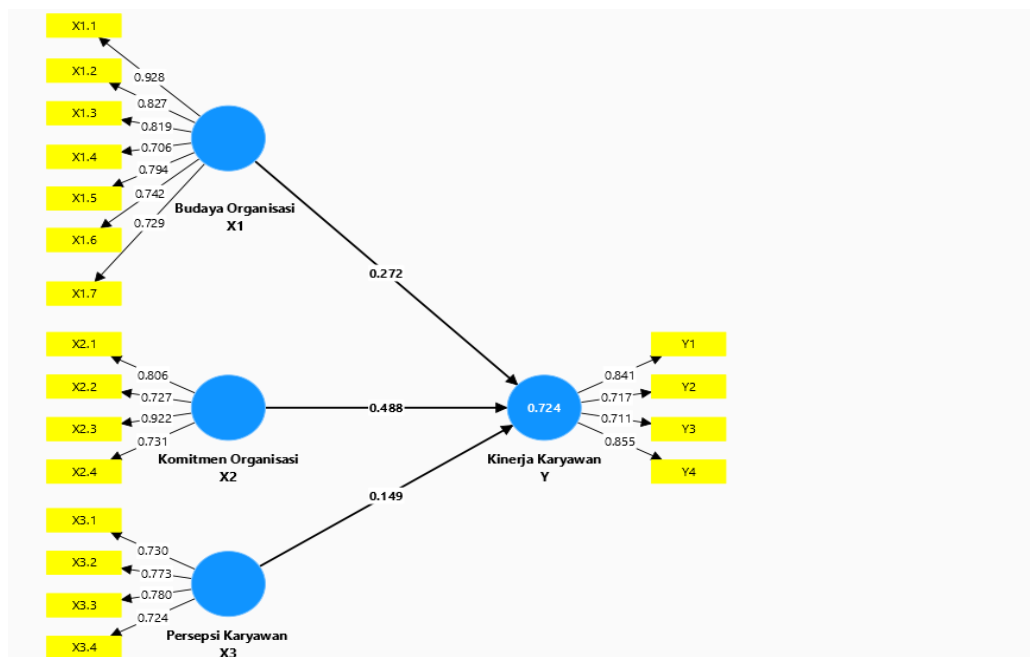
1. *Outer Model* Pengukuran (*Order Model*) merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari indikator dengan menggunakan variabel atau konstruk. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu validity convergent dan validity discriminant. Uji reabilitas ini juga dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Compasite Reliability
2. *Model Struktural (Inner Model)* merupakan model yang digunakan untuk melihat nilai signifikansi. R-Square digunakan untuk mengevaluasi konstruk dependen dalam uji ini. *Teknik Pengujian Hipotesis*, dalam pengujian hipotesis akan diuji menggunakan ujit dengan nilai signifikan sebesar 5% (0,05). Uji dalam penelitian ini dinyatakan diterima jika T-statistik > 1,96 dan nilai P-value < 0,05. Sedangkan jika nilai T-statistik < 1,96 dan nilai P-value > 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak signifikan)

HASIL

Outer Model

a. Uji Validitas Konvergen

Tahapan pada analisis dalam penelitian ini menggunakan Smart Partial Least Square (PLS) versi 4.0 yaitu menghitung Uji Validasi Konvergen pada Output Smart Partial Least Square di Outer Model untuk mengetahui validitas konvergen dari kuisioner yang kami sebar. Validitas Konvergen merupakan hubungan antar indikator X dan Y untuk menilai sejauh mana indikator tersebut dapat menjelaskan masing-masing variabel yang berkaitan (Variabel Laten) (Alam and Sarpan 2024). Analisis selanjutnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran (outer model) dengan melakukan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.



Sumber : Algoritma PLS 4.0

Tabel 3. Hasil Loading Factor

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

Sumber

: Data diolah 2025

Pengujian Convergent Validity dilakukan dengan indicator refleksi dilakukan berdasarkan korelansi antara skor item atau komponen dengan skor construct, yang dapat dihitung dengan SmartPLS. Jika ada nilai korelasi di atas 0,70 maka inicator dianggap valid. Berdasarkan data diatas, diketahui semua outer loading sebesar <0,70, maka semua indicator dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan ini dilakukan dengan cross loading, untuk memastikan setiap konsep pada jenis variable berbeda dengan variable lainnya (Febrian 2023). Indicator tersebut dapat dinyatakan memenuhi syarat discriminant validity.

Tabel 4. 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 pada table diatas, Dimana nilai dari *Fornell-Larcker criterion* di atas >0.7 itu menyatakan bahwa telah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan valid.

Tabel 5. 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

pada tabel tersebut nialai cross loadingnya diatas 0,5 sehingga dapat dinyatakan seluruh indicator valid karena memenuhi korelasi.

c. Uji Reabilitas Composite

Tabel 7. 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

Sumber : Data diolah 2025

Tujuan dari tes tersebut adalah untuk mempunyai kemampuan mengevaluasi reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Jika nilai realibilitas komposit seluruh variable laten dan Crombach`s Alpha lebih dari 0,7. Jadi konstruknya mempunyai reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan. Pada tabel tersebut hasil pengujian menunjukan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai reliabilitas komposit dan Cronbach`s Alpha >0.60 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil uji averge 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

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) bernilai diatas 0,5 maka Average Variant Extracted (AVE) tersebut menunjukkan validitas yang baik. Berdasarkan tabel diatas metode yang digunakan adalah cross loading. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indicator dari tiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan indicator pada konstruk lainnya.

2. Inner Model

a. Uji R-Square

Dalam memulai penilaian model dengan SmartPLS, dimulai dengan memeriksa R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Nilai R-Square 0,33-0,66 menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori sedang, dan nilai R Square 0,19–0,32 menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori lemah.

Tabel 9. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja Karyawan	0.724	0.710

Sumber : Data diolah 2025

Pada tabel diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,710, maka menunjukkan bahwa variabel dependen dalam kategori kuat.

b. Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien. Jika nilai koefisien bernilai positif maka hipotesis dapat dipastikan mempunyai hubungan positif dan hipotesis penelitian ini dapat dianggap diterima secara signifikan jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$ dan $t\text{-statistik} > 1,96$.

Tabel 10 . 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

Sumber : Data diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari t-statistik sebesar 1,668 yang berarti $>1,64$ dan p-value 0,002 atau $<0,05$. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sebesar 3,382 yang berarti $>1,96$ dan p-value sebesar 0,001 atau $<0,05$. Presepsi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sebesar 2,338 yang berarti $>1,96$ dan p-value sebesar 0,003 atau $<0,05$.

PEMBAHASAN

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Ini juga membuktikan bahwa pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo memiliki budaya organisasi yang baik sehingga adanya peningkatan kinerja karyawan. hal tersebut dapat dibuktikan dengan Indikator budaya organisasi yang

paling banyak dipilih oleh responden adalah inovasi yang merujuk pada tujuan atau identitas inti dari organisasi itu sendiri. Inovasi yang jelas dan terdefinisi dengan baik membimbing aktivitas organisasi, membantu memotivasi karyawan, dan memberikan arah yang jelas untuk pencapaian tujuan jangka panjang (Alam and Sarpan 2024)

Implikasi budaya organisasi pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Terutama pada indikator inovasi, sangat penting dalam memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh elemen organisasi. Inovasi yang jelas dan terdefinisi dengan baik tidak hanya mengidentifikasi tujuan inti perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman dalam setiap kegiatan operasional dan pengambilan keputusan. Karyawan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo memiliki inovasi yang kuat, sehingga mereka dapat lebih mudah memahami peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Selain itu, misi yang terarah memungkinkan perusahaan untuk merumuskan strategi jangka panjang yang lebih efektif, menyesuaikan dengan perubahan pasar, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan bersama. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari yang menyatakan (Febriani and Ramli 2023) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Ini juga membuktikan bahwa pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga adanya peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan karyawan pada memiliki jiwa komitmen yang baik sehingga para karyawan termotivasi untuk memiliki kinerja yang baik (Alam and Sarpan 2024)

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 menyatakan (Astuti 2022) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Persepsi Karyawan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Ini juga membuktikan bahwa pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo memiliki budaya organisasi yang baik sehingga adanya peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah karakter individu yang mengacu pada hubungan atau kelompok yang memengaruhi bagaimana pengetahuan dibagi dan dipertukarkan (Alam and Sarpan 2024)

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 menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana pengetahuan dapat dipertukarkan dengan mudah, mempercepat penyelesaian masalah, serta meningkatkan inovasi dan produktivitas. Dengan demikian, memperkuat hubungan interpersonal dan kerja sama antar tim akan meningkatkan efektivitas kinerja di Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Amin, Rusmita, and Wilian 2022) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa, 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.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau faktor eksternal seperti kondisi pasar. Penelitian lebih lanjut juga bisa melibatkan sampel yang lebih besar dan variatif, serta memperluas cakupan penelitian ke berbagai jenis industri atau perusahaan dengan karakteristik yang berbeda, agar hasilnya lebih generalizable. Selain itu, pendekatan longitudinal dapat digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel ini berkembang seiring waktu dan bagaimana interaksi antara budaya organisasi dan Komitmen Organisasi dan Persepsi Karyawan dapat berubah dalam jangka waktu yang panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditianto, Dian, Mombang Sihite, And Edy Supriyadi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi PT Angkasa Pura I (Persero)." *Jurnal Ekobisman* 5(2).
- Alam, Ilham Kudratul, And Sarpan. 2024. "Pengaruh Fasilitas Kantor , Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor." *Jurnal Manajemen* 11(1): 119–29.
- Amin, Shofia, Ida Rusmita, And Rohman Wilian. 2022. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi." *Journal Of Applied Management Research* 2(2): 100–109.
- Astuti, D. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 2(2): 55–68.
- Dewi Atuti, S.Si, MM. 2022. "View Of PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI."
- Efridauli. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Sikap Kerja Guru SMP Swasta." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5(1): 96–106.
- Eneng Susan, Faizal Mulia Z, Asep Muhamad Ramdan. 2022. "Analisis Persepsi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi." 5: 1–23.
- Febrian, Wenny Desty Febrian. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat." *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)* 3(2): 89–98.
- Febriani, Fika Aurelia, And Abdul Haeba Ramli. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11(2): 309–20.
- Hidayat, Fitri, And Ahmad Rudini. 2023. "PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor KPP Pratama Sampit)." *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 8(1): 51–61.
- Risambessy, Agusthina, Conchita Valentina Latupapua, Kevin Chandra, And Felix Chandra. 2022. "Mediasi Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan." *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 8(2): 191–202.
- S, Wagiman, And Himawan Arif Susanto. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang)." *Prosiding Sendi_U* ISBN: 978: 566–74.



- Soma, Satariz Wijaya Kusuma, And Wachid Hasyim. 2023. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.ABC." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9(3): 833–43.
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Wahyudin, Hendra. 2022. "Yoga,+8.+JURNAL+HENDRA." *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(3): 51–56.
- Wildan Izzan Azmi, Nurhadi. 2024. "Optimalisasi Administrasi Gudang Untuk Meningkatkan Efisiensi." *Economics And Business Management Journal (EBMJ)* 3(2): 219–24.