

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap
Kinerja Karyawan PT. Taman Sari Boga Catering**

¹Adella Fakhira Mauludia, ²Suroso, ³Flora Patricia Anggela

¹²³Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹adellamauludia@ubpkarawang.ac.id ²Suroso@ubpkarawang.ac.id

³Floraanggela@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment partially and simultaneously on employee performance at PT. Taman Sari Boga Caterin, the location of the company is in West Adiarsa, Karawang. The method used was quantitative verification techniques with a sample of 35 PT respondents. Taman Sari Catering Catering. This sampling method uses a saturated sampling method. The analysis model using multiple regression analysis maximizes the results of the F test and t test, a significance level of 5%. Research findings show that organizational culture partially influences the performance of PT employees. Taman Sari Boga Catering with a value of (1.500 > 0.361). Partial organizational commitment greatly influences the performance of PT employees. Taman Sari Boga Catering with a value of (2.496 > 0.361). Meanwhile, organizational culture and organizational commitment simultaneously influence the performance of PT Taman Sari Boga Catering employees because the calculated F value is 14.857 > 3.29. Results of the influence of organizational culture and organizational commitment on the performance of PT employees. Catering Taman Sari Boga Catering amounted to 0.489 or 48.9%, apart from that the remainder was due to the influence of other factors that were not examined, namely 0.511 or 5.11%.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Sari Boga Caterin, lokasi perusahaan di Adiarsa Barat, Karawang. Metode yang digunakan adalah teknik verifikatif kuantitatif dengan sampel sebanyak 30 responden PT. Katering Taman Sari Catering. Metode pengambilan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh. Model analisis menggunakan analisis regresi berganda memaksimalkan hasil uji F dan uji t taraf signifikansi 5%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Katering Taman Sari Boga dengan nilai (1,500 > 2,051). Komitmen organisasi secara parsial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Katering Taman Sari Boga dengan nilai (2,496 > 2,051). Sedangkan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Taman Sari Boga Catering karena nilai F hitung sebesar 14,857 > 3,29. Hasil pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Katering Taman Sari Boga Catering sebesar 0,489 atau 48,9%, selain itu sisanya disebabkan oleh pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yaitu 0,511 atau 5,11%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebuah sistem perusahaan yang memiliki banyak ciri dan kepribadian agar dapat membedakan perusahaan tersebut dengan organisasi dan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan sebuah rancangan yang menggunakan bakat mereka melalui kekuatan pendorong yang mendorong perkembangan organisasi tersebut. Oleh karena itu, keterampilan harus dilatih serta dikembangkan agar bakat individu dapat dimanfaatkan lebih efektif dan efisien guna mencapai hasil kinerja yang maksimal. (Bambang Dwi Suseno (2023 : 28). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan seseorang dengan kualitas serta kuantitas melalui tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dilakukan berdasarkan bakat yang telah dimiliki serta motivasi yang tinggi untuk mencapai suatu target (Rasmulia Sembiring, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar 2019:273-281) Agar suatu perusahaan dapat bertahan, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Hal ini dapat membantu karyawan untuk mempelajari dan memahami tugas yang diberikan kepada mereka dan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien ketika menjalankan tugas di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil uraian di atas dijelaskan bahwa tingkat perkembangan organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai. Salah satunya PT. Taman Sari Boga *Catering*, yang dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa makanan yang melayani pesanan untuk segala acara. PT. Taman Sari Boga *Catering* berkomitmen untuk menyediakan sumber daya manusia dengan memiliki keahlian dan keterampilan mencapai tujuan perusahaan. Untuk menganalisis fenomena kinerja karyawan berikut peneliti sajikan data penilaian untuk mengevaluasi pencapaian kinerja karyawan PT. Taman Sari Boga *Catering*.

Gambar 1. Penilaian Pencapaian Kinerja Karyawan

NO	NAMA	JOB	TARGET	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	KETERANGAN
GROUP I							
1	RUSLAN	KOKI 1	100%	75%	50%	25%	Tidak Tercapai
2	RUDY	KOKI 2	100%	50%	25%	75%	Tidak Tercapai
3	PULHAN	PACKING	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
4	ADI	PACKING	100%	50%	25%	25%	Tidak Tercapai
5	HASAN	PACKING	100%	50%	25%	25%	Tidak Tercapai
6	RIZKI	SERVICE	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
7	RAMDAN	SERVICE	100%	25%	50%	50%	Tidak Tercapai
8	NANDANG	DRIVER	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
GROUP II							
9	ICOM	KOKI 1	100%	25%	75%	50%	Tidak Tercapai
10	ZAINAL	KOKI 2	100%	50%	75%	50%	Tidak Tercapai
11	NOVAL	PACKING	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
12	AHMAD	PACKING	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
13	JAMAL	PACKING	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
14	RAHMAT	SERVICE	100%	50%	50%	75%	Tidak Tercapai
15	RUSMAN	SERVICE	100%	50%	50%	50%	Tidak Tercapai
16	ASEP	DRIVER	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
GROUP III							
17	SIGIT	KOKI 1	100%	75%	25%	50%	Tidak Tercapai
18	ENDANG	KOKI 2	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
19	HENDRA	PACKING	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
20	SUAEBI	PACKING	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai
21	SAEPUL	PACKING	100%	50%	50%	50%	Tidak Tercapai
22	JONI	SERVICE	100%	50%	50%	50%	Tidak Tercapai
23	AKAMAL	SERVICE	100%	75%	25%	75%	Tidak Tercapai
24	SUJANA	SERVICE	100%	50%	50%	50%	Tidak Tercapai
25	AGUS	DRIVER	100%	25%	25%	25%	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Taman Sari Boga *Catering*.

Berdasarkan data penilaian pencapaian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Taman Sari Boga *Catering* pada bulan Agustus, September dan Oktober 2023 tercatat dengan keterangan tidak mencapai target yang telah di ditetapkan. Hal tersebut tentu menyulitkan perusahaan.

Budaya organisasi suatu perusahaan biasanya dikaitkan dengan elemen-elemen yang menjadi dasar pemantauan bagaimana karyawan berperilaku, berpikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan lingkungannya (Risky Nur Adha, 2019 : 47-62). Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan. (Suharto & Nusantoro, 2018). Sedangkan (Mandri, Komara, & David, 2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen sebuah keinginan seseorang untuk terus bekerja pada perusahaan sampai masa yang akan datang. (Sutrisno (Haryono & Warso, 2018)). Pada penelitian sebelumnya mengemukakan komitmen organisasi berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mandoli, Komala, David, 2018). Namun berbeda dengan temuan Nongkeng (2017) menegaskan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2. Reseach Gap

Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Suharto & Nusantoro, 2018).
		Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, (Mandri, Komara & David, 2018).
Komitmen Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Mandri, Komara & David, 2018).
		Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, (Nongkeng (2017)).

Sumber: Penelitian Sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, menunjukkan budaya maupun komitmen organisasi sangat berpengaruh. Penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taman Sari Boga Catering.”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Taman Sari Boga Catering.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen

Menurut Hasibuan (2018:3), Manajemen ialah ilmu seni pengdalian dengan efektif dan efisien melalui manusia sebagai sumber dayanya untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2019:10), Manajemen mengelola kinerja pegawai agar dapat efektif dan efisien membantu organisasi guna mencapai tujuannya. Menurut Dessler Sutrisno (2018:5), Manajemen diartikan sebagai aspek sumber daya manusia yang diperlukan bagi mereka untuk mempekerjakan, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi.

Definisi para ahli dapat disintesis bahwa Manajemen merupakan proses yang akan dilakukan oleh sumber daya manusianya untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja guna untuk memperoleh tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Ajabar (2020:4) sumber daya manusia ialah aspek utama organisasi dalam mencapai tujuannya. Stoner (Ramadhan, 2018), Proses pengorganisasian, perencanaan, pengendalian maupun kepemimpinan seluruh sumber daya manusia dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan. Menurut Bambang Dwi Suseno (2023:28) sumber daya manusia ialah prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, manajemen merupakan ilmu yang mengatur proses pengorganisasian, perencanaan, pengendalian maupun kepemimpinan sumber daya manusia dan penting bagi perusahaan untuk

mengelolanya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Nawawi (Risky Nur Adha, (2019:47-62). Budaya organisasi ialah sebuah kebiasaan berulang-ulang oleh individu dalam organisasi. Menurut Schein Risky Nur Adha, (2019:47-62). Budaya merupakan pola asumsi dasar suatu kelompok untuk mengatasi permasalahan eksternal maupun internal. Menurut Fahmi Irham (2016), Budaya organisasi ialah kebiasaan jangka panjang yang digunakan dan ditanamkan dalam aktivitas kerja sehari-hari yang menjadi salah satu insentif yang menunjang kualitas pekerjaan.

Berdasarkan teori para ahli, budaya organisasi mengacu pada kebiasaan pegawai untuk mengubah sikap dan perilakunya guna mencapai produktivitas yang baik. Adapun dimensi dan indikator budaya organisasi menurut Nawawi dalam Risky Nur Adha, (2019:47-62). sebagai berikut : Pekerjaan Karyawan sesuai tugas yang diberikan, memiliki Sifat Jujur, Komitmen, Tanggung jawab, Kerjasama Tim.

Komitmen organisasi

Menurut Budiharto (Rasmulia Sembiring, 2020) Komitmen karyawan memiliki hal loyalitas yang pasif, sebab memerlukan adanya hubungan kontrak yang lebih aktif dengan perusahaan. Menurut Sopiah (Kardinah Indrianna Meutia, 2019), Komitmen organisasional dengan keterlibatan seseorang yang sangat kuat kepada organisasi. Menurut Bonaventura Hendrawan Maranata (2022). Komitmen organisasi ialah kesepakatan untuk melakukan sesuatu yang menjanjikan yang dibuat oleh seseorang dengan organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa teori di atas, Komitmen suatu hal kemauan tinggi yang karyawan miliki untuk tetap setia dan untuk mempertahankan karirnya di sebuah perusahaan. Adapun dimensi dan indikator dari komitmen karyawan, menurut Bonaventura Hendrawan Maranata (2022) adalah sebagai berikut:

- Komitmen Afektif: Keyakinan, Loyalitas, Tanggap dan sigap
- Komitmen Kontinu: Keuntungan bekerja, Kerugian bekerja.
- Komitmen Normatif: Kesiapan bekerja, Tanggung Jawab yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Menurut Risky Nur Adha, 2019:47-62. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi dan bergantung kemampuan daya saing yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (Rasmulia Sembiring, 2020), Kinerja karyawan yang telah dilaksanakan dengan mengedepankan kualitas dan kuantitas guna mencapai tujuannya. (Rasmulia Sembiring, 2020) Kinerja ialah hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan secara individu maupun kelompok sesuai dengan tugas serta tanggung jawab.

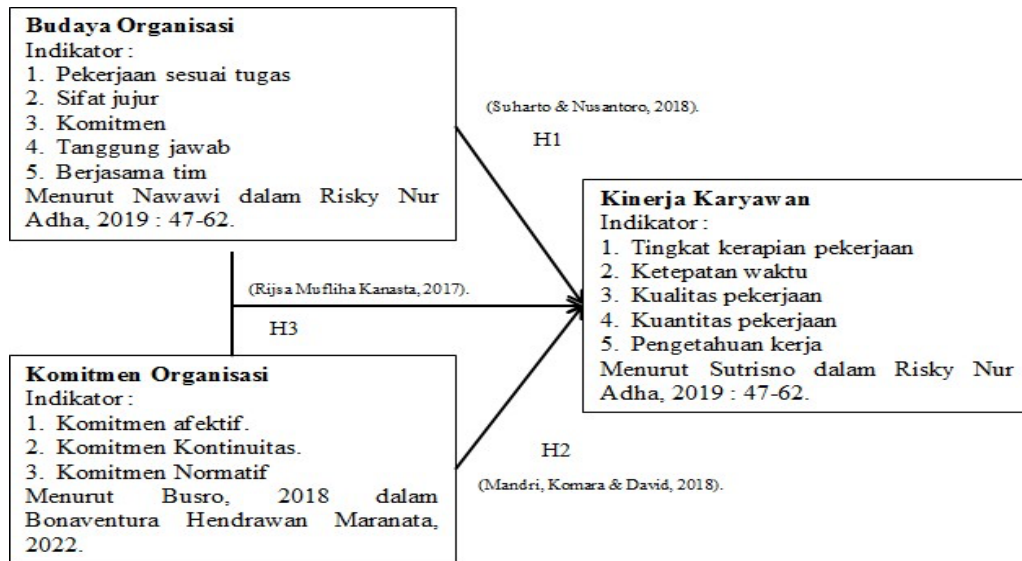
Berdasarkan teori di atas, peneliti sintesakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dimensi dan indikator dari kinerja karyawan, menurut Sutrisno dalam Risky Nur Adha, 2019 : 47-62. adalah sebagai berikut: Tingkat kerapihan, Ketepatan waktu, Kualitas karyawan, Kuantitas karyawan, Pengetahuan kerja.

Berdasarkan tinjauan penelitian sebelumnya, literatur dan hipotesis yang

telah dikembangkan. Berikut ini gambar diagram dari kerangka teori pemikiran pada penelitian ini:

Gambar 3. Kerangka Pemikiran Model Penelitian



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan diagram kerangka teori pemikiran penelitian di atas, dapat di ambil hipotesis yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sari Boga *Catering*.
- H2 : Terdapat pengaruh parsial dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sari Boga *Catering*.
- H3 : Terdapat pengaruh simultan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sari Boga *Catering*.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode jenis kuantitatif verifikatif dengan data primer dari hasil observasi dan penyebaran angket. Selanjutnya menggunakan data sekunder didapatkan melalui studi pustaka dan riset internet. Sedangkan populasi dan sampel melibatkan karyawan PT. Taman Sari Boga *Catering* sebanyak 35 responden. Pengambilan sampel dalam riset ini menerapkan sampling jenuh yang menjadikan seluruh subjek pada populasi. Teknik yang digunakan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, serta peneliti mengolah menggunakan *software IBM 16*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

- 1) Budaya Organisasi

Tabel 1. Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Nilai R	R tabel	Keterangan
X1.P1	0,614	0,361	Valid
X1.P2	0,553	0,361	Valid
X1.P3	0,648	0,361	Valid
X1.P4	0,574	0,361	Valid
X1.P5	0,668	0,361	Valid
X1.P6	0,654	0,361	Valid
X1.P7	0,691	0,361	Valid
X1.P8	0,654	0,361	Valid
X1.P9	0,694	0,361	Valid
X1.P10	0,648	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

- 2) Komitmen Organisasi

Tabel 2. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	Nilai R	R tabel	Keterangan
X2.P1	0,793	0,361	Valid
X2.P2	0,606	0,361	Valid
X2.P3	0,482	0,361	Valid
X2.P4	0,546	0,361	Valid
X2.P5	0,705	0,361	Valid
X2.P6	0,606	0,361	Valid
X2.P7	0,771	0,361	Valid
X2.P8	0,870	0,361	Valid
X2.P9	0,692	0,361	Valid
X2.P10	0,463	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS

- 3) Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai R	R tabel	Keterangan
Y.P1	0,731	0,361	Valid
Y.P2	0,619	0,361	Valid
Y.P3	0,403	0,361	Valid
Y.P4	0,691	0,361	Valid
Y.P5	0,736	0,361	Valid
Y.P6	0,572	0,361	Valid
Y.P7	0,601	0,361	Valid
Y.P8	0,643	0,361	Valid
Y.P9	0,709	0,361	Valid
Y.P10	0,715	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Uji validitas dinyatakan valid karena koefisien korelasi seluruh instrumen semua variabel pada item pernyataan kuesioner dengan kriteria skor total nilai r hitung $>$ nilai r tabel 0,361 dengan signifikansi 5% atau 0,05.

Uji Reliabilitas

Instrumen dianggap andal bila perolehannya yang seragam atau punya derajat kevalidan tinggi, menunjukkan konsistensi dalam hasil baik pada subjek lainnya atau di waktu setelahnya. Jika skor alpha cronbach melebihi 0,60, instrumen dianggap andal atau dapat diandalkan untuk variabel tersebut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	R Kritis	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,780	0,6	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,783	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,810	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Hasil uji reliabilitas membuktikan nilai *Cronbach Alphanya* $>$ 0,60 dinyatakan bahwa seluruh pernyataan kusioner telah “reliabel”.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50394627
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.067
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.963
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig 0,963 $>$ 0,05 dinyatakan telah memenuhi uji normalitas dengan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	20.009	5.670		3.529	.002			
X1	.277	.185	.291	1.500	.145	.469	2.132	
X2	.319	.128	.484	2.496	.019	.469	2.132	

a. Dependent Variable:

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Uji multikolinieritas perolehan pengujian dari perhitungan skor *tolerance* dan VIF melebihi 0,10, sehingga membuktikan budaya organisasi sebesar 0,469 dan nilai toleransi komitmen organisasi sebesar 0,469. Hasil data tersebut secara kolektif menetapkan tidak adanya multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4.562	2.858		1.596	.120			
BUDAYA ORGANISASI	-.126	.085	-.319	-1.483	.148	.631	1.586	
KOMITMEN ORGANISASI	.060	.050	.255	1.188	.244	.631	1.586	

a. Dependent Variable: RES4

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser membuktikan bahwa budaya organisasi diperoleh nilai sig. 0,148 > 0,05 dan komitmen organisasi diperoleh nilai sig. 0,244 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan tidak menjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.009	5.670		3.529	.002
	X1	.277	.185	.291	1.500	.145
	X2	.319	.128	.484	2.496	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Analisis regresi linear berganda dengan perhitungan koefisien regresi konstanta 20.009 namun koefisien b1 sebesar 0,277 dan b2 0,319 sehingga memperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 20.009 + 0,277X1 + 0,319X2 + e$$

Selanjutnya, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta memiliki skor mencapai 20,009, yang menunjukkan bahwasanya variabel independen X1 dan X2 (Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi) dianggap tetap, rata-rata kinerja karyawan akan mencapai 20,009 poin.
2. Koe Koefisien regresi untuk budaya organisasi memiliki skor positif mencapai 0,277, mencerminkan bahwasanya naiknya budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 2,77 %.
3. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi memiliki skor positif mencapai 0,319, menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 3,19 %.

Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 9. Uji Hipotesis Hubungan Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.009	5.670		3.529	.002
	X1	.277	.185	.291	1.500	.145
	X2	.319	.128	.484	2.496	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Kajian ini menerapkan tingkat signifikansi 95%, atau $\alpha = 0,05$. Kesimpulannya,

apabila skor P-value < 0,05. Dengan perhitungan r_{tabel} dengan rumus, sebagai berikut:

Taraf Sig. (2 sisi) = 5%**0,025**

Derajat kebebasan = $n-k = 30-3 = 27$, maka skor $t_{tabel} = 2.05183$

Berdasar analisis data yang terdapat pada tabel di atas dapat ditarik beberapa poin penting yakni :

- a) Budaya Organisasi (X1) terbukti signifikan memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan skor signifikansi sebesar $0,145 > 0,05$ mengacu pada uji-t yang dilakukan ($1,500 < 2,051$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$), maka hipotesis H1 ditolak. Ini mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1).
- b) Komitmen Organisasi (X2) terbukti signifikan memberi pengaruh pada kinerja karyawan (Y) dengan skor signifikansinya $0,019 < 0,05$. Uji-t memperoleh ($2,496 > 2,051$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$), maka hipotesis H2 diterima. Ini mengindikasikan bahwa variabel Kinerja Karyawan secara parsial diberi pengaruh oleh variabel Komitmen Organisasi (X2).

Maka, bisa diambil simpulan bahwasanya Budaya Organisasi (X1) tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, dan Komitmen Organisasi (X2) pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial sesuai dengan hasil analisis statistik yang dilakukan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 10. Uji Hipotesis Hubungan Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.572	2	81.286	14.857	.000 ^a
	Residual	147.728	27	5.471		
	Total	310.300	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Hasil Uji F diperoleh nilai F-hitung 14.857 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil nilai F-tabel 3,29, disimpulkan variabel dari budaya organisasi maupun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai ($14.857 < 3,29$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. H3 diterima.

3) Analisis Koefisiensi Determinasi R²

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.489	2.339

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.

Hasil uji koefisien determinasi, nilai R square yang diperoleh sebesar 0,489. Dilihat dari hasil dapat dinyatakan kontribusi budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 48,9% terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi

Uji t diketahui variabel budaya organisasi secara parsial menunjukkan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian (Suharto & Nusantoro, (2018)), budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi

Hasil uji t diketahui variabel komitmen organisasi secara parsial menunjukkan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian (Mandri, Komara & David, (2018)), komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi

Hasil uji F diketahui variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan menunjukkan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan (Mandri, Komara & David (2018)) menyatakan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis yang diolah SPSS serta pembahasan telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan :

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Karena hasil uji tersebut menyatakan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1,500 > 2,051$) dan taksiran signifikansi $0,145 > 0,05$, Maka H₁ ditolak.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Karena hasil uji tersebut menyatakan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,496 > 2,051$) dan taksiran signifikansi $0,019 < 0,05$, Maka H₂ diterima.

3. Budaya organisasi maupun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Karena hasil uji tersebut dibuktikan dari nilai F- hitung lebih besar dari F-tabel ($14.857 > 3,29$) dan taksiran signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka H_3 diterima.

Implikasi

Budaya organisasi serta komitmen organisasi sangat berpengaruh guna mengatasi masalah penurunan kinerja karyawan, Pimpinan PT. Taman Sari Boga Catering perlu memberikan arahan terkait budaya organisasi yang terjadi dalam perusahaan kepada para karyawan. Selain itu, penting untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan memberikan kepercayaan penuh oleh perusahaan kepada karyawan agar mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, perilaku yang dapat merugikan PT. Taman Sari Boga Catering terkait masalah penurunan kinerja karyawan dapat terminimalisir. jika pemimpin mampu memberikan arahan yang efektif serta memastikan tingkat komitmen yang tinggi terhadap karyawan PT. Taman Sari Boga *Catering*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetya Herman Pelani, E. S. (2023). Penerapan Budaya Kaizen Dan 5R Terhadap Perbaikan Kinerja Karyawan PT NT Piston. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4, 5803-5810.
- Agit Riyadi, E. S. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD MINA FAJAR SIDIK BLANAKAN SUBANG. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 2597-5234.
- Arif Himawan, A. S. (2005). BUDAYA ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP STRATEGI DAN KINERJA: STUDI KUALITATIF PADA AMIK KARTIKA YANIYOGYAKARTA. (1410 - 9018), 13-36.
- Darwis Akbari, N. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Karawang (Kasus Pada Peserta Umkm Juara). *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*.
- Dhita Widya Lupita, B. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan (Study Kasus Pada Puskesmas Di Kecamatan Kotabaru Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5, 61-73.
- Fabiani Rengganesti Suropto, R. F. (2022, November 25). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2622-2191), 2622-2205.
- I Putu Agus Praditya Adi Putra, I. W. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2302-8912), 5930 – 5954.

- Kadek Sri Widayanti, N. K. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. AKAR DAYA MANDIRI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2302-8912), 7022-2049.
- Kardinah Indrianna Meutia, C. H. (2019, Februari). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(2581-2165), 119 - 126.
- Kosasih, N. (2014, Juli - September). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KEORGANISASIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2338 – 123X).
- Rasmulia Sembiring, W. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2598-9693).
- Septiana Krisdayanti Marpaung, S. S. (2022). Analisis Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 468-471.
- Windi Widyalo, B. R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Management Office Resinda Park Mall Karawang. *BUANA ILMU*, 169- 173.
- Zikry Fadhilah, S. S. (2022). BUDAYA ORGANISASI PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PERUM PERURI. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2464-2473.