

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
URCHINDIZE INDONESIA**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT URCHINDIZE INDONESIA*

Muhammad Isnan Ronaldi¹⁾* dan Eko Nur Fu'ad²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

m.isnanjepara@gmail.com dan ekonfuad@unisnu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Urchindize Indonesia. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah tren penurunan keseluruhan sepanjang 2023, meskipun terdapat lonjakan pada Maret dan Juli. Fluktuasi ini menunjukkan ketidakstabilan kinerja ekspor, yang kemungkinan disebabkan oleh faktor musiman, operasional, dan kondisi ekonomi. Tanpa strategi stabilisasi, ketergantungan pada faktor eksternal dapat menghambat pertumbuhan jangka panjang. Diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab utama dan merancang strategi peningkatan ekspor yang lebih stabil. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT. Urchindize Indonesia, dengan metode sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi. Dari total kuesioner yang disebarkan, 109 kuesioner dikembalikan dan valid untuk dianalisis. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan jenis data primer. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi komitmen karyawan, dan semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk memperkuat budaya organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, serta menerapkan kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture, organizational commitment, and leadership on employee performance at PT Urchindize Indonesia. The main issue in this study is the overall downward trend throughout 2023, despite spikes in March and July. These fluctuations indicate the instability of export performance, which is likely due to seasonal factors, operations, and economic conditions. Without a stabilization strategy, reliance on external factors may hinder long-term growth. Further analysis is needed to identify the main causes and design a more stable export improvement strategy.

The population in this study were 150 employees of PT Urchindize Indonesia, with a saturated sample method involving the entire population. Of the total questionnaires distributed, 109 questionnaires were returned and valid for analysis. Data collection was done through questionnaires with primary data types. Data analysis using the Partial Least Square (PLS)

Muhammad Isnan Ronaldi dan Eko Nur Fu'ad

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Urchindize Indonesia

method processed through SmartPLS 3.0 software. The results showed that organizational culture, organizational commitment, and leadership have a positive and significant influence on employee performance. This finding indicates that the stronger the organizational culture, the higher the employee commitment, and the better the leadership in the company, the better the resulting employee performance. The implication of this research is the need for companies to strengthen organizational culture, increase employee commitment, and implement more effective leadership to improve performance in a sustainable manner.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Leadership, Employee Performance

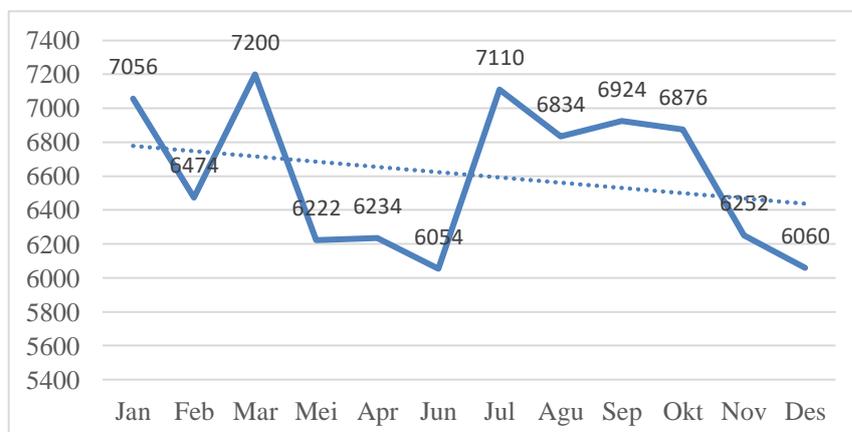
PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam fungsi perencanaan, pengorganisasian, perkembangan sumber daya manusia, pengarahan & pengendalian fungsi manajerial dan operasional dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Rahsel & Gumanti, 2022). Manajemen sumber daya manusia yang baik adalah kunci untuk memperoleh dan menarik pengetahuan, keterampilan, keahlian, bakat dan kompetensi karyawan untuk bekerja demi keberhasilan dan pertumbuhan organisasi (Lionel et al., 2023).

Selain itu, tenaga kerja yang beragam dapat dikaitkan dengan kinerja unggul dalam inovasi (Mohammadi et al., 2017). Dengan adanya pengalaman dan latar belakang yang beragam dapat menciptakan solusi yang lebih

inovatif dan efektif. Berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mendorong kreativitas dan inovasi karyawan (Kahfi, 2022). Hal ini sangat penting dalam konteks mengelola tenaga kerja yang beragam, di mana sensitivitas dan pemahaman budaya adalah kuncinya.

PT Urchindize Indonesia merupakan perusahaan yang bergelut pada bidang perikanan khususnya ikan teri, yang mengeksport hasil laut ke Jepang. Supplier hasil laut berasal dari Lampung dan Jawa. PT Urchindize Indonesia memiliki beberapa cabang perusahaan, salah satunya di Jepara, yang beralamatkan di Desa Bandengan 006/002, Kecamatan Jepara. Dengan induk perusahaan yang berada di Jakarta, Jl. Pangeran Jayakarta, Jl Tirta Samudra, Jakarta, DKI Jakarta, 10730, Indonesia.



Gambar 1. Data Ekspor (*Quantity*) PT. Urchindize Indonesia

Grafik tersebut menunjukkan dari bulan ke bulan sepanjang periode Januari hingga Desember 2023. Di awal tahun, data dimulai dengan angka relatif tinggi, yaitu 7056 kg di bulan Januari, namun menurun tajam ke 6474 kg di bulan Februari. Peningkatan drastis terjadi pada bulan Maret, mencapai puncak tertinggi di 7200 kg. Setelah itu, data menunjukkan penurunan bertahap, dengan angka terendah berada di bulan Juni (6054 kg). Pada bulan Juli, data melonjak lagi ke 7110 kg, diikuti oleh penurunan bertahap hingga mencapai 6060 kg di bulan Desember.

Pada PT. Urchindize Indonesia memiliki beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, salah satunya adalah tren penurunan secara keseluruhan, yang terlihat dari garis tengah (*trendline*) yang menurun. Hal ini mencerminkan adanya penurunan kinerja atau performa dalam data yang diamati. Selain itu, terdapat fluktuasi signifikan pada data, dengan puncak tertinggi di bulan Maret (7200 kg) dan Juli (7110 kg), serta penurunan tajam hingga titik terendah pada bulan Desember (6060 kg). Fluktuasi ini menunjukkan ketidakstabilan yang mungkin disebabkan oleh faktor musiman, operasional, atau permintaan pasar yang tidak merata. Ketergantungan pada musim atau peristiwa tertentu juga terlihat, misalnya pada bulan-bulan dengan peningkatan tajam, yang mengindikasikan kurangnya stabilitas performa sepanjang tahun. Penurunan di akhir tahun mungkin disebabkan oleh faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, perubahan kebijakan, atau kejadian yang tidak terduga. Selain itu, jika tren ini tidak sesuai dengan ekspektasi, potensi masalah pada akurasi data atau metode pengambilan data juga perlu dipertimbangkan. Permasalahan ini membutuhkan analisis mendalam untuk

menentukan penyebab utama dan menemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan stabilitas dan kinerja di masa depan. Penelitian ini penting untuk membantu PT. Urchindize Indonesia dalam mengidentifikasi penyebab fluktuasi dan tren penurunan dalam grafik, serta untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti musiman, operasional, atau gangguan eksternal. Hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan efisiensi, merancang kebijakan yang lebih baik, dan memastikan stabilitas serta keberlanjutan jangka panjang.

Pemilihan objek ini atas pertimbangan karena kinerja karyawan yang kurang maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, standar yang jelas harus ditetapkan untuk seluruh staf. Ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, mereka memiliki kinerja yang baik. Ketahuilah bahwa banyak hambatan yang mempengaruhi kinerja, tetapi budaya organisasi memengaruhi perilaku karyawan secara signifikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Akibatnya, kinerja karyawan akan meningkat di tempat kerja yang memiliki budaya yang baik. Masalah dari kinerja karyawan yang terjadi di PT Urchindize Indonesia adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan. Sebuah perusahaan dapat memiliki budaya atau kebiasaan yang membuat karyawan melakukan hal-hal buruk secara tidak sadar. Dengan demikian, jelas bahwa jika budaya organisasi tidak dianggap penting, perusahaan mungkin tidak berjalan dengan baik atau bahkan dapat hancur (Syahyuni, 2018).

Muhammad Isnan Ronaldi dan Eko Nur Fu'ad

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Urchindize Indonesia

Latar belakang budaya yang unik pada setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Untuk menjadikan sebuah kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi dalam proses tersebut, setiap orang dapat menerima atau tidak menerima, terlepas dari budaya organisasi. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab untuk menerapkan dan mempertahankan budaya yang sesuai yang selaras dengan tujuan organisasi dan norma-norma masyarakat (Awasthi & Ali, 2018). Budaya organisasi dan komitmen karyawan akan membantu mereka berkembang secara profesional. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset penting yang memerlukan manajemen yang baik untuk memastikan bahwa perusahaan berhasil. Keberhasilan organisasi memengaruhi kinerja karyawannya. Organisasi mana pun akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan mereka (Kumari & Dubey, 2018).

Komitmen organisasi merupakan sikap dan perilaku individu yang mencerminkan loyalitas dan keterikatan mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Namun, kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Hubungan antara komitmen organisasi dan kepemimpinan sangat erat karena kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi (Alkahtani, 2016). Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, mendukung perkembangan karyawan, dan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan akan mendorong

karyawan untuk merasa lebih terikat dan termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya tingkat komitmen, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan baik adalah salah satu elemen penting dalam membangun dan memelihara komitmen organisasi yang kuat.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan ada banyak faktor yang mempengaruhi, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya memilih tiga faktor atau variabel yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan sebab variabel ini memiliki inkonsistensi hasil penelitian.

Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menurut Mahmud et al. (2021) dalam analisisnya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan analisis yang dilakukan oleh Windaryadi (2018), Muis et al. (2018), Sidik et al. (2021), Arief (2016), dan Riono et al. (2020) yang menekankan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Namun berbeda dalam analisis yang dilakukan oleh Marlius & Sari (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menurut Mahmud et al. (2021) dalam analisisnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan analisis yang dilakukan oleh Muis et al. (2018), Sidik et al. (2021), dan Riono et al. (2020) yang menekankan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Namun berbeda dalam analisis yang dilakukan oleh Santoso & Zahra (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menurut Windaryadi (2018) dalam analisisnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan analisis yang dilakukan oleh Syahputra et al. (2020), Afandi & Bahri (2020), dan Isvandiari & Idris (2018) yang menekankan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Namun berbeda dalam analisis yang dilakukan oleh Saputri & Andayani (2018) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut latar belakangnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman bagaimana pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Urchindize Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang bagaimana budaya organisasi,

komitmen organisasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja merupakan untuk mengetahui seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuan yang terkait dengan visi perusahaan atau organisasi serta untuk mengukur efek kebijakan operasional yang baik dan buruk, kinerja perlu dipahami dan dikomunikasikan ke individu tertentu (Akbar et al., 2017). Kinerja umumnya adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Persyaratan pekerjaan memiliki tujuan tertentu yang harus dipenuhi untuk mengejar target tersebut, dan juga dikenal sebagaimana standarisasi kerja. Perbandingan kinerja seorang pekerja atau karyawan dengan standar pekerjaan sangat penting untuk menentukan apakah kinerja mereka baik atau tidak. Hasil pekerjaan adalah apa yang dihasilkan oleh seorang pekerja atau karyawan ketika mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan standar kinerja atau persyaratan pekerjaan mereka (Changgriawan, 2017). Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas (Sapitri & Suryalena, 2016). Sebaliknya, menurut dari Uddin et al. (2013) kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan atau perilaku nyata yang ditunjukkan oleh anggota staf sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Kasmir (2016), berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

- a. Kemampuan dan keahlian

- Adalah bakat dan kemampuan individu untuk menyelesaikan kerja. Lebih besar kemampuan dan kompetensi yang dimiliki seseorang, lebih besar kemungkinannya untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat dan sesuai dengan rencana.
- b. Pengetahuan
Maksudnya pengetahuan adalah pengetahuan kerja. Mereka yang memiliki pemahaman yang kuat tentang pekerjaan mereka akan melakukannya dengan baik juga.
- c. Rancangan pekerjaan
Adalah rancangan kerja yang akan menguntungkan pekerja mendapatkan tujuannya. Oleh karena itu, jika ada rancangan yang baik, pekerjaan akan mudah diselesaikan.
- d. Kepribadian
Adalah kepribadian atau sifat seseorang yang dapat berbeda dari satu sama lain.
- e. Motivasi kerja
Adalah motivasi yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu lakukan di tempat kerja mereka.
- f. Kepemimpinan
Adalah seseorang pimpinan yang mengawasi, memimpin, dan mengawasi di bawahnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberi.
- g. Gaya kepemimpinan
Adalah bagaimana seorang pimpinan memimpin atau memperlakukan di bawahnya.
- h. Budaya organisasi
Adalah tradisi yang dianut karena satu hal perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan kerja
Adalah perasaan positif sebelumnya dan setelah melakukan tugas.
- j. Lingkungan kerja
Adalah keadaan atau lingkungan di tempat bekerja seseorang.
- k. Loyalitas
Adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan atau organisasi mereka untuk terus bekerja dan membelanya.
- l. Komitmen
Adalah kontribusi karyawan terhadap peraturan atau kebijakan organisasi di tempat pekerjaan.
- m. Disiplin kerja
Adalah usaha seseorang karyawan untuk melaksanakan semua yang mereka bisa.
- Menurut Mangkunegara (2015) ada empat indikator pengukuran kinerja karyawan dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut:
- a. Kualitas
Kualitas kerja didefinisikan sebagai sejauh mana efektif pekerja melakukan tugas yang diharapkan mereka lakukan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah kecepatan kerja setiap karyawan menentukan jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh seorang pekerja di satu hari.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas mengacu pada sejauh mana baik seorang pekerja menjalankan tugasnya melalui tepat dan sesuai.
- d. Tanggung jawab
Tanggung jawab mengacu pada kesadaran karyawan bahwa mereka memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Irham (2013), budaya organisasi merupakan tindakan yang bertahan panjang dan dapat digunakan dalam pekerjaan

sebagai salah satu dari kekuatan pendorong untuk membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan manajer bisnis. Sedangkan kultur organisasi merupakan kumpulan nilai dan norma bersama-sama, yang mengatur bagaimana mereka berinteraksi antara satu sama lain dan dengan individu yang tidak termasuk dalam organisasi. Menurut Badeni (2013), budaya organisasi adalah sesuatu yang dimiliki oleh suatu organisasi, jadi harus dikembangkan, dipelihara, atau diubah agar menjadi organisasi yang mengejar target dengan cara efektif dan efisien. Ditambah lagi, budaya organisasi dapat memengaruhi semua aktivitas organisasi dan memengaruhi cara setiap anggota berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wahyuddin et al. (2021), terdapat 6 faktor yang berdampak pada budaya organisasi sebagai berikut:

- a. *Observed behavioral regularities* adalah konsistensi dalam sikap anggota yang terlihat. Dalam interaksi mereka satu sama lain, anggota kelompok dapat menggunakan kata-kata standar, istilah, atau adat.
- b. *Norms* adalah kumpulan aturan tindakan yang berlaku, seperti bagaimana seseorang harus melakukan pekerjaannya.
- c. *Dominant values* adalah nilai dasar yang dapat diadopsi oleh setiap anggotanya perusahaan, seperti efisiensi yang sangat tinggi, minimal absensi, dan produk berkualitas tinggi.
- d. *Philosophy* adalah ada aturan yang dapat memengaruhi bagaimana perusahaan memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules* adalah ada standar kuat yang dapat berhubungan dengan perkembangan perusahaan.
- f. *Organization climate* adalah emosional secara umumnya (*an overall "feeling"*) yang dapat digambarkan dan dikomunikasikan menggunakan keadaan struktur ruang, bagaimana anggotanya kelompok interaksi, dan bagaimana setiap anggotanya organisasi berperilaku terhadap orang lain, pelanggan, dan diri mereka sendiri dengan baik.

Menurut Langton et al. (2015) terdapat tujuh indikator pengukuran budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
Seberapa besar pekerja termotivasi untuk mengambil risiko dan kreatif.
- b. Perhatian
Pekerja direncanakan untuk menjadi presisi, menganalisis, dan memperhatikan detail.
- c. Orientasi hasil
Daripada berfokus pada cara untuk mencapai tujuan, manajemen yang terfokus pada temuan.
- d. Orientasi orang
Pilihan yang dibuat oleh manajemen mempertimbangkan bagaimana hasil-hasil tersebut berdampak pada individu yang tergabung dalam organisasi.
- e. Orientasi tim
Pekerjaan yang direncanakan untuk tim, bukan individu.
- f. Keagresifan
Seberapa agresif individu membandingkannya dengan individu yang lebih relaksasi.
- g. Kemantapan

Seberapa jauh operasi perusahaan berfokus pada mempertahankan keadaan saat ini daripada berkembang.

KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Wati (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan kekuatan ikatan seseorang terhadap organisasinya. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi dengan tiga hal yakni keyakinan yang kuat terhadap perusahaan serta menerima tujuan dan prinsipnya, dan bersemangat untuk membangun hubungan yang kuat dengan pendirian dan kesiapan, dan kesediaan untuk mengerahkan usaha keras untuk mencapai tujuan tersebut. Namun Griffen & Moorhead (2013) komitmen organisasi adalah pandangan yang menunjukkan seberapa dekat dan akrab seseorang dengan organisasinya. Sedangkan menurut Munandar (2014), menyatakan komitmen organisasi adalah berkorelasi yang dimiliki seorang dalam kelompok yang menunjukkan bahwa seseorang yang setia kepada organisasi, mengakui prinsip dan target perusahaan, dan ingin melakukan sesuatu kepada perusahaan.

Menurut Hasmin & Hasmin (2019), ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi:

- a. Kompensasi adalah setiap hal yang disediakan oleh organisasi kepada pekerjanya sebagai kompensasi atas jasa mereka kepada perusahaan.
- b. Karakteristik pekerjaan adalah seberapa kuat perusahaan dalam memberikan pekerjaan yang menarik, masalah dengan kerja, dan bertanggung jawab yang relevan dengan keahlian, jenis tugas, dan kritik.

c. Promosi jabatan adalah kenaikan pangkat.

d. Kepercayaan atasan adalah keyakinan bahwa hubungan tidak mengalami ancaman dari orang lain.

Menurut Novita et al. (2016) terdapat tiga indikator pengukuran komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* (Komitmen Afektif). Perasaan emosi terhadap keorganisasian dan kepercayaan pada prinsip-prinsipnya.
- b. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan). Nilai-nilai keuangan yang diperoleh dari tetap berada dalam konteks sebuah perusahaan sehubungan dengan meninggalkannya
- c. *Normative commitment* (Komitmen Normatif). Keharusan untuk bergabung dengan perusahaan karena alasan moral dan etis.

KEPEMIMPINAN

Menurut Inaray et al. (2016), kepemimpinan adalah kekuatan kreatif, spiritual, dan ambisius yang dapat mempengaruhi anggota untuk mengubah sikapnya untuk mengikuti prinsip pemimpin yang diinginkan. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015), kepemimpinan adalah keahlian untuk mempromosikan kumpulan orang untuk memenuhi sasaran atau visi tertentu. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi membutuhkan manajemen dan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang efektif memerlukan lebih dari hanya memiliki keterampilan, tetapi juga menerima tantangan untuk memimpin kinerja.

Menurut Afandi (2018), berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

- a. Kematangan emosional adalah emosional yang tetap atau santai saat menghadapi gangguan, tidak tergesa-gesa dalam membuat putusan, dan sangat sulit terkena dampak dengan data yang tidak terang.
- b. Komunikatif adalah berkomunikasi melalui jelas dan simpel dipahami, menggunakan ungkapan yang tepat dan berkualitas tinggi, sehingga orang tersebut dapat memberikan instruksi dengan bahagia dan segera melaksanakannya.
- c. Memberi keputusan adalah pemimpin harus berani menerima keputusan tentang masalah yang dihadapi.
- d. Mengawasi adalah melihat langsung tempat kerja karyawan, mengajukan pertanyaan, atau berbagi saran mengenai kerja.
- e. Evaluasi adalah proses mengevaluasi kemampuan pekerja untuk membuat keputusan tentang masa depan dan karier mereka.
- f. Disiplin adalah pemimpin yang disiplin akan memberi contoh kepada bawahannya.
- g. Motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan terus bekerja untuk mencapai kinerja terbaik.
- h. Visi dan misi adalah tujuan yang diharapkan mencakup tujuan dan strategi untuk di masa mendatang.
- i. Profesional adalah berpengalaman dalam mengelola perusahaan.

- j. Pendidikan adalah kemampuan dan keterampilan pemimpin yang didukung oleh tingkat pendidikan.
- k. Pengalaman kerja adalah pernah mengalami pekerjaan sebelumnya di posisi yang sebanding dengan organisasi atau perusahaan yang serupa.
- l. Tanggung jawab adalah dapat mempercayai seluruh tindakan dan keputusan yang diambil selama menjadi pemimpin.
- m. Kewibawaan adalah ketika seseorang dipandang, dihormati, ditaati, dilindungi, dan didukung.

Menurut Arifin (2012), ada empat indikator pengukuran kepemimpinan, yaitu seperti berikut:

a. *Direktif*

Mencakup kemampuan pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas sehingga karyawan memahami apa yang diharapkan dari kinerja mereka, termasuk memberikan instruksi yang spesifik.

b. *Supportive*

Fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang positif serta menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan.

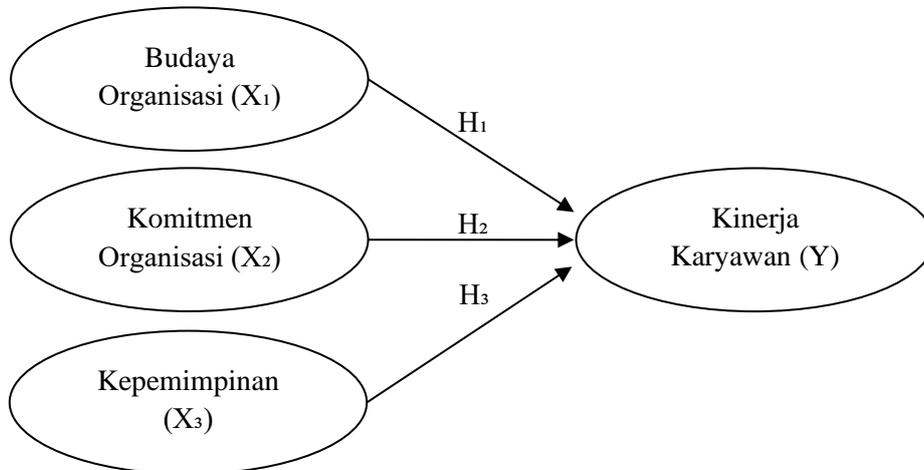
c. *Partisipatif*

- d. Melibatkan pemberdayaan karyawan melalui kebebasan untuk menyampaikan pendapat serta mempertimbangkan masukan mereka dalam pengambilan keputusan.

e. *Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi*

Ditandai dengan penetapan target yang menantang dan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang tinggi

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mahmud et al. (2021) dalam analisisnya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Windaryadi (2018), Muis et al. (2018), Sidik et al. (2021), Arief (2016), dan Riono et al. (2020) yang menekankan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mahmud et al. (2021) dalam analisisnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Muis et al. (2018), Sidik et al. (2021), dan Riono et al. (2020) yang menekankan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Windaryadi (2018) dalam analisisnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahputra et al. (2020), Afandi & Bahri (2020), dan Isvandiari & Idris (2018) yang menekankan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Urchindize Indonesia. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Urchindize Indonesia, yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Metode ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih representatif dalam menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti.

Dalam tahap pengumpulan data, sebanyak 150 kuesioner disebarikan kepada seluruh karyawan. Namun, hanya 109 kuesioner yang dikembalikan dan valid, sementara 41 kuesioner tidak dapat digunakan. Penyebab utama tidak digunakannya 41 kuesioner ini antara lain karena tidak dikembalikan oleh responden akibat kesibukan atau ketidakinginan untuk berpartisipasi, serta beberapa kuesioner yang dikembalikan tetapi berisi jawaban yang tidak lengkap atau tidak sesuai dengan prosedur penelitian. Dengan demikian, keputusan akhir dalam penentuan responden didasarkan pada 109 responden yang datanya lengkap dan valid. Meskipun jumlah ini lebih kecil dari populasi awal, tetapi tetap dianggap representatif, karena telah mencakup mayoritas karyawan di perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS), yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. PLS merupakan metode berbasis varians dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten. Teknik ini dipilih karena dapat menangani model penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil dan tidak memerlukan asumsi distribusi normal pada data. Analisis dalam PLS mencakup dua tahap utama, yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*).

Tahapan pengambilan keputusan dalam penelitian ini dimulai dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Validitas diuji melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), di mana nilai AVE harus lebih dari 0,5 agar konstruk dianggap valid. *Reliabilitas* diuji menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dengan nilai ambang batas lebih dari 0,7 untuk memastikan konsistensi internal konstruk. Setelah memastikan instrumen valid dan reliabel, analisis model struktural dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini menggunakan nilai *path coefficient* dan *t-statistics* yang diperoleh melalui teknik bootstrapping. Keputusan diterima atau ditolaknya hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 serta nilai *t-statistics* yang melebihi *t-tabel* 1,660. Selain itu, nilai *R-Square* digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dalam model dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian & Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	
	Kinerja merupakan untuk mengetahui seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuan yang terkait dengan visi perusahaan atau organisasi serta untuk mengukur efek kebijakan operasional yang baik dan buruk, kinerja perlu dipahami dan dikomunikasikan ke individu tertentu (Akbar et al., 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2015)
2.	Budaya Organisasi (X1)	
	Budaya organisasi merupakan tindakan yang bertahan panjang dan dapat digunakan dalam pekerjaan sebagai salah satu dari kekuatan pendorong untuk membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan manajer bisnis (Irham, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan (Langton et al., 2015)
3.	Komitmen Organisasi (X2)	
	Komitmen organisasi adalah pandangan yang menunjukkan seberapa dekat dan akrab seseorang dengan organisasinya (Griffen & Moorhead, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif (Novita et al., 2016)
4.	Kepemimpinan (X3)	
	Kepemimpinan adalah keahlian untuk mempromosikan kumpulan orang untuk memenuhi sasaran atau visi tertentu (Robbins & Judge, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Direktif</i> 2. <i>Supportive</i> 3. <i>Partisipatif</i> 4. Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi (Arifin, 2012)

Sumber: Penelitian Terdahulu

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini menyediakan deskripsi responden yang berguna untuk menjelaskan informasi mengenai keadaan responden yaitu karyawan PT Urchindize Indonesia. Penjelasan tentang responden

terbagi dalam beberapa kategori yang dibedakan oleh jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir. Jumlah responden pada penelitian kali ini sebanyak 109 orang. Berikut adalah tabel deskripsi responden dalam penelitian kali ini.

Tabel 2.
 Deskripsi Responden

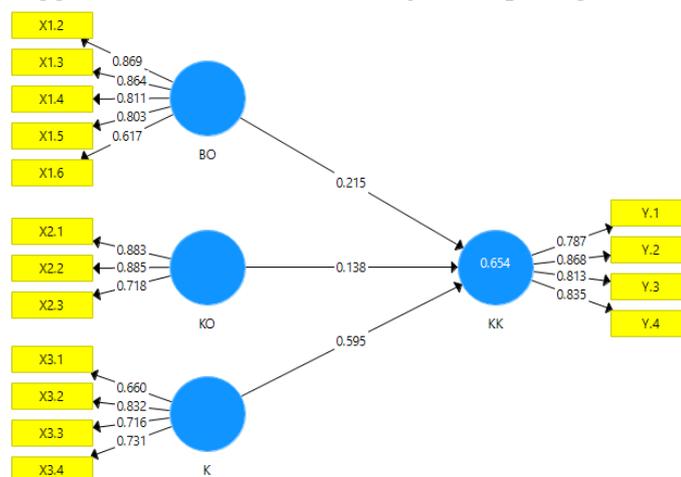
Kategori	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	11,9 %
	Perempuan	96	88,1 %
Usia	< 20 tahun	1	0,9 %
	20-25 tahun	15	13,8 %
	26-30 tahun	22	20,2 %
	31-35 tahun	26	23,8 %
	> 35 tahun	45	41,3 %
Lama Kerja	< 2 tahun	19	17,4 %
	2-3 tahun	11	10,1 %
	4-5 tahun	27	24,8 %
	> 5 tahun	52	47,7 %
Pendidikan Terakhir	SD/ sederajat	20	18,4 %
	SMP/ sederajat	52	47,7 %
	SMA/ sederajat	36	33,0 %
	D3	1	0,9 %
	S1	0	0 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

2. Outer Loading

Menurut Ghozali (2021), angka beban outer loading uji validitas harus lebih besar dari 0,7 untuk setiap konstruk. Namun nilai outer loading masih dapat dianggap diterima hingga 0,60, sedangkan nilai yang berada di bawah rentang 0,50 hingga 0,60 disarankan

untuk dikeluarkan dari analisis (Ghozali, I & Latan, 2015). Dengan menggunakan fitur Algoritma PLS pada SmartPLS, nilai ini diperoleh dengan menganalisis data kuesioner. Nilai penambahan luar untuk masing-masing indikator variabel penelitian ditunjukkan pada gambar model struktural.



Gambar 3. Nilai outer loading

Sumber: hasil olah data (2024)

Berdasarkan gambar 3. nilai indikator budaya organisasi (X1) yaitu X1.2 dengan 0,869; X1.3 dengan 0,864; X1.4 dengan 0,811; X1.5 dengan 0,803; dan X1.6 dengan 0,617. Pada indikator komitmen organisasi (X2) yaitu X2.1 dengan 0,883; X2.2 dengan 0,885; dan X2.3 dengan 0,718. Pada indikator variabel kepemimpinan (X3) yaitu X3.1 dengan 0,660; X3.2 dengan 0,832; X3.3 dengan 0,716; dan X3.4 dengan 0,731. Pada indikator kinerja karyawan (Y) yaitu Y.1 dengan 0,787; Y.2 dengan 0,868; Y.3 dengan 0,813; dan Y.4 dengan 0,835. Berdasarkan nilai indikator variabel tersebut ada kemungkinan bahwa *loading factor* untuk

semua indikator variabel penelitian ialah valid kecuali pada indikator variabel X1.1 dan X1.7 karena nilainya kurang dari 0,6, tidak valid atau tidak memenuhi syarat *convergent validity*.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk variabel tersebut penelitian ini juga dapat dilihat oleh penelitian yang menggunakan SmartPLS sebagai alat analisis data. Nilai AVE yang disarankan untuk setiap variabel harus lebih dari 0,5 (Ghozali, Imam, 2021).

Tabel 3.

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
BO	0,637
K	0,544
KK	0,683
KO	0,693

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Pada tabel 3. menekankan bahwa setiap konstruk mempunyai makna AVE yang lebih besar dari 0,5 yang berarti bahwa semua konstruk penelitian dapat dianggap valid.

4. *Composite Reliability*

Dalam penelitian yang menggunakan PLS sebagai metode

analisis data, reliabilitas komposit digunakan untuk menentukan apakah variabel memiliki nilai reliabilitas konstruk. Suatu variabel dalam penelitian dianggap konsisten jika angka reliabilitas komposit lebih dari 0,7 (Ghozali, Imam, 2021). Hasil analisis variabel penelitian saat ini ditunjukkan di sini sebagai gabungan reliabilitas.

Tabel 4.

Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
BO	0,897
K	0,825
KK	0,896
KO	0,870

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Pada tabel 4. menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), variabel komitmen organisasi (X2), dan variabel kepemimpinan (X3) serta variabel kinerja karyawan (Y) dianggap dapat diandalkan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai gabungan reliabilitas untuk struktur lebih besar dari 0,7.

5. Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha juga dapat digunakan oleh peneliti sebagai uji reliabilitas dalam penelitian yang menganalisis data dengan SmartPLS. Kriteria *Cronbach's alpha* menetapkan bahwa konstruk yang disarankan harus mempunyai angka yang lebih besar dari 0,7 (Ghozali, Imam, 2021). Nilai *cronbach's alpha* untuk penelitian ini adalah berikut.

Tabel 5.
Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
BO	0,853
K	0,726
KK	0,845
KO	0,779

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Pada tabel 5. menekankan bahwa, karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, setiap konstruk dianggap dapat dipercaya.

6. R-Square

Jika variabel bebas mempunyai dampak substantif terhadap variabel terikat, angka *R-Square* yang dapat berubah dapat digunakan untuk menentukannya. Output *R-Square* dari penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 6.
R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
KK	0,654	0,644

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6. menjelaskan informasi tentang seberapa baik variabel-variabel dalam model dapat menjelaskan diferensiasi dalam variabel terikat (dependent variable) atau variabel endogen. *R Square* adalah koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dari variabel endogen yang ada penjelasan oleh variabel eksogen pada model. *R Square* untuk variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,654. Ini menunjukkan

bahwa variabel-variabel eksogen dalam model (seperti X1, X2, dan X3) berhasil menjelaskan 65,4% variasi dalam kinerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan *path coefficients* sesuai dengan model struktural (Ghozali, Imam, 2021). Hasil uji hipotesis ini adalah sebagai berikut.

Tabel 7.
 Hasil *Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
BO -> KK	0,215	0,220	0,072	2,993	0,003
K -> KK	0,595	0,592	0,058	10,176	0,000
KO -> KK	0,138	0,140	0,060	2,307	0,021

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis diatas dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,215 dengan bukti *p value* (signifikan) $0,003 <$ daripada nilai *alpha* 0,05. Selain itu, nilai *t-statistics* atau t-hitung 2,993 $>$ daripada t-tabel 1,660. Oleh karena itu, hipotesis 1 (H1) dinyatakan diterima, artinya berpengaruh positif signifikan. Penemuan sejalan dengan analisis yang dilakukan oleh Mahmud et al. (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan analisis yang dilakukan oleh Windaryadi (2018), Muis et al. (2018), Sidik et al. (2021), Arief (2016), dan Riono et al. (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan budaya yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dua indikator utama dari budaya organisasi yang memiliki pengaruh paling

signifikan adalah perhatian dan orientasi hasil. Indikator perhatian mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan, yang meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Sementara itu, orientasi hasil menekankan pencapaian tujuan yang jelas dan penghargaan atas kinerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Implikasi praktisnya, organisasi harus mengembangkan budaya yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan berorientasi pada hasil melalui program pelatihan, lingkungan kerja yang mendukung, dan sistem penghargaan yang adil. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kinerja tinggi dan pencapaian tujuan strategis.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis diatas dapat menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,138 dengan bukti *p value* (signifikan) $0,021 <$ daripada nilai *alpha* 0,05. Selain itu, nilai *t-statistics* atau t-hitung 2,307 $>$ daripada t-tabel 1,660. Oleh karena itu, hipotesis 2 (H2) dinyatakan diterima, artinya berpengaruh positif signifikan. Penemuan sejalan dengan analisis yang dilakukan oleh

Mahmud et al. (2021) dalam analisisnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan analisis yang dilakukan oleh Muis et al. (2018), Sidik et al. (2021), dan Riono et al. (2020) yang menekankan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan dua indikator utama yang paling berpengaruh yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif menciptakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka bekerja dengan semangat dan loyalitas tinggi. Komitmen berkelanjutan didorong oleh kesadaran akan manfaat yang diperoleh dari tetap bekerja di organisasi, sehingga karyawan lebih fokus dan produktif. Dengan memperkuat komitmen afektif dan berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan tidak hanya merasa terhubung secara emosional tetapi juga melihat nilai dari keberadaan mereka di perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Strategi seperti memberikan penghargaan, pengembangan karier, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif sangat efektif untuk meningkatkan komitmen ini.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis di atas dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan sebesar 0,595 dengan bukti p value (signifikan) $0,000 <$ daripada nilai alpha 0,05. Selain itu, nilai t-statistics atau t-hitung $10,176 >$ daripada t-tabel 1,660. Oleh karena itu, hipotesis 3 (H3) dinyatakan diterima, artinya berpengaruh positif signifikan. Penemuan sejalan dengan analisis yang dilakukan oleh Windaryadi (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan analisis yang dilakukan oleh Syahputra et al. (2020), Afandi & Bahri (2020), dan Isvandiari & Idris (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan dua indikator utama yang paling berpengaruh yaitu *supportive* dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi. *Supportive* memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan meningkatkan motivasi serta loyalitas. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi mendorong karyawan mencapai target melalui tantangan realistis dan arahan yang jelas, memacu produktivitas dan efektivitas kerja. Kombinasi dari kepemimpinan suportif dan berorientasi pada prestasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara dukungan emosional dan fokus pada hasil. Pemimpin yang mempraktikkan kedua gaya ini secara konsisten akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan program pelatihan

kepemimpinan yang menekankan pentingnya kombinasi kedua gaya ini.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Urchindize Indonesia. Responden pada penelitian ini adalah berjumlah 109 responden, kemudian setelah di analisis maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini terbukti bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Urchindize Indonesia.

Berdasarkan temuan penelitian, PT. Urchindize Indonesia disarankan untuk memperkuat kepemimpinan yang efektif, terutama dengan pendekatan suportif dan berorientasi pada prestasi, juga memberikan kontribusi penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, meningkatkan komitmen afektif dengan menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen berkelanjutan melalui manfaat finansial yang kompetitif. Memperkuat budaya organisasi dengan fokus pada perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan orientasi hasil melalui pelatihan, komunikasi yang baik, serta sistem penghargaan yang adil. Terakhir, perusahaan perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis data untuk memantau dampak budaya, komitmen, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 110–126.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38.

Alkahtani, A. H. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 23–34.

Arief, S. (2016). Effect of Organizational Culture, Motivation and Satisfaction Through Commitment To the Performance of Employees in the Department of Livestock and Animal Health South Sulawesi Province. *EPH - International Journal of Humanities and Social Science*, 1(2), 27–38.

Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Awasthi, R., & Ali, S. M. (2018). Examining the Functioning of Organizations from the Aspects of Organizational Culture and Leadership. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)*, 3(3), 371–381.

Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(3), 1–7.

Ghozali, I, & Latan, H. (2015). *Partial Least Square, Teknik dan Aplikasi*

Muhammad Isnan Ronaldi dan Eko Nur Fu'ad

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Urchindize Indonesia

- Menggunakan Program SmartPls 3.0 Edisi 2. Semarang: Undip. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.*
- Ghozali, Imam. (2021). *Structural Equation Modelling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffen, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organization Behavior: Managing People and Organizations*. Canada: Cengage Learning.
- Hasmin, E., & Hasmin, F. (2019). Faktor yang Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(1), 199–206.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 459–470.
- Irham, F. (2013). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kahfi, F. (2022). The Existence of Human Resource Development (HRD) on the Development of Employee Creativity. *Journal of Management and Administration Provision*, 2(2), 51–57.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumari, V., & Dubey, P. (2018). Employee Performance and Their Organizational Commitment In Relation To HRM Practices: A Literature Review. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(4), 58–63.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. Canada: Pearson Canada.
- Lionel, L. K. G., Channuwong, S., & Wongmajarapinya, K. (2023). Human Resource Management and Organizational Performance. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*, 11(05), 872–881.
- Mahmud, E., Kamase, J., Nur, M., & Mahmud, A. (2021). Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Leadership to Employee Performance Through Organizational Trust In The South Sulawesi Election Commission (KPU). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 23(9), 22–32.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Sosial Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 462–477.
- Mohammadi, A., Brostrom, A., & Franzoni, C. (2017). Workforce Composition and Innovation: How Diversity in Employees' Ethnic and Educational Backgrounds Facilitates Firm-Level Innovativeness. *Product Development & Management Association*, 34(4), 406–426.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018).

Muhammad Isnaini dan Eko Nur Fu'ad

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Urchindize Indonesia

- Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Munandar, U. (2014). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Otganisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Rahsel, Y., & Gumanti, M. (2022). The Role of Human Resources Management in an Organization or Company. *Journal of Corporate Finance Management and Banking*, 02 ,(06), 1–9.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Suci Nur Utami. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba 4 Edisi 16.
- Santoso, W., & Zahra, F. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Tsm*, 2(2), 359–368.
- Sapitri, R., & Suryalena. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1), 86–96.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 155–162.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossian, S. M. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63–77.
- Wahyuddin, Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61–69.
- Wati, E. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan

Muhammad Isnan Ronaldi dan Eko Nur Fu'ad

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Urchindize Indonesia

Kerja Perangkat Daerah di Kab. Tanah Datar). *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 1–24.
Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 1412–4521.