

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wasco Engineering Indonesia

Rafi Novita Rahayu Silitonga¹, Himawan Mochtoha²

* Batam Polytechnics

Applied Business Administration study Program

Parkway Street, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia

Email: rafinovitar@gmail.com , himawan@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, komitmen karyawan, serta pengembangan karir. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan metode *purposive sampling*, kuesioner menggunakan sampel 100 karyawan PT Wasco Engineering Indonesia yang bekerja selama lebih dari 1 tahun, pernyataan menggunakan instrumen penelitian skala likert. Variabel independen yakni budaya organisasi (x1), komitmen karyawan (x2), pengembangan karir (x3), dan variabel dependen kinerja karyawan (y) digunakan untuk melakukan analisis data dengan memakai program spss. Penelitian ini menemukan kesimpulan bahwa 1) budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. 2) Komitmen memengaruhi kinerja karyawan, 3) pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan serta 4) budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wasco Engineering Indonesia.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract

The observations purpose to determine how the performance of PT Wasco Engineering Indonesia employees is influenced by the variables of organizational culture, employee commitment, as well as career development. This observations uses a quantitative approach. Based on purposive sampling method, questionnaires uses were distributed to 100 employees of PT Wasco Engineering Indonesia which worked for more than 1 year; statement with Likert scale research instrument. Independent variables namely organizational culture (x1), employee commitment (x2), career development (x3), and the dependent variable employee performance (y) were used to conduct data analysis using the spss program. This observations found that 1) organizational culture influential to employee performance. 2) Commitment influential to employee performance, 3) career development influential to employee performance as well as 4) organizational culture, commitment employee as well as career development positive and significant at PT Wasco Engineering Indonesia.

Keywords: organizational culture, employee commitment, career development, employee performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan. Mereka dianggap berguna untuk menciptakan lapangan kerja baru dan memperluas bisnis yang sudah ada. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan sumber daya manusia serta sistem peningkatan sumber daya manusia adalah bagian yang mempengaruhi kinerja. Mathis dan Jackson dalam (Dwi Purnama et al., 2020) menyatakan bahwa peningkatan sumber daya manusia yakni diantara faktor yang mengidentifikasi kinerja karyawan.

Menurut Schuler & Jackson (2006) dalam (Widyawati, 2018), organisasi harus menyadari bahwa SDM harus dikelola dan dikembangkan dengan baik untuk menjamin bahwa mereka bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Pemimpin dapat mengembangkan kebijakan yang meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan budaya organisasi, komitmen karyawan, serta pengembangan karir kepada kinerja pegawai (Tiyanti et al., 2021a).

Budaya organisasi yang positif mampu menaikkan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi karyawan juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta mendukung, karena budaya organisasi selalu berkaitan dan diterapkan dengan proses operasional perusahaan. Menurut Wardani, Mukzam & Nayowan (2016), penerapan budaya perusahaan akan membentuk karakter karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan (Clinton & Widjaja, 2021).

Menurut Luthans (2011), komitmen adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Ini menunjukkan bahwa karyawan percaya pada tujuan dan misi organisasi. Tidak diragukan lagi, setiap organisasi memiliki komitmen yang berbeda, tergantung pada peran yang dimainkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Kasmir (2016), pengembangan karyawan artinya proses mempertahankan, memperluas, serta menaikkan kemampuan, keterampilan, talenta, minat serta sikap seseorang karyawan (Dewi & Rahmawati, 2021). Kesempatan untuk pengembangan karir, yang didefinisikan sebagai peningkatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir seseorang, diberikan kepada karyawan.

PT Wasco Engineering Indonesia selalu berupaya meningkatkan produktivitas karyawannya untuk bertahan dalam persaingan bisnis saat ini. PT Wasco Engineering Indonesia memberikan pelatihan dan edukasi terkait pekerjaan untuk memenuhi standar kinerja dan terus-menerus berada di posisi terbaik untuk mencukupi kebutuhan pelanggan. Adapun permasalahan yaitu budaya organisasi yang telah

diterapkan perusahaan seperti kurangnya apresiasi atasan kepada karyawan memicu kinerja karyawan yang tidak efektif. Pemberian penugasan PPE (*Personal Protective Equipment*) yang sangat lama. Family gathering yang diadakan hanya untuk kelompok atau divisi tertentu saja tidak dilakukan untuk umum. Hal tersebut menyebabkan kesejahteraan karyawan menjadi sangat kurang.

Selain itu, kebijakan perusahaan yang rendah dan tidak terbuka membuat komitmen karyawan pada perusahaan menjadi tidak stabil. Ini dapat dilihat dari karyawan yang sering terlambat ke kantor. Permasalahan selanjutnya yaitu pengembangan karir, dimana terdapat ketimpangan yang menjadi fokus dalam permasalahan ini. Promosi yang dilakukan kepada karyawan tetapi tidak disertai dengan kenaikan komisi.

Menurut penelitian (Herdy et al., 2022) menunjukkan bahwa PT Wasco Engineering Indonesia melakukan pengembangan karir berdasarkan dengan kepentingan pribadi. PT Wasco Engineering juga menerapkan program promosi sebagai batu loncatan untuk karir pada karyawan.

Tujuan dari observasi ini ialah untuk mengidentifikasi penyelesaian atas masalah pada saat ini. Pertama, melihat dampak budaya organisasi pada kinerja karyawan; kedua, melihat dampak komitmen karyawan pada kinerja karyawan; ketiga, melihat dampak pengembangan karir pada kinerja karyawan; dan keempat, melihat dampak budaya organisasi, komitmen karyawan, serta pengembangan karir pada kinerja karyawan.

Manfaat dalam penelitian dilakukan diharapkan dapat memberikan saran kepada PT Wasco Engineering Indonesia mengenai budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat menjadi panduan bagi penelitian selanjutnya.

2. Tinjauan pustaka

Budaya organisasi

Robbin dan Judge (2015) dalam (Tiyanti et al., 2021b), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai reaksi yang dimiliki semua orang yang bekerja pada sebuah organisasi. Oleh karena itu, orang-orang dengan latar belakang dan tingkat pendidikan yang berbeda dalam suatu organisasi harus memahami budaya organisasi dengan cara yang sama.

Menurut Miller (1984), jika perusahaan ingin bertahan, kompetitif dan sukses, mereka harus memasukan prinsip ke dalam budaya organisasi mereka. Nilai-nilai budaya bukan entitas fisik, tetapi berfungsi sebagai motivasi untuk perilaku yang menghasilkan kinerja. Robbin dan Judge (2015),

menyatakan yang menjadi kutipan dalam budaya organisasi yaitu: trobosan serta pengambilan resiko, memperhatikan detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi atas hasil, berorientasi atas tim, keagresifan serta stabilitas.

Komitmen karyawan

Komitmen karyawan ialah aspek sikap yang digunakan untuk menggapai nilai-nilai organisasi. Karyawan yang berkomitmen serta bermutu umumnya senantiasa dapat diandalkan dalam suatu perusahaan. Komitmen diawali dengan seberapa baik karyawan bisa mengenali diri mereka dengan organisasi. Triana (2015), memaparkan jika komitmen ialah kesetiaan karyawan memunculkan kemauan seseorang untuk bertahan dalam suatu organisasi. Bersamaan berjalannya waktu, komitmen ini terus menjadi mendalam di dalam diri karyawan.

Komitmen merupakan dorongan dalam diri seorang guna melaksanakan sesuatu yang menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan serta prioritasnya. Komponen berarti dalam dunia kerja merupakan komitmen terhadap karyawan di tempat kerja. Tergantung pada seberapa loyal mereka terhadap organisasi, setiap pekerja mempunyai nilai serta metode berperilaku yang unik. Zurnali (2010), mengemukakan bahwa komitmen karyawan memiliki indikator yakni: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif.

Pengembangan karir

Proses peningkatan karir dimanfaatkan oleh organisasi untuk mengubah status, peran individu dalam organisasi. Coulter (2002), karir sendiri didefinisikan selaku kumpulan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Pengembangan karir bisa mendorong serta membagikan peluang mendesak kepada karyawan untuk memilih jalur karir masa depannya.

Proses manajemen karir karyawan diketahui sebagai pengembangan karir, yang mencakup perencanaan, pengembangan, bimbingan serta pengambilan keputusan karir. Veithzal Rivai (2010), menyatakan bahwa peningkatan karir memiliki acuan yaitu: perlakuan nan adil dalam karir, perhatian dari atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, keinginan untuk maju dan tingkat kepuasan.

Kinerja karyawan

Kinerja ialah catatan hasil nan digapai dalam ataupun aktivitas tertentu sepanjang jangka waktu tertentu. (Bernardin & Russell, 1993), Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan seseorang bersumber pada keahlian serta tindakannya dalam kondisi tertentu. Kinerja sendiri mengacu pada aksi, pencapaian, serta tanggung jawab karyawan atas pelaksanaan tugas.

Metode penilaian kinerja yang menggunakan

orientasi waktu melibatkan penilaian kinerja karyawan dari yang paling rendah hingga yang tertinggi. Buat Robbins (2012), kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kuantitas kerja dan kemandirian. Enam indikator kinerja karyawan. faktor individu, faktor organisasi, dan faktir psikologis adalah beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Gibson (2012).

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya

Pada penelitian yang dilakukan Vina Juniya dkk (2021) dalam penelitian tersebut dilakukan di kantor umum wilayah tirta kanjuruhan area malang. Sedangkan pengamatan pada saat ini dilakukan di PT Wasco Engineering Indonesia. Selanjutnya dalam peninjauan Vina dkk (2021) menetapkan karyawan tetap perusahaan sebagai populasi, sedangkan penelitian sekarang menetapkan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan sebagai populasi dalam observasi ini. Sementara penelitian terdahulu memanfaatkan data primer, penelitian saat ini memanfaatkan data primer serta data sekunder. Selain itu yang membedakan pada penelitian ini yaitu teori – teori dan indikator – indikator yang berbeda.

Pengembangan hipotesis

- 1) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wasco Engineering Indonesia

Temuan pengamatan yang dilaksanakan (Wiratama et al., 2022) menemukan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif serta substansial. Penemuan ini menunjukkan bila budaya organisasi semakin baik diterapkan pada suatu perusahaan, semakin besar kemungkinan karyawan melakukan kinerja yang lebih baik.

H1 : Diduga kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel budaya organisasi.

- 2) Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wasco Engineering Indonesia

Studi pengamatan yang dilakukan (Tiyanti et al., 2021) mengemukakan bahwa komitmen karyawan berdampak positif serta substansial kepada kinerja karyawan.

H2 : Diduga kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel komitmen karyawan

- 3) Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

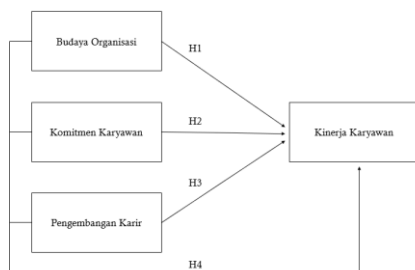
Karyawan PT Wasco Engineering Indonesia. Menurut observasi yang dilakukan (Yolinza & Marlius, 2023) perkembang karir berdampak positif pada kinerja karyawan, apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel serta nilai sig lebih kecil dari nilai alpha.

H3: Diduga bahwa kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel pengembangan karir.

4) Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wasco Engineering Indonesia.

Bersumber pada pengkajian nan dilakukan (Tiyanti et al., 2021) menyatakan budaya organisasi, komitmen karyawan, serta pengembangan karir berdampak positif dan substansial pada kinerja karyawan.

H4: Diduga variabel Budaya Organisasi , Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh serta signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wasco Engineering Indonesia.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

3. Metode Penelitian

Pengujian ini memanfaatkan analisis penelitian kuantitatif dilakukan melalui pendekatan deskriptif. di PT Wasco Engineering Indonesia adalah tempat penelitian dilakukan. Pelaksanaan dimulai dari januari hingga februari 2024. Tabel operasional variabel digunakan sebagai acuan dalam tiap indikator pernyataan kuesioner.

Distribusi data dalam pengujian ini memakai metode penyebaran kuesioner. Penelitian kuesioner memakai skala likert sebagai alat pengukuran. Berdasarkan Sugiyono (2017), skala likert yakni alat yang berguna buat mengukur tingkah laku, pandangan, dan persepsi individu ataupun kelompok mengenai fenomena sosial.

Variabel	Definsi variabel	Indikator
Budaya Organisasi	Budaya organisasi ialah persepsi umum anggota organisasi.. Budaya organisasi adalah kombinasi atau integrasi filosofi, ideologi, nilai, keyakinan, asumsi, harapan, sikap dan norma (Robbins & Judge,2015)	<ol style="list-style-type: none"> Inovasi serta pengambilan resiko Memperhatikan detail Orientasi pada orang Orientasi atas tim Orientasi atas hasil Keagresifan Stabilitas
Komitmen Karyawan	Komitmen karyawan merupakan kesetiaan karyawan menimbulkan keinginan seseorang untuk bertahan dalam suatu organisasi (Triana,2015)	<ol style="list-style-type: none"> Komitmen afektif Komitmen keberlanjutan Komitmen normatif
Pengembangan karir	Pengembangan karir ialah suatu proses nan dilakukan oleh suatu organisasi dapat mengubah status, kedudukan atau status seseorang dalam organisasi. Karir sendiri digambarkan sebagai serangkaian posisi yang dipegang oleh karyawan (Coulter,2002)	<ol style="list-style-type: none"> Perlakuan yang adil dalam karir Kepedulian para atasan langsung Informasi tentang peluang promosi Adanya minat untuk dipromosikan Tingkat kepuasan
Kinerja Karyawan	Kinerja ialah catatan kemajuan yang diperoleh dari aktivitas tertentu selama periode tertentu. Kinerja memebentuk pada tingkatan keberhasilan untuk melaksanakan tugas serta mencapai tujuan nan telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> Kualitas kerja Ketetapan waktu Efektivitas Komitmen

Gambar 2 Operasional Variabel Penelitian

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Populasi pada penelitian ini yakni karyawan PT Wasco Engineering Indonesia. Sehingga penarikan sampel menggunakan sampel *non probability sampling* dalam metode *purposive sampling*. Sugiyono (2017), *non probability* ialah komponen populasi yang memiliki peluang berbeda untuk diambil sebagai sampel. Pengujian dilaksanakan dengan menentukan pengambilan sampel serta karakteristik responden. Karakteristik yang ditetapkan pada penelitian ini yakni pekerja yang mempunyai jangka bekerja lebih dari satu tahun di PT Wasco Engineering Indonesia. Bersumber pada perhitungan yang menjadi sampel dari penelitian ini yaitu 100 karyawan PT Wasco Engineering Indonesia.

Penelitian ini menganalisis data menggunakan metode analisis linear berganda, nan menggambarkan metode ataupun teknik analisis hipotesis penelitian. Tujuan analisis data ini ialah untuk menentukan apakah ada atau tidak pengaruh antara budaya organisasi, komitmen karyawan, maupun pengembangan karir pada kinerja karyawan. Penelitian memakai *(Statistical Package for the Social Sciences SPSS* sebagai alat pengujian. Secara deskriptif penyajian data digunakan untuk pengukuran karakteristik responden, dan secara

statistika dilaksanakan pengujian instrumen yakin pengujian validitas serta reliabilitas, uji asumsi klasik seperti pengujian normalitas, pengujian mulikolinnetitas, pengujian heterokedasitas, lalu pengujian analisis linear berganda, analisis determinasi R, serta uji T serta uji F.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan perhitungan presentase data karakteristik jenis kelamin ditemukan dari 100 responden, terdapat 72 orang (72%) responden laki – laki dan 28 orang (28%) responden perempuan. Hal ini dilihat dari tenaga kerja pada PT Wasco Engineering dominan laki- laki.

Selanjutnya, pada usia karyawan PT Wasco Engineering Indonesia paling banyak berada pada usia 28-37 tahun, hal ini merupakan kondisi dimana tenaga kerja dapat bekerja lebih maksimal.

Tabel 3 karakteristik berdasarkan lama bekerja

Lama kerja	Jumlah responden	Presentase
2-5 tahun	74	74%
6-10 tahun	26	26%
Total	100	100%

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Menurut penelitian, karakteristik diklasifikasikan berdasarkan lamanya waktu kerja mereka. Sebagian besar responden, 74 orang (74%), memiliki waktu kerja antara 2-5 tahun, dan 26 orang (26%), memiliki waktu kerja anantara 6-10 tahun.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Jika pertanyaan ataupun pernyataan survei cukup menjelaskan ukurannya, survei dianggap valid (Sugiyono,2017). Dilakukan dengan mengukur sah maupun tidaknya kuesioner memakai pengukuran *pearson correlation*. Dimana total sampel 100 maka $df = 100 - 2 = 98$ jadi R tabel yang didapatkan = 0,196

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket
Budaya Organisasi (X1)	0,709		
Komitmen Karyawan (X2)	0,872	0,196	Valid
Pengembangan Karir (X3)	0,712		
Kinerja Karyawan (Y)	0,877		

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Dilihat dari hasil tabel penjelasan diatas didapati bahwa koefisien antara variabel melalui perbandingan R hitung serta R tabel. Dimana R hitung harus memiliki nilai lebih besar dari R hitung. Oleh karen itu disimpulkan bahwa tiap indikator diatas dinyatakan valid dan data yang diperoleh layak untuk di analisis.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai guna memastikan bahwa instrumen dapat dipercaya menjadi alat pengumpul data. Mengukur reliabilitas dihitung dengan SPSS dan koefisien reliabilitas diinterpretasikan menggunakan kategori Sugiyono (2015) dengan kriteria berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,687	
Komitmen karyawan	0,802	Reliable
Pengembangan karir	0,728	
Kinerja karyawan	0,895	

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Hasil pengujian reliabilitas, yang dapat dilihat dari tabel di atas, menjelaskan seluruh variabel reliabel karena tiap skor *cronbach alpha* menunjukkan tingkat kepercayaan yang lebih besar daripada nilai dasar 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas disini peneliti memakai pengujian *kolmogrov-smirnov* buat melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Memanfaatkan *one sample kolmogorv-smirnov test* nilai sig 5%.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82237723
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,072
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from Data.
- c. Lilliefors Significance Correction

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Pengujian normalitas secara *kolmogrov-smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,078. Hal tersebut membuktikan bahwa data telah terdistribusi dengan normal dengan asymp sig 0,078 > 0,05 maka dari itu asumsi normal terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya	,675	1,481
	Komitmen	,670	1,492
	Pengembangan	,748	1,337

n

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Dilihat dari hasil pengujian multikolinearitas nilai tolerance dan VIF yang dihasilkan bahwa budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir terbebas dari fenomena multikolinearitas. Nilai tolerance nan dihasilkan lebih dari 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga ditegaskan pada ketiga variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mengevaluasi heteroskedastisitas, pengujian dilakukan memakai pengukuran model regresi untuk menunjukkan apakah ada perbedaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengevaluasi hasil. Dengan nilai sig > 0,05 maka dinyatakan homokedastisitas terpenuhi Ghazali (2011).

		Coefficients			t	Sig
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,695	,925		1,832	,070
	budaya	,014	,052	,034	,273	,786
	komitmen	,008	,097	,010	,080	,936
	pengembangan	-,049	,062	-,093	-,791	,431

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Dalam hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Dimana nilai yang dilihat yaitu nilai t hitung serta nilai sig > 0,05. Sehingga didapatkan nilai dari ketiga variabel diatas bernilai > 0,05 sehingga dinyatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Statistik Linear Berganda Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	sig
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,529	1,428		,370	,712
	budaya	,242	,080	,257	3,037	,003
	komitmen	,651	,149	,370	4,356	,000
	pengembangan	,332	,095	,280	3,486	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Gambar 5 Analisis Regresi Berganda

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang ditemukan;

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 0,529 + 0,242X1 + 0,651X2 + 0,332X3$$

1. Nilai konstanta (a) 0,529 mengidentifikasi bahwa variabel budaya organisasi ($X1$), komitmen karyawan ($X2$), serta pengembangan karir ($X3$) nilai nya 0, oleh karena itu kinerja karyawan adalah 0,529.
2. Variabel budaya organisasi ($X1$) mempunyai nilai 0,242 makna nya variabel budaya organisasi ($X1$) memiliki korelasi searah pada kinerja karyawan (Y). Maka setiap variabel budaya organisasi ($X1$) mengalami kenaikan, variabel kinerja karyawan (Y) tentu akan naik satu tingkat.
3. Variabel komitmen karyawan ($X2$) mempunyai nilai 0,651 artinya variabel komitmen karyawan ($X2$) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Maka setiap variabel komitmen karyawan ($X2$) mengalami kenaikan, variabel kinerja karyawan (Y) juga akan naik satu tingkat.
4. Variabel pengembangan karir ($X3$) mempunyai nilai 0,332 makna nya variabel pengembangan karir ($X3$) mempunyai hubungan searah pada kinerja karyawan (Y). Maka setiap variabel pengembangan karir ($X3$) mendapat peningkatan, variabel kinerja karyawan (Y) tentu akan naik satu tingkat.

Koefisien Determinasi R

Dijelaskan bahwa pengujian determinasi R dilaksanakan guna menentukan seberapa jauh kemampuan model variabel untuk menjelaskan variabel dependen Ghazali (2016).

Model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,535	,521	1,85063

a. Predictors: (Constant), pengembangan, budaya, komitmen

Gambar 7 Koefisien Determinasi R

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil tes sebelumnya untuk nilai *adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,521. Keadaan ini membuktikan bahwa budaya organisasi (x1), komitmen karyawan (x2), serta pengembangan karir (x3) menyumbang 52% dari variasi variabel. Sisa nya 48% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T dilaksanakan guna melihat bagaimana tiap variabel independen (bebas) memengaruhi variabel dependen (terikat). Nilai sig < 0,05, menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara variabel dependen (terikat) akan variabel independen (bebas) .

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,529	1,428		,370	,712
	budaya	,242	,080	,257	3,037	,003
	komitmen	,651	,149	,370	4,356	,000
	pengembangan	,332	,095	,280	3,486	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Gambar 6 Hasil Uji T

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

Hasil data uji-t memiliki perhitungan menggunakan rumus *df (degree of freedom)*

$$df = n - k - 1$$

$$df = 100 - 3 - 1 = 96$$

Pengujian dengan signifikansi *a* sebesar 5% karena itu diperoleh nilai t tabel 1,660.

1. H1: Diduga kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel budaya organisasi

Pengujian hipotesis membuktikan variabel budaya organisasi (X1) berdampak positif serta substansial pada kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung yaitu 3,037 > t tabel 1,660, serta nilai sig sebesar 0,003 < 0,05, yang menunjukkan asumsi H1 pada penelitian ini diterima.

2. H2 : Diduga kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel komitmen karyawan

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa komitmen karyawan (X2) berdampak positif serta substansial pada kinerja karyawan (Y). Didapatkan nilai t hitung adalah 4,356 > t tabel 1,660 serta nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 karena itu H2 dalam hipotesis ini diterima.

3. H3 : Diduga bahwa kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel pengembangan karir.

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa pengembangan karir (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif serta signifikan. Didapatkan skor t hitung yaitu 3,486 > t tabel 1,660 serta sig senilai 0,001 < 0,05 karena itu H3 dalam hipotesis penelitian ini diterima.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	379,005	3	126,335	36,888	,000 ^b
Residual	328,785	96	3,425		
Total	707,790	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan, budaya, komitmen

Gambar 8 Hasil Uji F

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024)

H4 : Diduga variabel Budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengolahan data uji f, F hitung dalam tabel diatas sebesar 36,888. Sementara buat F tabel menggunakan perhitungan

$$df 1 = n - 1 = (4 - 3 = 1)$$

$$df 2 = n - k - 1 = (100 - 3 - 1 = 96)$$

Maka dari itu hasil nilai F tabel 3,09. Hal tersebut, menyimpulkan skor F hitung 36,888 > F tabel 3,09 dan hasil nilai sig 0,00 < 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Maka H4 dalam penelitian ini diterima.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor t_{hitung} 3,037 > t_{tabel} 1,660 serta skor sig 0,003 < 0,05. Hasil ini membuktikan budaya perusahaan PT Wasco Engineering Indonesia berdampak positif serta

signifikan pada kinerja karyawan. Hasil pengamatan ini membuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika budaya organisasi yang diterapkan lebih baik.

Penelitian Tiyanthi (2021), mendukung temuan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Selain itu Wiratman (2022), menjelaskan bahwa adanya pengaruh substansial budaya organisasi pada kinerja pegawai di koperasi lumbung sari. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi pada perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian lainnya dilaksanakan oleh Asih Andayani (2017), yang mengungkapkan mengenai budaya organisasi berdampak positif serta substansial pada kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengolahan data komitmen karyawan diperoleh t_{hitung} bernilai $4,356 > t_{tabel}$ $1,660$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa komitmen karyawan memengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika penerapan komitmen karyawan lebih baik.

Penelitian ini selaras serta konsiten dengan temuan Shalikhah (2018), yang mengungkapkan yakni komitmen karyawan berpengaruh positif serta substansial atas kinerja pegawai. Selanjutnya pandangan temuan Rasmulia Sembiring (2020), menjelaskan variabel komitmen karyawan berdampak positif serta substansial pada kinerja karyawan. Tiyanthi (2021), menunjukkan hasil yang sama bahwa komitmen karyawan berdampak positif serta substansial pada kinerja pegawai dalam kantor umum wilayah tirta kanjuruhan malang.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengolahan data pengembangan karir membuktikan nilai t_{hitung} $3,468 > t_{tabel}$ $1,660$ serta nilai sig $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menyakinkan bahwa pengembangan karir berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bila tingkat penerapan pengembangan karir yang lebih baik akan memiliki kemampuan buat mengembangkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh Humaria (2020), tentang pengembangan karir yang menjelaskan terkait pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Program peningkatan karir dapat menaikkan kinerja pegawai sehingga dapat memajukan karirnya. Lebih lanjut Tiyanthi (2021), juga menegaskan hal serupa:

pengembangan karir berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. oleh Yolinda & Marlus (2023), menyatakan hipotesis diterima jika nilai sig lebih kecil dari nilai alpha dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Pernyataan ini mengungkapkan bahwa kinerja karyawan mempunyai dampak positif serta substansial pada pengembangan karir.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian secara simultan, didapatkan skor F_{hitung} $36,888 > F_{tabel}$ $3,09$ serta skor sig $0,000 < 0,05$. Hal tersebut mengemukakan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan dalam PT Wasco Engineering Indonesia.

Selain itu, nilai R square model regresi menunjukkan nilai $0,521$ yang memperlihatkan bahwa budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52% . Dan sisanya 48% didominasi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan menurut Tiyanthi (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir secara bersamaan berdampak kepada kinerja karyawan. Bolung (2021) menjelaskan hal yang sama keterkaitan budaya organisasi, komitmen karyawan serta pengembangan karir berakibat signifikan pada kinerja pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil pengujian beroleh simpulan yakni:

1. Budaya organisasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Disimpulkan ketika budaya di PT Wasco Engineering Indonesia baik, maka kinerja karyawan akan berkembang.
2. Komitmen karyawan berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Disimpulkan ketika komitmen pada karyawan baik, maka kinerja karyawan di PT Wasco Engineering Indonesia akan meningkat.
3. Pengembangan karir berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Disimpulkan ketika pengembangan karir baik, maka kinerja karyawan di PT Wasco Engineering Indonesia akan meningkat.
4. Berdasarkan perhitungan data hasil nilai R square pada uji koefisien sebesar 52% ,

Disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai korelasi sebesar 52%. Sedangkan 48% lainnya dipengaruhi oleh variabel luar penelitian.

Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk menjalankan budaya-budaya yang ada di perusahaan. Melihat nilai-nilai terendah pada pernyataan budaya organisasi perusahaan dapat membangun dan meningkatkan produktivitas kinerja yang baik. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Kebijakan perusahaan mengenai budaya kerja yang ada pada perusahaan.
2. Diharapkan perusahaan mampu menanamkan nilai-nilai perusahaan kepada karyawan, sehingga akan timbul dengan sendirinya komitmen akan kesadaran untuk berada dalam organisasi.
3. Perusahaan diharapkan lebih memfokuskan pada pemberian peluang dan fasilitas untuk pengembangan karir karyawan. Baik dalam pengetahuan atau kenaikan jabatan. Karena membangun karir karyawan dapat memberikan peningkatan untuk produktivitas kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu, jika karyawan mendapatkan training ataupun pelatihan maka kualitas karyawan pada perusahaan akan jauh lebih baik.
4. Perusahaan mampu membangun kepada karyawan, mengajak dan mengayomi karyawan untuk dapat berkembang dan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.

Referensi

- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*,
- Clinton, C., & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT OWI. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*,
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*,
- Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*,
- Herdy et al., 2022. (2022). *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*,
- Rasmulia Sembiring, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Imiah Methonomi*,
- Shalikhah, R. (n.d.). *Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta the Effect of Incentive and Employee Commitment on Employee Performance Pt. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. 1, 219–230.*
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021a). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*,
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021b). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum
Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.
Journal Riset Mahasiswa Manajemen,

Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya
Manusia*

Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati,
N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi,
Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari
Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas,*

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh
Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM
Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi dan
Ilmu Manajemen.*