

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB SATISFACTION*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DARIN INDO UTAMA SURABAYA

Abdul Ghofur

Dr. Indriana Kristiawati, SE., MM

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat proses budaya organisasi dalam PT Darin Indo Utama, *Job Satisfaction* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Darin Indo Utama. PT Darin Indo Utama Surabaya adalah perusahaan eksportir terpercaya yang terlibat secara langsung dalam proses penanganan, pengolahan dan pemasaran serta menjadi pemasok rempah-rempah yang di produksi di Indonesia. Dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya, (2) *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya, (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya, (4) Budaya organisasi, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Job Satisfaction*, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi ini, seluruh aspek yang ada di dunia ini turut bertumbuh. Salah satu aspek dalam dunia ini adalah, ekonomi, terutama di Indonesia pertumbuhannya cukup meningkat. Menurut website *bps.go.id* dalam rilis disampaikan bahwa pada Triwulan pertama di tahun ini, mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan antar perusahaan juga berjalan cukup ketat. Salah satu perusahaan yang turut berkembang dan turut bertumbuh adalah bidang ekspor. Tentunya, dalam sebuah perusahaan, salah satu komponen yang turut memberikan pengaruh besar adalah sumber daya manusia.

Dalam kehidupan perusahaan, penting untuk menanamkan nilai-nilai yang untuk dipahami bersama dan dijunjung oleh pihak-pihak yang relevan. Penanaman nilai dapat dicapai dengan cara membentuk budaya perusahaan atau yang juga dikenal sebagai sebuah budaya organisasi. Beberapa perusahaan percaya bahwa para karyawan yang berkualitas dapat dibentuk dari kebiasaan-kebiasaan baik yang dirangkum dalam budaya organisasi.

Disampaikan oleh Robbins & Judge (2015) dalam bukunya dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan aturan dasar yang bisa menjadi rujukan bagi para karyawan untuk berperilaku di tempat kerja. Para pakar percaya bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik, hasil dari proses bekerja yang dilakukan oleh para karyawan akan memberikan hasil yang lebih maksimal sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Membuat budaya organisasi tentu tidak mudah mebalikkan telapak tangan. Dibutuhkan proses-proses tertentu yang pada akhirnya bisa menghasilkan karyawan penuh keikhlasan dan kepuasan dalam melaksanakan setiap amanah yang dititipkan kepada mereka. Langkah kecil bisa dimulai oleh pihak perusahaan dengan cara melakukan penyesuaian jenis pekerjaan, disesuaikan dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh para karyawan. Pihak perusahaan bisa melakukan pemetaan lebih baik dalam melakukan manajemen sumber daya manusia yang nantinya pertumbuhan karyawan akan seiring dengan pertumbuhan perusahaan. Sehingga munculah rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan bisa membuat hasil pekerjaan lebih baik.

Namun, belum banyak perusahaan perusahaan mengetahui kebutuhan akan hal ini. Sehingga belum terjadi keselarasan antara kebutuhan perusahaan yang harus dipenuhi dan kepuasan karyawan

dalam melakukan suatu perusahaan. Itulah mengapa, ada keterkaitan antara budaya sebuah perusahaan, dengan *job satisfaction*. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat proses budaya organisasi dalam PT Darin Indo Utama, Job Satisfaction dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Darin Indo Utama.

PT Darin Indo Utama Surabaya adalah perusahaan eksportir terpercaya yang terlibat secara langsung dalam proses penanganan, pengolahan dan pemasaran serta menjadi pemasok rempah-rempah yang di produksi di Indonesia. Menurut hasil wawancara dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa setiap bulan, ada penurunan kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya. Salah satu efek yang terlihat dari rendahnya kinerja karyawan adalah terjadinya barang yang ditolak atau reject (*Not Good*). Berikut ini adalah data yang menunjukkan persentase barang rijek PT. Darin Indo Utama pada tahun 2019-2021.

Tabel 1 Data Barang Rijek PT Darin Indo Utama Tahun 2020 - 2021

Tahun	Persentase Barang Rijek
2019	31%
2020	48%
2021	43%

Sumber: PT Darin Indo Utama (2022)

Dengan berdasar dari penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti melakukan skripsi yang bertajuk “Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Satisfaction* dan Komitmen Sebuah Organisasi pada Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya”.

Sesuai dengan dasar pemikiran tersebut di atas, peneliti menuliskan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya? (2) Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya? (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya? (4) Apakah budaya organisasi, *job satisfaction* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya?

Budaya Organisasi

Torang (2016, p. 106) menuliskan, Cara lain untuk mencirikan budaya organisasi adalah sebagai perilaku berulang yang menanamkan nilai-nilai dan cara hidup dalam sekelompok orang. Menurut Wibowo (2018, p. 256), budaya organisasi berbeda dengan organisasi lain. Ia mengklaim berkiblat pada sistem makna bersama yang dipelihara oleh anggota. Sistem kekuatan kolektif ini adalah seperangkat sifat penting yang dievaluasi organisasi ketika diteliti.

Ditambahkan oleh Wardiah et al. (2020, p. 196), budaya organisasi pada hakekatnya adalah value suatu organisasi yang memberikan fungsi pada setiap anggota organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana orang melakukan tugasnya dalam suatu organisasi dan memiliki seperangkat norma seperti keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, serta sistem disusun yang dimiliki bersama dalam organisasi.

Menurut Fahmi (2014, p. 117), budaya organisasi telah mengintegrasikan gaya dan perilaku budaya individu, yang sebelumnya berubah menjadi norma dan filosofi baru, dengan energi baru dan kebanggaan kelompok untuk membangun dengan cara tertentu. Saya menjadi mudah bergaul, belajar melamar anggota baru dan aktivitas organisasi untuk menciptakan produk, melayani pelanggan, dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam bukunya Wibowo (2018, p. 33), menuliskan, berikut adalah 7 karakteristik budaya. Indikator variabel budaya organisasi, yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan Resiko; (2) Memperhatikan detail; (3) Orientasi pada hasil; (4) Orientasi pada orang; (5) Orientasi pada tim; (6) Keagresifan; (7) Stabilitas.

Job Satisfaction

Dalam bukunya Afandi (2018) menjelaskan bahwa *Job Satisfaction* adalah sebuah perasaan dan perilaku yang baik atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Afandi, 2018: 74). Hal ini dapat menjadi pengingat bagi perusahaan bahwa sebagai seorang manusia, seorang karyawan pun

memiliki rasa dahaga secara emosional yang juga wajib untuk dipenuhi oleh perusahaan. Ditambahkan oleh Dadang et al. (2015, p. 15) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak atas pekerjaan telah dilakukan oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan terhadap pekerjaan.

Edy Sutrisno (2016:75) Ketika mempertimbangkan pekerjaan, orang mungkin melihat kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif atau negatif. Pekerjaan adalah cerminan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan. Menurut Priansa (2017, p. 291), kepuasan kerja adalah emosi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, terlepas dari apakah mereka senang atau tidak, sebagai akibat dari interaksi mereka dengan lingkungan, pekerjaan atau interaksi mereka dengan lingkungan kerjanya (Priansa, 2017, p. 291). mental. Sikap adalah hasil evaluasi seorang karyawan serta pekerjaan yang dilakukan. Ini mencerminkan perasaan karyawan tentang pekerjaan, sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Indikator *job satisfaction*, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (work it self); (2) Gaji/Upah (3) Supervisi; (4) Rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Berbeda dengan Moorhead & Griffin (2013, p. 73), Moorhead dan Griffin, Kreitner dan Kiniki (2016: 165), Sejauh mana seseorang memahami dan berdedikasi pada perusahaan tercermin dalam sikap mereka. Dia menggambarkan komitmen organisasi sebagai tingkat dedikasi seseorang untuk tujuan organisasi. Ini adalah pola pikir bisnis yang penting karena karyawan yang berdedikasi diharapkan untuk bekerja lebih banyak dan lebih termotivasi untuk tetap bersama perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Suparyadi (2015, p. 33), adalah pola pikir mencintai organisasi dan berusaha memaksimalkan manfaatnya untuk mencapai tujuan, sedangkan komitmen organisasi menurut Sutrisno (2017, p. 292) merupakan upaya yang tinggi untuk organisasi. keyakinan tertentu dalam organisasi dan penerimaan nilai-nilainya. nilai-nilai sebuah perusahaan. Kedekatan dan kekuatan tenaga kerja organisasi merupakan faktor penting dalam komitmennya terhadap tenaga kerja. Indikator komitmen organisasi, yaitu: (1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi; (2) Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan; (3) Pentingnya rasa memiliki. Menggunakan alat penunjuk, yaitu: (1) Kuantitas pekerjaan; (2) Kualitas pekerjaan; (3) Ketepatan waktu; (4) Kehadiran; (5) Kemampuan kerjasama.

METODE PENELITIAN.

Metode kuantitatif digunakan dalam pengumpulan data untuk penyelidikan ini. Sebuah pendekatan penelitian filosofis berdasarkan positivisme yang digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, metode kuantitatif dapat didefinisikan sebagai "metode kuantitatif." Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel X diantaranya Variabel budaya organisasi (X1), *job satisfaction* (X2), komitmen organisasi (X3) dan 1 variabel Y yaitu kinerja karyawan (Y).

Sugiyono (2015, p. 11), yang dimaksud dengan populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang ingin diteliti oleh peneliti. Penelitian ini adalah jumlah karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya yang berjumlah 51 orang karyawan. Tim peneliti menggunakan pendekatan enumerasi atau sampling jenuh ketika mengumpulkan data untuk sampel penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016, p. 18), pengambilan sampel sudah jenuh. Secara khusus, metode pengambilan sampel dari suatu populasi dengan memperlakukan seluruh populasi seolah-olah itu adalah sampel yang akan dipilih. Hal ini paling sering terjadi ketika populasi yang diteliti relatif kecil atau ketika ada margin kesalahan yang minimal. Sensus adalah definisi alternatif dari istilah sampel jenuh. Dari hasil pengujian setiap anggota populasi, maka sampel penelitian ini adalah sebanyak 51 orang pekerja dari perusahaan PT Darin Indo Utama Surabaya. Setelah itu dilakukan teknik analisis data berupa: (1) uji validasi; (2) uji reliabilitas; (3) uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas; (4) uji regresi linier berganda; (5) koefisien korelasi dan korelasi determinasi; (6) uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Hasil Penelitian

Meneliti informasi r hitung dan rtabel yang disediakan oleh program SPSS untuk setiap item pernyataan adalah bagaimana uji validitas dilakukan. Jika r hitung lebih dari rtabel, maka setiap item pernyataan dianggap valid. Berikut daftar temuan uji validitas yang dilakukan dalam investigasi ini pada setiap item pernyataan:

a. Hasil Uji Validitas

Tabel di bawah ini menunjukkan uji validitas variabel budaya organisasi (X1) berdasarkan hasil pengolahan data:

Tabel 2 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.576	0.2759	Valid
X _{1.2}	0.596	0.2759	Valid
X _{1.3}	0.709	0.2759	Valid
X _{1.4}	0.632	0.2759	Valid
X _{1.5}	0.765	0.2759	Valid
X _{1.6}	0.751	0.2759	Valid
X _{1.7}	0.660	0.2759	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

Ada tujuh item pernyataan berbeda yang membentuk variabel budaya organisasi. Berdasarkan uji validitas, karena nilai r-hitung Setiap item pada variabel budaya organisasi adalah sah dan dapat digunakan karena ada korelasi yang lebih kuat antara setiap item pernyataan dan variabel budaya organisasi daripada yang ada di r-tabel. sebagai alat untuk belajar Beginilah cara menentukan nilai rtabel: $df = N-2$, uji dua arah, dan batas signifikansi 0,05 menghasilkan jawaban 0,2480.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel *job satisfaction* (X₂) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Job Satisfaction (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.731	0.2759	Valid
X _{2.2}	0.694	0.2759	Valid
X _{2.3}	0.602	0.2759	Valid
X _{2.4}	0.752	0.2759	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

Ada 4 elemen pernyataan yang membentuk variabel kepuasan kerja. Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena korelasi setiap item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai rtabel sebesar 0,2759 ditentukan dengan menggunakan $df = N-2$ dengan pengujian 2 arah pada ambang signifikansi 0,05.

Tabel di bawah ini menunjukkan uji validitas variabel komitmen organisasi (X₃) berdasarkan hasil pengolahan data:

Tabel 4 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.892	0.2759	Valid
X _{3.2}	0.859	0.2759	Valid
X _{3.3}	0.832	0.2759	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yang berbeda. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan komitmen adalah sah dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena nilai r-hitung item pernyataan lebih tinggi dari nilai r-tabel. Nilai r-hitung setiap butir pernyataan lebih tinggi dari nilai r-tabelnya, hal ini membuktikan bahwa uji validitas berhasil. Menggunakan $df = N-2$ dan pengujian dua arah dengan ambang signifikansi 0,05, nilai r-tabel ditentukan menjadi 0,2759.

Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat diamati pada tabel di bawah ini berdasarkan hasil pengolahan data:

Tabel 5 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y ₁	0.669	0.2759	Valid
Y ₂	0.570	0.2759	Valid
Y ₃	0.707	0.2759	Valid
Y ₄	0.716	0.2759	Valid
Y ₅	0.729	0.2759	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

Ada lima komponen pernyataan berbeda yang membentuk variabel kinerja. Berdasarkan uji validitas, karena nilai r-hitung korelasi antara setiap item pernyataan dan variabel kinerja lebih tinggi dari nilai r-tabel, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel kinerja dapat dianggap valid dan dapat dimanfaatkan sebagai instrumen penelitian. Nilai r-tabel dihitung dengan menggunakan $df = N-2$ bersamaan dengan pengujian dua arah pada taraf signifikansi 0,05 dan diperoleh hasil 0,2759.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Analisis Cronbach's Alpha di SPSS digunakan untuk menguji reliabilitas pernyataan. Cronbach's Alpha > 0,6 menunjukkan hasil tes yang reliabel (Malhotra, 2012: 289). Tabel 1 menunjukkan uji reliabilitas variabel:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.790	0.6	Reliabel
Job Satisfaction (X ₂)	0.645	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0.826	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.708	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel budaya organisasi (X₁), job satisfaction (X₂), komitmen organisasi (X₃) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

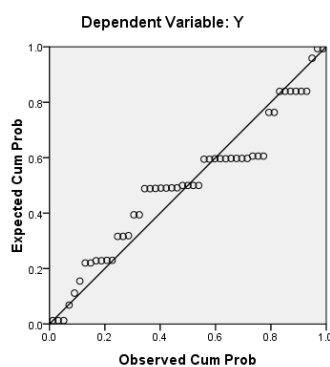
- 1) Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi, seperti yang digunakan dalam uji t dan F, terdistribusi normal. Distribusi residual dapat diperiksa menggunakan grafik dan statistik (Ghozali, 2016).

Uji normalitas menetapkan normalitas faktor pengganggu (istilah kesalahan). Tes ini dimungkinkan dengan memahami bahwa faktor perancu memiliki distribusi (sebagian). Normalitas model regresi diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan P-P Plot Normal Regression Standardized Residual. Model regresi tidak berlaku jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti jalurnya. Gambar 1 bahwa jika data menyimpang sedikit dari garis diagonal, model regresi memenuhi kondisi normalitas.

Model regresi pada Gambar 1 memenuhi kondisi normalitas karena uji normalitas menunjukkan bahwa data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



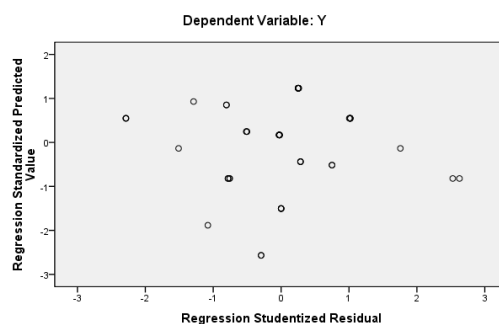
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencari perbedaan nilai relevansi budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3). Studi ini mendeteksi heteroskedastisitas dengan memplot prediktor standar dengan model residual standar. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0, tidak terjadi heteroskedastisitas. Scatterplot keluaran SPSS.

Scatterplot



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS (2022)

Pada Gambar 2, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa scatterplot tidak membentuk pola dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), *job satisfaction* (X_2), komitmen organisasi (X_3). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,165	5,328	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,164	6,084	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,164	6,090	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13, semua variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan variance inflation factor (VIF) di bawah 10. Penelitian ini tidak memiliki multikolinieritas antar variabel independen.

d. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel tertentu. Berdasarkan analisis regresi SPSS, kami menemukan:

Tabel 8 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.306	.590			.518	.607
X ₁	.685	.070	.925		9.838	.000
X ₂	.546	.075	.432		7.292	.000
X ₃	.686	.083	.489		8.256	.000

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

Persamaan regresi yang diturunkan dari tabel 4.14 di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.306 + 0.685 X_1 + 0.546 X_2 + 0.686 X_3 + e$$

Keterangan:

- X₁ : Budaya organisasi
- β₁ : Koefisien arah regresi variabel budaya organisasi
- X₂ : *Job satisfaction*
- β₂ : Koefisien arah regresi variabel *job satisfaction*
- X₃ : Komitmen organisasi
- β₃ : Koefisien arah regresi variabel komitmen organisasi
- Y : Kinerja karyawan
- e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Apabila nilai variabel yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), *job satisfaction* (X_2), komitmen organisasi (X_3) mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 0.306, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0.306.
- 2) Nilai koefisien budaya organisasi (X_1) sebesar 0.685 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien *job satisfaction* (X_2) sebesar 0.546 menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 4) Nilai koefisien komitmen organisasi (X_3) sebesar 0.686 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

e. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini menentukan apakah budaya organisasi (X_1), *job satisfaction* (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 4.15, budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05, dan Fhitung sebesar 562,558 yang lebih dari 2,80'

Tabel 9 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	162.075	3	54.025	562.558	.000 ^a
Residual	4.514	47	.096		
Total	166.588	50			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

2) Uji t (Parsial)

Pengujian ini menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan t-hitung 9,838 menunjukkan hal ini. Dengan demikian, budaya organisasi mempengaruhi budaya organisasi.

Nilai t untuk kepuasan kerja (X_2) adalah 7,292, lebih tinggi dari 2,01174, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (X_2) (X_2).

Variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan thitung sebesar 8,256, lebih tinggi dari ttabel sebesar 2,01174. Dengan demikian, komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Hasil Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Estimasi koefisien determinasi ganda mengukur seberapa mirip garis regresi yang diprediksi dengan data sebenarnya dan besar kecilnya korelasi dan variabel asosiasi dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Koefisien R dan R² menunjukkan hal ini. Tabel berikut menunjukkan temuan penilaian penelitian ini terhadap koefisien korelasi:

Tabel 10 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.971	.310

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS (2022)

Dari tabel 4.16 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.986 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel budaya organisasi (X_1), *job satisfaction* (X_2), komitmen organisasi (X_3) adalah kuat, Dapat dikatakan bahwa ada korelasi yang kuat karena nilai R lebih dari 0,5. Berdasarkan koefisien determinasi berganda yang dihitung menggunakan SPSS, koefisien determinasi berganda yang dikoreksi untuk R Square adalah 0,971 atau 97,1%. Angka ini menunjukkan bahwa budaya (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap varians karakteristik kinerja karyawan.

Sisanya 2,9% berhubungan dengan variabel tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Jelas dari hasil uji t yang dilakukan di atas bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pekerja (Y). Nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung 9,838, yang lebih tinggi dari t-tabel 2,01174, menunjukkan hal ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Rachmansyah & Maryani (2018), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh budaya kerja. Dari kinerja tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi PT Darin Indo Utama Surabaya positif, yang akan mendorong produksi perusahaan. Akibatnya, ada hubungan kerja yang baik antara karyawan dan perusahaan, memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka dengan tanggung jawab dan ketulusan.

Variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki thitung 7,292 lebih besar dari ttabel 2,01174, sesuai dengan hasil uji t yang dilakukan di atas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (X2) secara parsial dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X2). Hal ini sesuai dengan penelitian Fajri (2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. *Job satisfaction* merupakan hal penting untuk menunjang kesejahteraan karyawan karena jika kepuasan kerjanya rendah maka memiliki dampak negatif bagi perusahaan sehingga turn over menjadi tinggi dan banyak kelalaian yang akan dilakukan oleh karyawan seperti sengaja terlambat dan tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil uji-t yang dilakukan di atas dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 8,256, lebih tinggi dari ttabel sebesar 2,01174, dan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hidayati & Setiawan (2013) yang menemukan adanya hubungan substansial antara komitmen organisasi dengan kinerja pekerja. Dengan adanya kepercayaan karyawan sehingga ia akan mampu berkomitmen dengan nilai-nilai suatu organisasi dan organisasi akan memiliki dampak loyalitas yang tinggi dari karyawan seperti bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan di atas maka dapat diketahui bahwa bahwa budaya organisasi (X1), *job satisfaction* (X2), komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 dengan nilai Fhitung sebesar 562.558 lebih besar dari Fhitung sebesar 2.80.

PENUTUP.

Temuan berikut dapat diambil dari analisis data dan pembahasan tentang bagaimana budaya organisasi, kebahagiaan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pekerja di PT Darin Indo Utama Surabaya:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya. Dengan pengaruh secara positif yang artinya jika budaya organisasi naik secara satu kesatuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,685;
2. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya. Dengan pengaruh secara positif yang artinya jika *job satisfaction* naik secara satu kesatuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,546;
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya. Dengan pengaruh secara positif yang artinya jika komitmen organisasi naik secara satu kesatuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,686;
4. Budaya organisasi, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darin Indo Utama Surabaya.

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. PT Darin Indo Utama Surabaya Terus meningkatkan budaya organisasi, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan terus bertambah dan tetap mempertahankannya dengan mengembangkan teknik lainnya seperti memberi bonus atau kompensasi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih banyak karakteristik yang dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat menjadi referensi, dukungan, pedoman, dan titik perbandingan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR REFERENSI.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837
- Dadang, A. M., Asmadianto, A., & Rahayu, S. M. (2015). Identification of National Hrm Policy and Job Market Demand: Critical Review of Scientific Publication. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(3), 286–295.
- Fahmi, I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Alfabeta.
- Fajri, J. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. *Jamal*, 1–20.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPF Universitas Diponegoro.
- Hidayati, I. N., & Setiawan, M. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629–639.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. . (2017). *Perilaku Konsumen*. Alfabeta.
- Rachmansyah, A., & Maryani, A. (2018). Representasi Budaya Organisasi dalam Film The Internship. *Prosiding Manajemen Komunikasi*, 661–666.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (6th ed.). McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Torang, S. (2016). Fungsi-fungsi Nilai Budaya Lokal pada Organisasi Publik. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 29(3), 167–173.
- Wardiah, D., Imansyah, M., & Arafat, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan partisipasi komite sekolah terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 135–143.
- Wibowo, R. (2018). *Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS)*. Universitas Islam Indonesia.