

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi pada PT Argo Pantes Tbk

Lusi Olis Vera<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Manufaktur negeri Bangka Belitung, [lusi@polman-babel.ac.id](mailto:lusi@polman-babel.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui pengaruh dan hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner acak yang disebarakan kepada 95 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan serta hubungan yang cukup kuat dan searah terhadap efektivitas kerja organisasi. Demikian pula, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan serta hubungan yang cukup kuat dan searah terhadap efektivitas kerja organisasi. Selain itu budaya organisasi dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja organisasi serta memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap efektivitas kerja pada PT Argo Pantes Tbk. Penelitian ini juga bertujuan untuk menegaskan bahwa budaya organisasi yang sehat dan tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan merupakan elemen kunci dalam menciptakan kerja organisasi yang efektif.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Kerja Organisasi

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence and relationship between organizational culture and organizational commitment on organizational work effectiveness. The research employs a descriptive quantitative approach with data collected through randomly distributed questionnaires to 95 employees. The data were analyzed using correlation analysis, simple linear regression, and multiple linear regression. The results indicate that organizational culture has a significant influence and a fairly strong and positive relationship with work effectiveness. Similarly, organizational commitment shows a significant impact and a strong, positive correlation with work effectiveness. Furthermore, organizational culture and commitment simultaneously have a significant and positive influence on work effectiveness at PT Argo Pantes Tbk. This study also seeks to emphasize that a healthy organizational culture and a high level of employee commitment are key elements in achieving effective organizational performance.*

**Keywords :** Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Work Effectiveness

### A. PENDAHULUAN

Industri tidak hanya berfungsi sebagai tolok ukur perkembangan ekonomi dan bisnis suatu negara, tetapi juga memiliki peran krusial sebagai penyangga utama perekonomian nasional. PT Argo Pantes Tbk ialah perusahaan yang bergerak di sektor tekstil dan dikenal memproduksi bahan berkualitas tinggi yang berbasis katun, termasuk campuran katun dan poliester, yang diolah menjadi benang hingga kain. Perusahaan ini membangun budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai seperti integritas, kesatuan hati, profesionalisme, semangat menjadi yang terbaik, tekad untuk meraih keberhasilan, serta rasa syukur. Budaya organisasi yang kokoh tercermin dalam nilai-nilai inti yang tidak hanya dipahami tetapi juga diyakini bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya semacam ini menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius karena dapat berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat sosial dan turut membentuk identitas bersama dalam tubuh perusahaan. Budaya organisasi



yang kuat berperan sebagai “lem sosial” yang menyatukan anggota organisasi dalam visi dan misi yang selaras (Wambui & Gichanga, 2018).

Dalam penelitian oleh Azizollah et al., (2015) dikatakan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dari Khalili, (2014) terdapat hubungan positif yang bermakna antara seluruh dimensi komitmen organisasi (afektif, normatif, dan kontinyu) dengan budaya organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja. Demikian pula, studi oleh Aranki et al., (2019) mengungkapkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat menciptakan komitmen yang tinggi dari karyawan, Penelitian ini menegaskan budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendali internal yang dapat meningkatkan kohesi dan keselarasan kerja tim. Rahmani et al., (2015) juga menemukan dimensi budaya organisasi seperti identitas profesional dan sistem penghargaan berkorelasi positif dengan dimensi komitmen emosional, yang berdampak langsung pada kinerja tenaga kerja di rumah sakit pendidikan.

Di satu sisi, dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu faktor penentunya adalah keefektifan kerja suatu organisasi. Kerja organisasi dapat dikatakan efektif jika mendapat pengaruh dari budaya kerja yang baik dan kuat. Keberhasilan efektivitas kerja organisasi juga ditentukan oleh seberapa besar komitmen semua jajaran organisasi. Dari penelitian terdahulu Rachmanto (2010); Yudhaningsih (2011); Amah & Nwuche (2013) menyatakan efektivitas organisasi secara eksplisit dipengaruhi faktor budaya dan komitmen. Oleh karena itu, kajian ini bertujuan melihat seberapa besar budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh dan hubungan terhadap efektivitas kerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi pada PT Argo Pantas Tbk.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem nilai, tata cara, keyakinan, serta praktik yg dikembangkan dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam membuat perilaku, persepsi, serta arah tindakan organisasi. Budaya diperuntukkan sebagai ciri-ciri organisasi yg tidak hanya membedakannya dari organisasi lain, namun jua menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis. Budaya organisasi mempunyai korelasi erat dengan efektivitas, khususnya melalui model Denison yang mencakup empat dimensi penting: keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan misi (Elias & Akintayo, 2019). Selain itu, Mohammadi, (2020) menemukan bahwa dimensi-dimensi tersebut memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas dan arah strategis organisasi, yang menegaskan pentingnya budaya organisasi sebagai alat manajerial dan sosial yang terintegrasi.

Sebagai landasan teori dasar Hofstede et al. (1990) mengembangkan enam dimensi budaya organisasi yang memberikan perspektif tambahan dalam memahami karakteristik internal organisasi. Keenam dimensi tersebut meliputi: (1) Process Oriented vs. Result Oriented, yang membedakan organisasi berdasarkan fokus pada prosedur atau hasil akhir; (2) Employee Oriented vs. Job Oriented, yang menunjukkan perhatian utama apakah pada kesejahteraan karyawan atau target pekerjaan; (3) Parochial vs. Professional, yang melihat apakah anggota merasa bagian dari "keluarga" organisasi atau sebagai profesional independen; (4) Open System vs. Closed System, yang mencerminkan keterbukaan organisasi terhadap informasi baru dan pihak luar; (5) Loose Control vs. Tight Control, yaitu sejauh mana organisasi menerapkan disiplin dan kontrol ketat; serta (6) Normative vs. Pragmatic, yang

membedakan antara organisasi yang berorientasi pada prinsip versus yang fleksibel terhadap hasil pelanggan. Dimensi-dimensi ini penting untuk menilai bagaimana budaya internal membentuk sistem kerja dan memengaruhi interaksi sosial serta produktivitas dalam organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis antara individu dan organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut serta berkontribusi dalam pencapaian tujuannya. Konsep ini menekankan bahwa kesetiaan pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, tetapi juga oleh hubungan emosional dan nilai yang dibangun bersama organisasi. Menurut Efthymiopoulos & Goula, (2024), komitmen organisasi adalah konstruk multidimensional yang valid dan andal dalam menggambarkan sejauh mana individu merasa terhubung secara emosional, rasional, dan moral terhadap organisasinya.

Model tiga dimensi komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen & Meyer masih menjadi acuan utama dalam kajian komitmen organisasi hingga saat ini. Model ini terdiri dari: (1) Affective commitment, yaitu keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi; (2) Continuance commitment, yakni komitmen berdasarkan pertimbangan biaya atau kerugian yang timbul jika keluar dari organisasi; dan (3) Normative commitment, merupakan komitmen yang muncul dari perasaan tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi (Maydiantoro et al., 2021).

### **Efektivitas Kerja Organisasi**

Efektivitas kerja mengacu pada sejauh mana seseorang atau sebuah organisasi dapat secara maksimal mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas kerja suatu organisasi tidak hanya berkaitan dengan hasil yang dicapai, tetapi juga meliputi seberapa baik mereka menggunakan sumber daya dan memenuhi kebutuhan kerja secara berkesinambungan. Menurut Anggraini & Anisyukurillah, (2024) pendekatan sistem dalam menilai efektivitas menekankan pentingnya kemampuan suatu organisasi untuk beradaptasi dengan kebutuhan lingkungan dianggap sebagai salah satu tanda utama keberhasilan kerja.

Model efektivitas kerja yang dikembangkan oleh Gibson mencakup lima dimensi utama yaitu: (1) Produksi menunjukkan kemampuan organisasi menghasilkan output sesuai target; (2) Efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya yang hemat dan optimal; (3) Kepuasan menggambarkan sejauh mana kebutuhan dan harapan pegawai atau pelanggan terpenuhi; (4) Keadaptasian menilai sejauh mana organisasi mampu merespons dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan; dan (5) Kelangsungan hidup mencerminkan daya tahan organisasi dalam mempertahankan eksistensinya di masa depan. Dimensi-dimensi ini saling melengkapi dan memberikan kerangka evaluasi yang menyeluruh terhadap kinerja organisasi (Sahira & Megawati, 2022).

## **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Data yang dikumpulkan bersifat numerik dan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup disusun berdasarkan indikator teoritis dari tiga variabel utama: budaya organisasi, komitmen organisasi, dan efektivitas kerja organisasi. Kuesioner disebarakan secara acak kepada



95 responden yang merupakan karyawan dari organisasi yang diteliti. Teknik analisis data mencakup uji korelasi, regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda, yang seluruhnya diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0.

Data yang digunakan untuk penelitian ini diambil dari tugas akhir penulis berjudul 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi' yang disusun di Universitas Bina Nusantara pada tahun 2016. Penelitian berlangsung selama tiga bulan dari pertengahan bulan Oktober 2015 sampai dengan pertengahan bulan Januari 2016. Meskipun data dikumpulkan pada rentan waktu tersebut, isu yang diangkat tetap relevan hingga saat ini karena budaya organisasi, komitmen karyawan, dan efektivitas kerja merupakan aspek fundamental yang secara konsisten berdampak dalam mencapai tujuan. Selain itu, hingga kini masih relatif sedikit penelitian yang secara khusus mengangkat topik dengan judul yang sama. Untuk mendukung relevansi analisis, kajian pustaka dalam artikel ini telah diperbarui dengan literatur terkini guna mencerminkan perkembangan konsep sehingga artikel ini tidak hanya memberikan perspektif historis, tetapi juga kontribusi akademik maupun praktis dalam pengembangan manajemen organisasi.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan mengetahui karakteristik responden pada PT Argo Pantas Tbk Tangerang, rata-rata hasil kuesioner, dilanjutkan dengan uji korelasi, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.

##### Karakteristik Profil Responden

**Tabel Profil Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	69 Orang	72.6 %
Perempuan	26 Orang	27.4 %
Total	95 Orang	100 %

**Tabel Profil Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	1 Orang	1.1 %
25 – 35 Tahun	10 Orang	10.5 %
36 – 45 Tahun	36 Orang	37.9 %
> 45 Tahun	48 Orang	50.5 %
Total	95 Orang	100 %

**Tabel Profil Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP/SMA/Sederajat	95 Orang	100 %
Diploma	0 Orang	0 %
Sarjana	0 Orang	0 %
Pascasarjana	0 Orang	0 %
Total	95 Orang	100 %

Dari hasil pengumpulan data, seluruh karyawan pabrik yang menjadi responden yaitu 100% berlatar belakang pendidikan terakhir SMP/SMU/Sederajat karena syarat pendidikan minimal yang diterapkan oleh PT Argo Pantas Tbk adalah lulusan

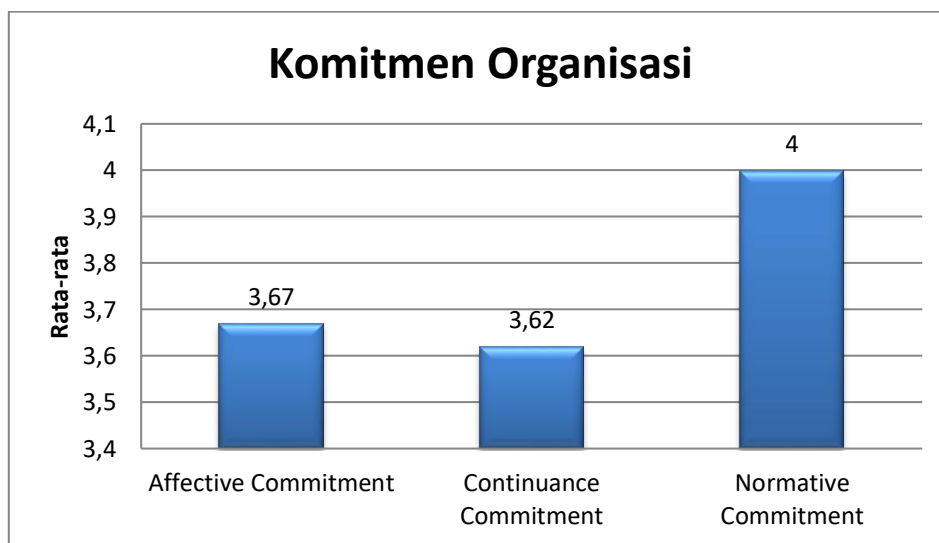
SMP/SMU Sederajat untuk bekerja sebagai karyawan pabrik.

**Tabel Profil Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	1 Orang	1 %
5 – 10 Tahun	5 Orang	5.3 %
11 – 20 Tahun	25 Orang	26.3 %
21 – 25 Tahun	15 Orang	15.8 %
> 25 Tahun	49 Orang	51.6 %
Total	95 Orang	100 %

### Rata-rata Hasil Kuesioner Komitmen Organisasi

Ada 3 komponen komitmen organisasional ialah *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* yang diperlihatkan dari hasil analisis berikut.



**Gambar Rata-rata Hasil Kuesioner Komitmen Organisasi**

Dari data gambar di atas disimpulkan rata-rata komitmen organisasi tertinggi mengacu pada *Normative Commitment* di mana karyawan tetap bertahan di perusahaan karena mereka memahami pentingnya menunjukkan dedikasi terhadap perusahaan.

### Uji Korelasi

Tujuan dari analisis korelasi adalah untuk menilai kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Dengan kata lain, analisis ini tidak membedakan antara variabel yang bergantung dan yang tidak bergantung, serta tidak menunjukkan hubungan fungsional.



**Tabel Correlations Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Kerja Organisasi**

		<b>Correlations</b>		
		<b>Budaya Organisasi</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Efektivitas Kerja Organisasi</b>
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	0.491**	0.560**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	95	95	95
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	0.491**	1	0.482**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	95	95	95
Efektivitas Organisasi	KerjaPearson Correlation	0.560**	0.482**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	95	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai uji korelasi variabel budaya organisasi dan efektivitas kerja organisasi yaitu Sig = 0,000 dan kurang dari 0,10, sehingga ada hubungan yang signifikan antara dua variabel. Kemudian nilai koefisien korelasi 0,560 ada diantara 0,40 – 0,599 maka hubungan cukup kuat dan searah.

Artinya bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Efektivitas Kerja Organisasi (Y) memiliki hubungan yang substansial dan searah. Nilai korelasinya adalah 0,560, yaitu antara 0,40 dan 0,599, hubungan tersebut dianggap cukup kuat. Karena hubungan yang positif dan langsung, hubungan tersebut dapat dicirikan sebagai searah; yaitu, jika nilai variabel budaya organisasi meningkat, nilai variabel efektivitas kerja juga akan meningkat dan begitupun sebaliknya.

Nilai uji korelasi variabel komitmen organisasi dengan efektivitas kerja organisasi yaitu Sig = 0,000 dan kurang dari 0,10, sehingga ada hubungan yang signifikan antara dua variabel. Kemudian koefisien korelasi 0,482 ada di antara 0,40 – 0,599 maka hubungan cukup kuat dan searah

Artinya bahwa Komitmen Organisasi (X2) dan Efektivitas Kerja Organisasi (Y) memiliki hubungan yang substansial dan searah. Nilai korelasinya adalah 0,482, yaitu antara 0,40 dan 0,599, hubungan tersebut dianggap cukup kuat. Karena hubungan yang positif dan langsung, hubungan tersebut dapat dicirikan sebagai searah; yaitu, jika nilai variabel komitmen organisasi meningkat, nilai variabel efektivitas kerja juga akan meningkat dan begitupun sebaliknya.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

*Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi (Y)*

Regresi linier sederhana digunakan ketika hanya ada satu variabel bebas dan satu variabel terikat, dan tujuannya adalah untuk mengeksplorasi hubungan fungsional antara kedua variabel tersebut. Model persamaan regresi linier sederhana diberikan di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- Y = Variabel Dependen
- X = Variabel Independen

**Tabel Coefficients Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	30.481	6.172		4.939	.000
	BudayaOrganisasi	.763	.117	.560	6.526	.000

a. Dependent Variable: EfektivitasKerjaOrganisasi

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, persamaan regresi bisa dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 30,481 + 0,763X_1$$

Angka 30,481 sebagai konstanta mengindikasikan bahwa ketika variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) adalah nol, efektivitas kerja organisasi (Y) akan bernilai 30,481. Untuk variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), koefisien regresi adalah 0,763, yang berarti jika variabel budaya organisasi meningkat satu unit, maka efektivitas kerja organisasi (Y) juga akan naik sebesar 0,763. Koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan yang baik antara budaya organisasi dan efektivitas kerja; ketika nilai budaya organisasi bertambah, efektivitas kerja organisasi juga akan meningkat.

**Tabel Anova Variabel Budaya Organisasi (X1)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4011.826	1	4011.826	42.592	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8759.862	93	94.192		
	Total	12771.689	94			

a. Dependent Variable: EfektivitasKerjaOrganisasi  
b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

Selanjutnya, dilakukan pengujian untuk menilai pentingnya pengaruh antara variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan efektivitas kerja organisasi (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00, yang lebih rendah daripada ambang batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,10. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja organisasi.

**Tabel Model Summary Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 <sup>a</sup>	.314	.307	9.70526

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi  
b. Dependent Variable: EfektivitasKerjaOrganisasi

Di dalam tabel Ringkasan Model, R Square tercatat pada angka 0,314. Jika dikalikan dengan 100%, ini menghasilkan persentase sebesar 31,4%. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, sebagai variabel yang berdiri sendiri, memiliki pengaruh sebesar 31,4% terhadap efektivitas kerja organisasi. Sementara itu, sisa 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi.



**Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi (Y)**

**Tabel Coefficients Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.871	9.166		2.386	.019
	Komitmen Organisasi	1.199	.226	.482	5.311	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Organisasi

Berdasarkan tabel yang ada, bisa dituliskan persamaan regresi seperti berikut ini:

$$Y = 21,871 + 1,199X_2$$

Konstanta sebesar 21,871 menunjukkan bahwa efektivitas kerja organisasi (Y) adalah 21,871 ketika variabel komitmen organisasi (X2) bernilai nol. Untuk variabel komitmen organisasi (X2), koefisien regresi tercatat 1,199. Ini berarti bahwa jika ada peningkatan satu unit pada variabel komitmen organisasi, maka efektivitas kerja organisasi (Y) akan meningkat sebesar 1,199. Koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan efektivitas kerja organisasi; ketika nilai komitmen organisasi meningkat, efektivitas kerja organisasi juga akan meningkat.

**Tabel Anova Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2972.506	1	2972.506	28.211	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9799.183	93	105.368		
	Total	12771.689	94			

a. Dependent Variable: EfektivitasKerjaOrganisasi

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi

Selanjutnya, dilakukan pengujian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasi (X2) terhadap efektivitas kerja organisasi (Y). Dari hasil pengujian, nilai signifikansi yang didapat adalah 0,00, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,10. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan efektivitas kerja organisasi.

**Tabel Model Summary Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.233	.224	10.26487

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi

b. Dependent Variable: EfektivitasKerjaOrganisasi

Dalam tabel Ringkasan Model, R Square dicatat sebesar 0,233. Jika dikalikan dengan 100%, persentasenya adalah 23,3%. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, yang merupakan variabel independen, memberikan kontribusi sebesar 23,3% terhadap efektivitas kerja organisasi. Sementara itu, 76,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain komitmen organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi (Y)**

Bila hanya ada satu variabel dependen dan beberapa variabel independen, regresi linier berganda akan diterapkan. Rumus umum untuk regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Y = Variabel Dependen

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Variabel Independen

**Tabel Coefficients Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.618	8.597		1.468
	BudayaOrganisasi	.580	.129	.426	4.491
	KomitmenOrganisasi	.679	.236	.273	2.876
					Sig.
					.146
					.000
					.005

a. Dependent Variable: EfektivitasKerjaOrganisasi

Berdasarkan tabel yang ada, bisa dituliskan persamaan regresi seperti berikut ini:

$$Y = 12,618 + 0,580X_1 + 0,679X_2$$

Nilai konstan sebesar 12,618 berarti bahwa jika budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) sama-sama nol, maka efektivitas kerja organisasi (Y) adalah 12,618. Koefisien regresi X1 adalah 0,580, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam budaya organisasi meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,580, dengan catatan semua variabel lainnya tetap konstan. Demikian pula, koefisien X2 adalah 0,679, yang berarti bahwa peningkatan satu unit dalam komitmen organisasi meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,679. Kedua korelasi positif ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan dedikasi memiliki dampak yang menguntungkan pada efektivitas tempat kerja.

### **Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk memperkirakan pengaruh parsial setiap variabel. Kolom signifikansi (sig) pada tabel koefisien menunjukkan hasilnya. Penilaian didasarkan pada perbandingan nilai sig dengan  $\alpha = 0,10$ . Nilai sig yang kurang dari 0,10 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.



**Tabel Coefficients untuk Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.618	8.597		1.468	.146
BudayaOrganisasi	.580	.129	.426	4.491	.000
KomitmenOrganisasi	.679	.236	.273	2.876	.005

a. Dependent Variable: EfektivitasKerjaOrganisasi

Nilai t tabel ditentukan berdasarkan distribusi t dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,10 dibagi 2 menjadi 0,05, dan derajat bebas (df) dihitung dari jumlah responden dikurangi jumlah variabel independen dan satu, yaitu  $df = 95 - 2 - 1 = 92$ . Dengan df tersebut, diperoleh t tabel sebesar 1,6615.

Untuk variabel budaya organisasi (X1), nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, lebih kecil dari 0,10, dan nilai t hitung sebesar 4,491, lebih besar dari t tabel 1,6615. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja organisasi.

Sementara itu, variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,005 yang juga lebih kecil dari 0,10, serta nilai t hitung sebesar 2,876 yang lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi juga memberikan pengaruh parsial terhadap efektivitas kerja organisasi.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menentukan berapa banyak faktor independen yang memengaruhi variabel dependen pada saat yang bersamaan. Suatu hubungan dianggap substansial jika temuannya dapat diterapkan pada seluruh populasi. Untuk menentukan signifikansi, bandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan tingkat  $\alpha$  0,10. Nilai Sig dapat ditemukan di kolom Sig tabel ANOVA. Jika nilainya lebih kecil dari 0,10, ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen memiliki efek gabungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Temuan analisis menggunakan SPSS versi 22.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel ANOVA untuk Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			
		Sum Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	4734.460	2	2367.230	27.097
	Residual	8037.228	92	87.361	
	Total	12771.689	94		

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan distribusi F pada taraf signifikansi 0,10, dengan derajat kebebasan pembilang (df1)  $k - 1$  atau  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut (df2)  $n - k$  atau  $95 - 3 = 92$ , di mana k adalah banyaknya variabel. Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai F tabel adalah 2,36. Hasil penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,10 dan nilai F estimasi sebesar 27,097 melebihi nilai F tabel sebesar 2,36. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja organisasi.

## Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa banyak variasi dari variabel yang tergantung dapat dijelaskan oleh variabel yang bebas. Dalam Ringkasan Model, ada kolom Adjusted R<sup>2</sup> yang menampilkan persentase kontribusi dari variabel independen kepada variabel dependen. Di sisi lain, sisa pengaruh adalah dari faktor-faktor di luar model yang tidak dianalisis dalam studi ini.

**Tabel Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.357	9.34672

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: EfektivitasKerjaOrganisasi

Pada tabel Ringkasan Model, nilai R Square tercatat sebesar 0,371. Jika dikalikan dengan 100%, maka akan diperoleh nilai 37,1%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan dedikasi memberikan kontribusi sebesar 37,1% terhadap efektivitas organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan model penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja organisasi di PT Argo Pantes Tbk. Berdasarkan hasil analisis korelasi, kedua variabel independen memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah dengan efektivitas kerja. Artinya, semakin baik budaya dan komitmen dalam organisasi, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.

Temuan dari analisis regresi linier sederhana memperkuat bahwa secara individual, budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 31,4%, sedangkan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 23,3%. Kedua hasil ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki peranan penting, meskipun pengaruh budaya organisasi sedikit lebih dominan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang telah diterapkan serta komitmen yang dipegang oleh karyawan memiliki dorongan signifikan bagi efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Secara simultan, melalui analisis regresi berganda, diketahui bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 37,1% terhadap efektivitas kerja. Sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1). Budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja organisasi, serta budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah terhadap efektivitas kerja organisasi pada PT Argo Pantes Tbk; (2). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja organisasi, serta komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah terhadap efektivitas kerja organisasi pada PT Argo Pantes Tbk; (3). Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja



organisasi, serta budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap efektivitas kerja pada PT Argo Pantes Tbk.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner, PT Argo Pantes Tbk disarankan untuk meninjau kembali budaya organisasi yang cenderung *job oriented*, khususnya pada pernyataan mengenai prioritas kepentingan pegawai yang masih rendah, agar keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pegawai lebih diperhatikan. Komitmen karyawan yang didominasi oleh *normative commitment* menunjukkan loyalitas tinggi, sehingga perusahaan perlu terus menjaga dan meningkatkannya. Selain itu, efektivitas kerja organisasi perlu diperbaiki, terutama terkait indikator produksi yang belum mencapai target bulanan dan tingginya pemborosan sumber daya dalam proses produksi; oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi penjualan yang lebih efektif serta meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, J. P., & Anisyukurillah, R. (2024). Efektivitas Pelayanan Outreach Door To Door terhadap Pemberian Bantuan Program Padat Karya di Kelurahan Bangkingan Kota Surabaya. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(6), 2476–2488. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i6.1499>
- Amah, E., Nwuche<sup>1</sup>, C.A. (2013). The Influence of Size on Corporate Culture and Organizational Effectiveness in the Nigerian Banking Industry. *International Journal of Business Administration*, 4(5), 15-23.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Mohammad Amin, D. (2015). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Efthymiopoulos, A., & Goula, A. (2024). Measuring the Reliability and Validity of Allen and Meyer'S Organizational Commitment Scale in the Public Sector. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(2), 113–123. <https://doi.org/10.22495/cgobrv8i2p11>
- Elias, S., & Akintayo, M. (2019). Organizational Culture and Effectiveness: A Literature Review. *International Journal of Humanities and Social Science*, 9(9), 11–24. <https://doi.org/10.30845/ijhss.v9n9a2>
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286–316. <https://doi.org/10.2307/2393392>
- Khalili, M. (2014). A study on relationship between organizational culture and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(7), 1463–1466. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.018>
- Maydiantoro, A., Ridwan, Tusianah, R., Isnainy, U. C. A. S., Kesuma, T. A. R. P., Arifki

- Zainaro, M., & Nurmalisa, Y. (2021). A literature review of the three elements of organizational commitment: The meaning of the contribution score average. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 679–689. <https://doi.org/10.37394/23207.2021.18.67>
- Mohammadi, S. (2020). Organizational culture and its impact on organizational productivity. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(3), 267–276. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2020.03.08>
- Rachmanto, C.N. (2010). *Pengaruh komitmen organisasi, perubahan organisasi, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada Kantor Wilayah Ditjen Pajak Jawa Tengah II*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Rahmani, H., Azari, S., Vasokolae, G. R., Mirghaed, M. T., & Raadabadi, M. (2015). Organizational culture and the organizational commitment; Correlational study in hospital staffs. *Asian Social Science*, 11(5), 143–149. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n5p143>
- Sahira, D. F., & Megawati, S. (2022). Efektivitas Pengawasan Lalu Lintas Melalui Surabaya Intelligent Transport System (Sits) Di Kota Surabaya. *Publika*, 895–908. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n3.p895-908>
- Wambui, L. N., & Gichanga, L. (2018). IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *The Strategic Jurnal of Business Change Management*, 5(2), 2076–2088.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.

