

***THE INFLUENCE OF SOCIAL SUPPORT SUPERVISION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF FUNCTIONAL EMPLOYEES OF PT. AGRONESIA SARIPETOJO SUKABUMI***

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL SUPERVISI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FUNGSIONAL PT. AGRONESIA SARIPETOJO SUKABUMI**

**Futri Ayu Kartini<sup>1</sup>, Resa Nurmala<sup>2, 3</sup>, Sopyan Saori<sup>3</sup>**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi<sup>1 2 3</sup>

[futriayukartini004@ummi.ac.id](mailto:futriayukartini004@ummi.ac.id)<sup>1</sup>, [resanurmala@ummi.ac.id](mailto:resanurmala@ummi.ac.id)<sup>2</sup>, [sopyansaori@ummi.ac.id](mailto:sopyansaori@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi was established in 2002 as a manufacturing company that produces ice in the form of blocks, tubes, and crystals that are often used in the culinary industry. This research is based on the existence of a problem encountered in the performance of employees who are suspected because of the findings on social support supervision and organizational culture applied. The purpose of this problem is to determine the effect of social support supervision and organizational culture on employee performance. The use of the method in this study is by using associative descriptive method with quantitative approach. The population is all functional employees totaling 35 people using saturated sampling. In research analysis techniques using validity, reliability, and multiple linear regression. The Data were obtained through research questionnaires distributed to all samples containing 32 statements using the semantic differential measurement system. The results showed that correlation analysis has a strong and high value. The regression coefficient for social support supervision is 0.344 then the regression coefficient for organizational culture is 0.487. The results of the calculation of the f test, show that fcount is greater than ftable. While the results of the t test showed that tcount is greater than the ttable. So it can be concluded that the variables of social support supervision and organizational culture have a positive and significant influence on employee performance..*

**Keywords:** Social Support Supervision, Organizational Culture, Employee Performance

**ABSTRAK**

PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi didirikan pada tahun 2002 sebagai perusahaan manufaktur yang menghasilkan es dalam bentuk balok, tube, dan kristal yang sering digunakan pada industri kuliner. Penelitian ini didasari dengan adanya suatu permasalahan yang dihadapi yaitu pada kinerja karyawan yang diduga karena adanya temuan pada dukungan sosial supervisi dan budaya organisasi yang diterapkan. Tujuan dalam permasalahan ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial supervisi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penggunaan metode dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi ini adalah seluruh karyawan fungsional yang berjumlah 35 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Dalam teknik analisis penelitian menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linear berganda. Data diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarkan kepada seluruh sampel yang berisikan 32 pernyataan dengan menggunakan sistem pengukuran *semantic differential*. Hasil analisa menunjukkan bahwa analisa korelasi memiliki nilai yang kuat dan tinggi. Adapun koefisien regresi untuk dukungan sosial supervisi yaitu sebesar 0.344 Kemudian koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0.487. Hasil perhitungan uji f, menunjukkan bahwa  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ . Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial supervisi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Dukungan Sosial Supervisi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Pada era lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, organisasi memiliki kebutuhan yang sangat penting

untuk menemukan dan mempertahankan tenaga kerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan oleh tekanan yang tinggi untuk mencapai

dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang berubah dengan cepat. Tenaga kerja yang efektif dan efisien adalah mereka yang tidak hanya dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, tetapi juga mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mereka mampu menghasilkan hasil yang diinginkan dengan sumber daya yang tersedia dan dalam waktu yang efisien. Dalam konteks ini, kinerja menjadi fokus utama, karena organisasi harus terus meningkatkan hasilnya untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang ketat. Karyawan yang efektif dan efisien diharapkan dapat membantu mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling efektif dan produktif, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi berupaya untuk menarik dan mempertahankan kinerja karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai untuk memenuhi tuntutan lingkungan bisnis yang dinamis dan persaingan yang sengit (Hasan et al., 2020).

Indonesia sebagai salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia memiliki aktivitas perekonomian yang cukup tinggi. Perekonomian nasional yang tercermin dari angka pertumbuhan ekonomi menunjukkan kondisi yang cukup kuat sebagai fundamental perekonomian. Ekonomi Indonesia tahun 2022 tumbuh sebesar 5,31 persen, lebih tinggi dibanding capaian tahun 2021 yang mengalami pertumbuhan sebesar 3,70 persen. Pertumbuhan ekonomi ini didukung oleh sumber-sumber dari konsumsi masyarakat, konsumsi pemerintah, dan investasi. Hal tersebut membuktikan bahwa persaingan usaha di Indonesia akan semakin kompetitif. Dalam hal ini, perusahaan harus

senantiasa meningkatkan rencana strategis dalam memperoleh kinerja yang baik dalam seluruh aspek (BPS, 2024).

SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan dalam menjaga daya saing bisnis, terutama dalam konteks pentingnya kinerja yang berkelanjutan. Dalam struktur organisasi, SDM memegang peranan penting dalam merencanakan dan melaksanakan berbagai tugas guna mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kualitas SDM akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya (Purnama & Kuncahyo, 2023).

Kinerja karyawan juga telah banyak dibahas dan dikonseptualisasikan dalam berbagai cara. Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Organisasi yang berhasil semakin memperhatikan sejumlah faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, namun sumber daya manusia menjadi faktor yang paling dominan dan krusial bagi setiap organisasi (Cheema et al., 2017).

Selanjutnya secara khusus, peran penting dari atasan sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan yang optimal. Supervisi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kesadaran, memberikan pelatihan, dan menyediakan sumber daya lainnya untuk mengelola alur kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Park et al., 2018).

Budaya organisasi yang solid juga memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa terkoneksi dengan budaya organisasi yang positif dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung lebih terlibat

dalam pekerjaan, merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan memberikan kontribusi yang produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, budaya organisasi yang baik juga dapat mendorong kerjasama dan kolaborasi antar karyawan, mengurangi konflik interpersonal, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Iskamto, 2023).

Berdasarkan paparan di atas, peneliti memilih PT. Agronesia unit Saripetojo Sukabumi Departemen Industri Es sebagai unit penelitian karena memiliki temuan fenomena yang relevan terkait dukungan sosial supervisi dan budaya organisasi di Saripetojo Sukabumi. PT. Agronesia (Perseroda) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang Industri Barang Teknik Karet (Inkaba), Industri Es (Saripetojo), dan Industri Makanan dan Minuman (BMC).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisi SDM dan Administrasi Umum Saripetojo Sukabumi, kinerja karyawan perusahaan periode Januari-Juni dan Juli-Desember 2023 mengalami penurunan. Idealnya, menurut (Saleem et al., 2022) supervisi dapat menampilkan empat jenis dukungan sosial seperti dukungan emosional (penghargaan, kepercayaan, perhatian, dan mendengarkan), dukungan penilaian (penegasan, umpan balik, dan perbandingan sosial), dukungan informasi (nasihat, saran, arahan, dan informasi), dan dukungan fisik (bantuan dalam bentuk natura, uang, dan modifikasi lingkungan). Kehadiran seluruh dukungan tersebut berdampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

Namun, aktualnya berdasarkan observasi peneliti pada kegiatan magang selama 3 bulan di Saripetojo Sukabumi, terdapat 4 Supervisi (Supervisi SDM dan Administrasi Umum, Supervisi

Keuangan, Supervisi Penjualan, Supervisi Produksi). Ditemukan bahwa keempat supervisi tersebut belum memberikan dukungan ideal secara keseluruhan, dikarenakan belum terpenuhinya penghargaan pada bawahan, penegasan, umpan balik, perbandingan sosial, belum cukupnya arahan dan informasi, serta modifikasi lingkungan. Selain itu, peneliti memiliki temuan terkait budaya organisasi yang diterapkan di Saripetojo Sukabumi. Budaya organisasi Saripetojo Sukabumi cenderung fleksibel dan berasaskan kekeluargaan. Dalam hal ini terdapat aktivitas yang menjadi kebiasaan di Saripetojo Sukabumi. Tradisi-tradisi yang diterapkan secara rutin di Saripetojo Sukabumi adalah rapat-rapat rutin untuk evaluasi, acara-acara perayaan setiap hari Jumat, perayaan prestasi karyawan, dan kegiatan Upaya Kesehatan Kerja. Saat ini diketahui terjadi penurunan implementasi budaya tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun menurut (Malayu et al., 2022) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan hukum moral dan etika yang berlandaskan kebijakan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang organisasi untuk mencapai tujuan. Dimensi yang digunakan yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.

### **Dukungan Sosial Supervisi**

Dukungan sosial supervisi adalah suatu dukungan individu di organisasi yang berusaha untuk memenuhi

kebutuhan organisasi. Ketika para bawahannya merasa dihargai oleh supervisinya karena usaha mereka dalam melaksanakan tugas-tugas, mendapatkan pengakuan, dan mendapat dukungan, maka karyawan tersebut cenderung memberikan respons positif dengan meningkatkan upaya mereka untuk meningkatkan kinerja (Akhtar, 2022). Dimensi yang digunakan yaitu dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan informasi, dan dukungan fisik.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut (Saleem et al., 2022) merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dimensi yang digunakan yaitu *involvement* (keterlibatan), *consistency* (konsisten), *adaptability* (adaptasi), dan *mission* (misi).

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis asosiatif. Menurut (Kusumastuti et al., 2020), metode kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan memeriksa hubungan antar variabel. Biasanya, variabel diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga data berupa angka dapat dianalisis dengan metode statistik. Selanjutnya, menurut (Darna & Herlina, 2018) metode penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk membangun teori

yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan gejala yang diamati.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi. Model regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang digunakan. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian (bungin, 2017) Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah 35 karyawan fungsional PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi Departemen Industri Es. Menurut (Suryani & Hendryadi, 2016) sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dikarenakan memiliki populasi yang dianggap kecil atau kurang dari 100.

Terdapat dua teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini wawancara tidak terstruktur kepada Supervisi SDM dan Umum Saripetojo Sukabumi dan menyebarkan kuesioer penelitian yang berisikan pernyataan yang menggunakan sistem pengukuran *semantic differensial* yang yang digunakan untuk mengukur sikap bukan dalam bentuk pilihan ganda atau *check list*, tetapi tersusun dari sebuah garis kontinum dimana nilai yang sangat negatif terletak di sebelah kiri sedangkan nilai yang sangat positif terletak di sebelah kanan. Skala ini selalu menunjukkan keadaan yang bertentangan (Duli, 2019).

Kemudian data yang sudah diperoleh akan dianalisis dengan berbagai pengujian yang bertujuan untuk

menjawab hipotesis yang sudah ditentukan pada penelitian ini.

H1 : Terdapat pengaruh antara dukungan sosial supervisi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda menurut (Duli, 2019) berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y).

**Tabel 1 Hasil Uji Korelasi Ganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.502	3.74502	.531	18.116	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Dukungan Sosial Supervisi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai hubungan linear antara variabel Dukungan Sosial Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.729. Hasil tersebut kemudian dapat dilihat kuatnya hubungan dengan menggunakan tabel pedoman berikut ini:

**Tabel 2 Koefisien Korelasi menurut Kriteria Guilford**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1000	Sangat Kuat

0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1000	Sangat Kuat

Sumber: (Tambajong, et.al., 2019)

### Uji Koefisien Determinasi

Nilai determinasi menunjukkan seberapa besar presentase model regresi mampu menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2022).

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.502	3.74502

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Dukungan Sosial Supervisi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.531 nilai R Square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu  $0.729 \times 0.729 = 0.531$  atau sama dengan 53.1%. Kesimpulannya adalah besar kontribusi Dukungan Sosial

Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53.1%. Sedangkan sisanya adalah 46.9% ( $100\% - 53.1\% = 46.9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara

dua variabel independen (dukungan sosial supervisi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan). Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada

$\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan) (Solehah & Ratnasari, 2019).

**Tabel 4 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.165	2	254.082	18.116	.000 <sup>b</sup>
	Residual	448.807	32	14.025		
	Total	956.971	34			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diketahui  $F_{hitung}$  variabel Dukungan Sosial Supervisi dan Budaya Organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18.116. Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ ,  $F_{tabel}$  dapat dicari pada tabel yang terdapat pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan toleransi kesalahan yang diterapkan sebesar 5%, jadi dk pembilangnya = 2 dan dk penyebut = 32, sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3.295$ . Kesimpulannya adalah

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y atau Dukungan Supervisi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Pengujian ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.833	8.472		-1.043	.305		
	Dukungan Sosial Supervisi	.344	.154	.342	2.225	.033	.621	1.611
	Budaya Organisasi	.487	.160	.467	3.036	.005	.621	1.611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat nilai persamaan regresi linear

berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$a = -8.833$

$b_1 = 0.344$

$b_2 = 0.487$

Maka dari itu, dapat persamaan regresi linier berganda untuk dukungan sosial supervisi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

$Y = -8.833 + 0.344 X_1 + 0.487 X_2$

Nilai konstanta sebesar -8.833 mengartikan bahwa jika variabel Dukungan Sosial Supervisi dan Budaya Organisasi bernilai 0, maka nilai tetap atau nilai awal variabel Kinerja Karyawan adalah -8.833. Apabila Dukungan Sosial Supervisi mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1

satuan dengan asumsi variabel Budaya Organisasi tetap, maka Dukungan Sosial Supervisi akan mengalami kenaikan sebesar 0.344. Apabila Budaya Organisasi mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Dukungan Sosial Supervisi tetap, maka Budaya Organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0.487.

**Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara dua variabel independen (dukungan sosial supervisi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Solehah & Ratnasari, 2019).

**Tabel 6 Hasil Pengaruh Dukungan Sosial Supervisi terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-8.833	8.472		-1.043	.305		
1 Dukungan Sosial Supervisi	.344	.154	.342	2.225	.033	.621	1.611
Budaya Organisasi	.487	.160	.467	3.036	.005	.621	1.611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.225. Nilai  $t_{hitung}$  yang sudah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ ,  $t_{tabel}$  dapat dicari pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-1) atau dk (35-1) = 34, dengan toleransi kesalahan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.691.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai  $2.225 > 1.691$ . Maka dari itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Penjelasan adalah bahwa penerapan Dukungan Sosial Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fungsional PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi.

**Tabel 7 Hasil Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF

	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	-8.833	8.472		-1.043	.305	
1 Dukungan Sosial Supervisi Budaya Organisasi	.344	.154	.342	2.225	.033	1.611
	.487	.160	.467	3.036	.005	1.611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat nilai  $t$  hitung sebesar 3.036. Nilai  $t_{hitung}$  sudah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang terdapat pada lampiran dengan didasarkan pada  $dk$  pembilang =  $k$  dan  $dk$  penyebut =  $(n-1)$  atau  $dk$   $(35-1) = 34$ , dengan toleransi kesalahan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.691.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai  $3.036 > 1.691$ . Maka dari itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Penjelasanannya adalah bahwa penerapan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fungsional PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi.

#### **Pengaruh Dukungan Sosial Supervisi $X_1$ terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda, menunjukkan bahwa dukungan supervisi pada PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi memiliki pengaruh yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien dukungan supervisi yang bernilai positif sebesar 0.344, serta dengan hasil pengujian hipotesis pada tabel 6 yang menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $2.225 > 1.691$ . Artinya dukungan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan fungsional PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi.

Maka dari itu, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Indah Purnama & Isa Indrawan, 2023), dimana Supervisi berpengaruh positif akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi $X_2$ terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda, menunjukkan bahwa dukungan supervisi pada PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi memiliki pengaruh yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien dukungan sosial supervisi yang bernilai positif sebesar 0.487, serta dengan hasil pengujian hipotesis pada tabel 7 yang menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $3.036 > 1.691$ . Artinya dukungan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan fungsional PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi. Maka dari itu, penelitian ini selaras dengan penelitian (Iskamto, 2023), dengan hasil Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai dukungan supervisi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan fungsional PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial Supervisi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi termasuk ke dalam kategori yang tinggi, dilihat dari garis kontinum yang berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya dukungan sosial supervisi dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim secara keseluruhan. Melalui budaya organisasi yang senantiasa diterapkan pada PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi karyawan menjadi kohesif, inovatif, dan tangguh. Hal tersebut tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan jangka pendek tetapi juga mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel dukungan sosial supervisi terhadap variabel kinerja karyawan, juga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara dukungan sosial supervisi terhadap kinerja karyawan” itu diterima. Hal tersebut didukung oleh kajian teoretis dan temuan dari tanggapan responden terhadap variabel dukungan sosial supervisi dan kinerja karyawan yang terbilang tinggi karena dukungan sosial supervisi yang dirasakan memadai baik secara emosional maupun profesional. Artinya dengan adanya dukungan sosial dari para supervisi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan fungsional PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi.

3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, juga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan” itu diterima. Hal tersebut didukung oleh kajian teoretis dan temuan dari tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan yang terbilang tinggi karena adanya persepsi karyawan yang positif terhadap nilai, norma, kebiasaan dan praktik organisasinya. Artinya dengan adanya budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan fungsional PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi.

### **Saran**

Adapun beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan kepada beberapa pihak di dalam maupun di luar penelitian ini, saran yang diberikan peneliti terbagi menjadi saran teoretis dan praktis antara lain adalah sebagai berikut:

### **Saran Teoretis**

1. Penelitian masa depan dapat mengembangkan model teoretis yang lebih komprehensif yang mengintegrasikan Dukungan Sosial Supervisi dan Budaya Organisasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi kohesivitas tim atau kinerja karyawan. Model ini dapat mencakup variabel mediasi serta variabel moderasi.

2. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dalam berbagai konteks industri untuk melihat temuan yang diperoleh konsisten di berbagai sektor. Hal tersebut penting untuk memahami konteks spesifik yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

3. Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah wawasan dan informasi, serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam

bidang manajemen sumber daya manusia mengenai dukungan sosial supervisi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial supervisi dan budaya organisasi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan fungsional pada perusahaan.

### Saran Praktis

Peneliti akan memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan sebuah masukan untuk hasil yang lebih baik berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, antarlain sebagai berikut:

### Bagi Perusahaan

1. Supervisi Saripetojo Sukabumi harus meningkatkan perubahan akses dan fasilitas, kesehatan, serta kualitas lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan cenderung fokus dan efisien dalam bekerja.
2. Saripetojo Sukabumi harus meningkatkan investasi pada pengembangan kapabilitas karyawan untuk meningkatkan daya saing perusahaan dengan karyawan yang kompeten yang memiliki keunggulan kompetitif dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif.
3. Ketepatan waktu hadir di tempat kerja perlu lebih diperhatikan dan ditingkatkan agar membangun budaya kerja yang professional dan hasil kerja yang optimal.
4. Setiap perusahaan lainnya di luar penelitian ini harus senantiasa memenuhi dukungan sosial supervisi karyawannya. Supervisi dapat memberikan pelatihan, umpan balik yang konstruktif yang berfokus pada perilaku dengan menawarkan saran dan perbaikan, serta pendekatan terbuka dan inklusif untuk meningkatkan rasa dihargai dan motivasi karyawan. Aktivitas budaya organisasi yang sudah ada di dalam perusahaan juga tetap harus dijaga. Dalam membangun budaya organisasi yang positif, perusahaan harus memiliki nilai dan visi yang

jasas, mengimplementasikan pengakuan dan penghargaan yang adil dan transparan berupa bonus, sertifikat, penghargaan publik, dan kegiatan pembentukan tim berupa retreat, *workshop*, dan acara sosial secara berkala untuk membangun kebersamaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, S. (2022). Impact of Supervisor Support on Employee Task Performance: Developing and Testing of an Integrated Sequential Mediated Model. *Global Economics Review*, VII(1), 9–19. [https://doi.org/10.31703/ger.2022\(vii-i\).02](https://doi.org/10.31703/ger.2022(vii-i).02)
- BPS. (2024). *Profil Perdagangan Indonesia 2022* (Vol. 4). Badan Pusat Statistik.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY.
- Cheema, H., Cheema, A., Yaseen, R., & Maheen, S. (2017). Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(1), 76–90.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish.
- Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). *Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach*. 23(4).
- Indah Purnama, R., & Isa Indrawan, M. (2023). The Effect of Supervision and Work Discipline on Employee Performance With Compensation as an Intervening Variable in Public Works Department and Spatial Management of The City of Binjai. *Sibatik Journal Volume*, 2(9). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i9.1321>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Malayuaja, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). Pengaruh work from home dan fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal pajak di kpp pratama lubuk pakam.

- Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32–37.
- Park, S., Kang, H.-S. (Theresa), & Kim, E.-J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1/2), 57–74. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*. Cahaya Harapan.
- Purnama, N., & Kuncahyo, R. (2023). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Niagawan*, 12, 73. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i2.44309>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). Supervisor Support, Self-Efficacy, and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040177>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Suryani, & Hendryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenadamedia Group.
- Tambajong, G. J., Tilaar, S., & Rogi, O. H. A. (2019). Korelasi Antara Harga Lahan dengan Kepadatan Terbangun di Kecamatan Malalayang, Kota Manado. *Jurnal Spasial*, 6(1), 27-3