COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting
Volume 8 Nomor 4, Tahun 2025
e-ISSN : 2597-5234

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HEINZ ABC INDONESIA KARAWANG

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEINZ ABC INDONESIA KARAWANG

Mohamad Hadi Pratama[1], Sari Marliani[2], July Yuliawati[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang[1,2,3]
mn21.mohamadpratama@mhs.ubpkarawang.ac.id[1], sari.marliani@mhs.ubpkarawang.ac.id[2], july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id[3]

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational commitment and organizational culture on employee performance at PT. Heinz ABC Indonesia Karawang. The methods used are descriptive, quantitative, and verification, with a sample of 86 employees from a total population of 639 using the slovin method. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis through SPSS 26. The results of the study showed: 1) Organizational commitment obtained a total score of 3,259 with an average of 362.1 (category "very good"). 2) Organizational culture obtained a score of 4,176 with an average of 348 (category "good"). 3) Employee performance obtained a score of 3,702 with an average of 370.2 (category "very good"). 4) There is a strong relationship between organizational commitment and organizational culture of 0.719, meaning that organizational commitment influences organizational culture by 71.9%, the remaining 28.1% is influenced by other factors. 5) Organizational commitment has a direct effect on performance of 16.1% and an indirect effect of 3.4%, with a total effect of 19.5%. 6) Organizational culture has a direct effect of 3.1% and an indirect effect of 3.4%, a total of 6.5%. 7) Simultaneously, organizational commitment and organizational culture have a simultaneous effect on performance of 26%, while 73.9% is influenced by other factors. The t-test shows that organizational commitment has a positive and significant effect on performance (tcount 2.928 > ttable 1.989; Sig. 0.004 < 0.05), while organizational culture has no effect (tcount 0.850 < ttable 1.989; Sig. 0.398 > 0.05). Simultaneously, the F-test shows that both have a significant effect simultaneously on performance (Fcount 13.317 > Ftable 3.11; Sig. 0.000 < 0.05).

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang. Metode yang digunakan adalah deskriptif, kuantitatif, dan verifikatif, dengan sampel sebanyak 86 karyawan dari total 639 populasi menggunakan metode slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan path analysis melalui SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Komitmen organisasi memperoleh total skor 3.259 dengan rata-rata 362,1 (kategori “sangat baik”). 2) Budaya organisasi memperoleh skor 4.176 dengan rata-rata 348 (kategori “baik”). 3) Kinerja karyawan memperoleh skor 3.702 dengan rata-rata 370,2 (kategori “sangat baik”). 4) Terdapat hubungan kuat antara komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar 0,719, artinya komitmen organisasi memengaruhi budaya organisasi sebesar 71,9%, sisanya 28,1% dipengaruhi faktor lain. 5) Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 16,1% dan tidak langsung 3,4%, dengan total pengaruh 19,5%. 6) Budaya organisasi berpengaruh langsung 3,1% dan tidak langsung 3,4%, total 6,5%. 7) Pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 26%, sedangkan 73,9% dipengaruhi faktor lain. Uji t menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung 2,928 > ttabel 1,989; Sig. 0,004 < 0,05), sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh (thitung 0,850 < ttabel 1,989; Sig. 0,398 > 0,05). Secara simultan, uji F menunjukkan keduanya berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Fhitung 13,317 > Ftabel 3,11; Sig. 0,000 < 0,05).

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan supaya tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan, oleh sebab itu perusahaan dapat mengalami kemunduran. Tingkat kesuksesan organisasi sangat bergantung pada performa pegawai. Sebuah organisasi akan mengalami dampak positif karena pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik pada produktivitas organisasi (Hilwa, sari dan july, 2024)

Dukungan atasan penting untuk mempertahankan karyawan, sementara kurangnya komitmen organisasi dapat membuat mereka merasa tidak dihargai. Novitasari (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi yang kuat meningkatkan loyalitas serta efektivitas perusahaan, sedangkan budaya yang lemah dapat menyebabkan ketidakdisiplinan. Budaya yang baik membentuk kebiasaan positif, mempengaruhi sikap, dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Penelitian dilakukan di PT. Heinz ABC Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman, yang menuntut kreativitas dan inovasi tinggi dalam setiap lini operasionalnya. Budaya organisasi yang diterapkan menekankan pentingnya pengembangan ide-ide baru agar dapat bersaing di tengah perkembangan teknologi dan dinamika pasar yang terus berubah. Namun, penerapan budaya inovatif ini tidak lepas dari tantangan internal, terutama terkait kesiapan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Berdasarkan wawancara dan observasi salah satu karyawan dari PT. Heinz ABC Indonesia, ditemukan kurangnya tindak lanjut terhadap opini karyawan, serta sistem kerja yang kurang mendukung perkembangan individu menunjukkan adanya penurunan komitmen organisasi, di mana karyawan merasa kurang dihargai, tidak memiliki kejelasan arah, dan tidak memiliki keterikatan emosional maupun normatif terhadap perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan di PT. Heinz ABC Indonesia menonjol dalam hal pengembangan ide-ide inovatif, sejalan dengan karakter perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman yang dinamis serta menuntut adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Namun, muncul permasalahan ketika perusahaan menerapkan teknologi dan alat baru, karena mayoritas karyawan (sekitar 60,5%) berusia 31-40 tahun dan telah lama bekerja di perusahaan tersebut. Kondisi ini membuat mereka lebih nyaman dengan teknologi lama, sehingga kesulitan beradaptasi dengan sistem baru. Akibatnya, proses penyesuaian berjalan lambat dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Pra-Survei Kinerja Terhadap Karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	1	3	3	12	11
2	Saya mengetahui proses dan prosedur yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	1	3	14	11
3	Saya berusaha untuk mencari solusi atas masalah yang muncul dalam pekerjaan.	1	5	5	13	6
4	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.	1	2	1	12	14
5	Saya selalu tiba ditempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	1	2	3	10	14

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 1.1, kinerja karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang belum maksimal, terlihat dari masih adanya respon "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju" terkait hasil kerja dan inisiatif. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan komitmen organisasi dan budaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 1.2 Pra-Survei Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini.	2	2	6	10	10
2	Masalah yang terjadi diperusahaan adalah masalah saya juga.	1	3	5	11	10
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi pada kemajuan perusahaan.	1	2	5	12	10
4	Saya ingin berkontribusi lebih sebagai bentuk rasa terima kasih.	1	2	5	11	11
5	Saya merasa bahwa akan kehilangan banyak jika meninggalkan perusahaan.	2	1	6	14	7

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup baik, namun masih perlu perbaikan, terutama pada aspek loyalitas, karena masih ada yang menyatakan "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju".

Tabel 1.3 Pra-Survei Budaya Organisasi Terhadap Karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sering mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	1	5	13	10
2	Saya selalu memberikan pekerjaan untuk memastikan tidak ada kesalahan.	1	1	3	8	17
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	1	1	4	11	12
4	Saya percaya faktor kerja sama tim sangat penting dalam mencapai hasil optimal.	2	1	3	11	13
5	Saya percaya bahwa pencapaian target dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.	1	2	4	12	11
6	Saya mampu tetap tenang dan berkonsentrasi dalam situasi yang penuh tekanan.	1	2	5	11	11

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Heinz ABC Indonesia Karawang sudah baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas dan pengendalian diri saat tekanan, karena masih ada pegawai yang kurang setuju pada aspek tersebut sehingga berdampak pada kinerja.

Penelitian sebelumnya oleh (Meutia dan Husada (2019) komitmen organisasi ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara (Putra dan Candana (2020) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian sebelumnya yang beragam serta fenomena yang ditemukan, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang, serta menguji hubungan, pengaruh parsial dan simultan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi yang sebelumnya telah direncanakan (Sinambela, 2021). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping sumber daya sumber daya lainnya.

Komitmen Organisasi

(Andayani & Soehari, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Keterikatan emosional pada organisasidan keyakinan akan nilai-nilainya dianggap sebagai standar puncakdari komitmen karyawan. Berikut dimensi dan indikator Komitmen Organisasi menurut Kurrata et al., n.d. (2023): 1. Komitmen Afektif: Keterikatan karyawan secara emosional, 2. Komitmen Normatif: Keterikatan karyawan secara psikologis, 3. Komitmen Berkelanjutan: Keterikatan karyawan secara berkelanjutan.

Budaya Organisasi

(Andayani & Soehari, 2019) Budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Berikut dimensi dan indikator Budaya Organisasi: 1. Inovasi dan Pengambilan Risiko: Berinovasi dan mengambil risiko, 2. Perhatian Pada Detail: Ketelitian, analisis, dan perhatian terperinci, 3. Orientasi Hasil: Pencapaian sasarannya, 4. Orientasil Tim: Kerja tim dalam menyelesaikan tugas, 5. Agresivitas: Bersaing upaya menciptakan beragam hasil pekerjaan, 6. Stabilitas: Pemeliharaan status, pengambilan keputusan dan tindakan (Suryadi & Efendi (2019).

Kinerja

Widjaja (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Berikut dimensi dan indikator Kinerja menurut Widjaja (2022): 1. Hasil Kerja: Tingkat kuantitas dan kualitas, 2. Pengetahuan Pekerjaan: Tugas pekerjaan yang berpengaruh terhadap kuantitas hasil kerja, 3. Inisiatif: Penanganan masalah-masalah yang timbul, 4. Sikap: Sikap positif terhadap tugas pekerjaan, 5. Disiplin Waktu dan Absensi: Ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kerangka Pemikiran

Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi

Komitmen organisasi dan budaya organisasi saling berkaitan erat. Budaya organisasi yang positif, melalui nilai, norma, dan praktik yang diterapkan, menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan komitmen karyawan secara emosional, moral, dan berkelanjutan terhadap organisasi. Penelitian Hidayat (2020) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keduanya, dengan koefisien korelasi sebesar 0,507 dan signifikansi 0,000.

Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen karyawan berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih perhatian terhadap tugasnya, sementara yang rendah menunjukkan sikap sebaliknya, yang dapat menurunkan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Kardinah (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

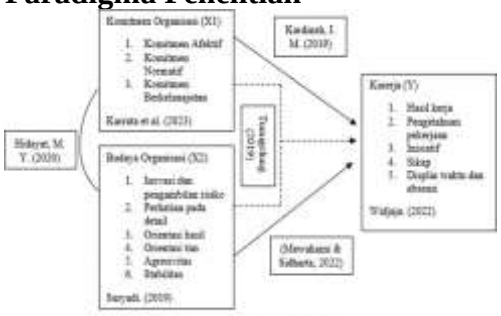
Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan bersama

dalam organisasi yang diyakini dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Mewahaini & Sidharta (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Mayangkara Group, sehingga faktor lain di luar budaya organisasi lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Simultan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi mendorong karyawan bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab lebih besar, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Tumigolung (2019) menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi dan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Paradigma Penelitian



Gambar 1.1 Paradigma Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat hubungan komitmen organisasi dengan budaya organisasi
2. Terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan populasi 639 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel yang digunakan sebanyak 86 dari 639 populasi yang diproleh dengan menarik 10% dari total populasi. Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder, serta pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala likert, dan analisis data dilakukan dengan software IBM SPSS 26 untuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, path analysis, t parsial, F simultan, dan koefisien determinasi (R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas penelitian ini digunakan untuk pernyataan-pernyataan tersebuh dinyatakan sah/valid, untuk menguji validitas peneliti menguji 86 responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tabel Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung Komitmen Organisasi (X1)	r Budaya Organisasi (X2)	r Hitung Kinerja (Y)	r Product Moment	Keterangan
1	0,538	0,432	0,824	0,212	Valid
2	0,641	0,649	0,669	0,212	Valid
3	0,442	0,697	0,795	0,212	Valid
4	0,407	0,748	0,637	0,212	Valid
5	0,443	0,476	0,682	0,212	Valid
6	0,604	0,541	0,692	0,212	Valid
7	0,651	0,740	0,684	0,212	Valid
8	0,653	0,689	0,726	0,212	Valid
9	0,502	0,510	0,808	0,212	Valid
10		0,570	0,789	0,212	Valid
11		0,674		0,212	Valid
12		0,756		0,212	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel penelitian, yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan

Kinerja Karyawan, memiliki nilai validitas lebih tinggi dari kriteria batas minimum yang ditentukan, yaitu 0.355. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Realibilitas

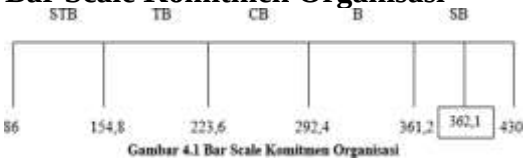
Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Cronbach's Alpha*	*N of Item*	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0.731	**0.60**	9	*Reliable*
Budaya Organisasi (X2)	0.850	**0.60**	12	*Reliable*
Kinerja (Y)	0.896	**0.60**	10	*Reliable*

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari kriteria minimum >0.60. Sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

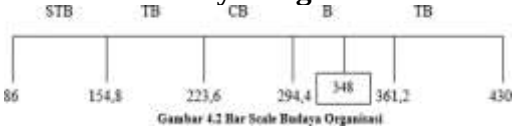
Bar Scale Komitmen Organisasi



Gambar 4.1 Bar Scale Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan saat ini berada pada rentang skala 361,2 – 430 dengan skor rata – rata 362,1 yang dapat di artikan bahwa komitmen organisasi setiap karyawan pada PT. Heinz ABC Indonesia Karawang saat ini sangat baik.

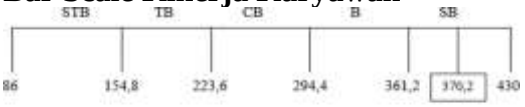
Bar Scale Budaya Organisasi



Gambar 4.2 Bar Scale Budaya Organisasi

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi setiap budaya organisai saat ini berada pada rentang skala 294,4 – 361,2 dengan skor rata – rata 348 yang dapat di artikan bahwa budaya organisasi setiap karyawan pada PT. Heinz ABC Indonesia Karawang saat ini baik.

Bar Scale Kinerja Karyawan



Gambar 4.3 Bar Scale Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa kinerja setiap pegawai saat ini berada pada rentang skala 361.2 – 430 dengan skor rata – rata 379,2 yang dapat di artikan bahwa kinerja setiap karyawan pada PT. Heinz ABC Indonesia Karawang saat ini sangat baik.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters[a,b]	Mean	0000000
	Std. Deviation	4.24416178
Most Extreme Differences	Absolute	071
	Positive	070
	Negative	-.071
Test Statistic		071
Asymp. Sig. (2-tailed)		200[c,d]

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Dari tabel di atas, diperoleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2- tailed) = 0,200 ≥ 0,05. Hal ini menunjukkan, bahwa data yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

Analisis Jalur

Tabel 4.4 Tingkat Korelasi dan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sedangkan untuk pengujian signifikansi korelasi suatu variable independent dengan variable dependent, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung pada pengujian korelasi dengan r tabel yang ditentukan melalui tabel nilai-nilai r product moment Sugiyono (2019:255).

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi

Tabel 4.5 Uji Path Analysis

Correlations

		Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif yang kuat antara variabel-variabel penelitian. Terdapat hubungan yang Kuat antara variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi, dengan koefisien korelasi sebesar 0.719, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel ini saling berkaitan erat.

Uji Hipotesis Parsial (t-Test)

Tabel 4.6 Hasil Uji T Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.440	5.407		2.856	.005
	Komitmen Organisasi	.596	.204	.462	2.928	.004
	Budaya Organisasi	.163	.121	.117	.859	.393

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data 2025

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang, dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 dan thitung 2,928 > ttabel 1,989. Oleh karena itu, Ha diterima dan H0 ditolak.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t parsial menunjukkan bahwa variabel budaya rganisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang, dengan nilai signifikansi 0,398 > 0,05 dan thitung 0,850 < ttabel 1,989. Oleh karena itu, Ha ditolak dan H0 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (F-Test)

Tabel 4.7 Uji F Simultan (F-Test)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.333	2	245.666	13.317	.000[b]
	Residual	1531.097	83	18.447		
	Total	2022.430	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Uji F simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Heinz ABC Indonesia Karawang, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan Fhitung 13,317 > Ftabel 3,11. Oleh karena itu, Ha diterima dan H0 ditolak.

Uji Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 Terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Perhitungan	Nilai Pengaruh
Komitmen organisasi (X1)	Langsung	0.402[2]	0,161604
	Tidak Langsung	0.402 * 0.117 * 0.719	0,033817
	Jumlah		0,1954214

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan pengaruh langsung sebesar 16,1% dan tidak langsung 3,4%, sehingga total pengaruhnya mencapai 19,5%.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X2 Terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Perhitungan	Nilai Pengaruh
Komitmen organisasi (X1)	Langsung	0.117[2]	0,013329
	Tidak Langsung	0.117 * 0.402 * 0.719	0,033817
	Jumlah		0,0651464

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Variabel budaya rganisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan pengaruh langsung 3,1% dan tidak langsung 3,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 6,5%.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 Terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Tidak Langsung	Total Pengaruh
Komitmen Organisasi (X1)	X1 > Y	0.161604	0,033817	0.1954214
Budaya Organisasi (X2)	X2 > Y	0.031329	0,033817	0,0651464
Total Pengaruh				0,260
Pengaruh Variabel Lain				0,739

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Pengaruh langsung dan tidak langung variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 26%, sementara faktor lain yang tidak diteliti menyumbang 73,9%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi R2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493[a]	.243	.225	4.29499

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Nilai R Square sebesar 22,5% menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2), sementara 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi intrinsik.

Pembahasan Deskriptif

Komitmen Organisasi Karyawan PT. Heinz ABC Indonesia

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS 26, distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan kusioner, variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 3,259 dan nilai rata – rata 362,1 yang berada pada rentang skala 361,2 – 430 dengan kategori cukup sangat baik.

Budaya Organisasi Karyawan PT. Heinz ABC Indonesia

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS 26, distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan kusioner, variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 4,176 dan nilai rata – rata 348 yang berada pada rentang skala 294,4 – 361,2 dengan kategori baik.

Kinerja Karyawan PT. Heinz ABC Indonesia

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS 26, distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan kusioner, variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 3,702 dan nilai rata – rata 370,2 yang berada pada rentang skala 361,2 – 430 dengan kategori cukup sangat baik.

Pembahasan Verifikatif

Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan IBM SPSS 26, hubungan antara komitmen organisasi (X1) dengan budaya organisasi (X2) sebesar 0,719. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang skala 0,60 – 0,799. Dengan hal tersebut, komitmen organisasi (X1) mempengaruhi budaya organisasi (X2) sebesar 71,9% sementara 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sejalan dengan penelitian (Hidayat, M. Y. 2022) yang menunjukan Komitmen organisasi dengan budaya organisasi adanya hubungan positif signifikan.

Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis dengan IBM SPSS 26, uji t parsial menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 dan t-hitung 2,928 > t-tabel 1,989. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kardinah, I. M. 2019) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja memperoleh total 16,1% dan tidak langsung 3,4%, sehingga total pengaruhnya mencapai 19,5%.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis dengan IBM SPSS 26, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y), dengan nilai signifikansi 0,398 > 0,05 dan t-hitung 0,850 < t-tabel 1,989. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mewahaini & Sidharta, 2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja memperoleh total 3.1% dan pengaruh tidak langsung 3,4% sehingga total pengaruhnya mencapai 6,5%.

Pengaruh Simultan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis dengan IBM SPSS 26 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F- hitung 13,317 > F-tabel 3,11. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tumigolung et al., 2019) yang menunjukkan bahwa secara simultan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel komitmen organisasi dan variabel budaya organisasi pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel kinerja memperoleh total 26%, sementara faktor lain yang tidak diteliti memperoleh 73,9%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Heinz ABC Indonesia Karawang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi karyawan memperoleh nilai 3,259 dan nilai rata – rata 362,1 yang berada pada rentang skala 361,2 – 430 dengan kategori sangat baik.
2. Variabel Budaya Organisasi karyawan memperoleh nilai 4,176 dan nilai rata – rata 348 yang berada pada rentang skala 294,4 – 361,2 dengan kategori baik.
3. Variabel Kinerja karyawan memperoleh nilai 3,702 dan nilai rata – rata 370,2 yang berada rentang skala 361,2 – 430 dengan kategori sangat baik.
4. Hubungan variabel komitmen organisasi dengan variabel budaya organisasi memperoleh nilai 0,719 yang berada pada rentang skala 0,60 – 0,799 dengan kategori kuat. Komitmen organisasi mempengaruhi budaya organisasi sebesar 71,9% sementara 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,004 < 0,05 dan thitung 2,928 > 1,989 ttabel. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 19,5%, terdiri dari pengaruh langsung 16,1% dan tidak langsung 3,4%.
6. Secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,398 > 0,05 dan thitung 0,850 < 1,989 ttabel. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 6,5%, terdiri dari 3,1% langsung dan 3,4% tidak langsung.
7. Secara simultan variabel komitmen organisasi dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan Fhitung 13,317 > 3,16 Ftabel. Komitmen dan budaya organisasi

pengaruh langsung dan tidak langsung 26% terhadap kinerja, sisanya 73,9% dipengaruhi faktor lain.

Implikasi

A. Komitmen tinggi meningkatkan loyalitas dan produktivitas, tapi tanpa lingkungan kerja baik, motivasi bisa turun. PT. Heinz ABC Karawang perlu tingkatkan apresiasi dan beri karyawan lebih banyak kesempatan keputusan.
B. Budaya organisasi kuat bisa tingkatkan kinerja, tapi tanpa kebijakan yang mendukung, bisa sebabkan ketidakpuasan dan turnover. Perusahaan harus konsisten aturan dan perbaiki komunikasi.
C. Kinerja karyawan dipengaruhi komitmen dan budaya organisasi. Untuk mengatasi keterlambatan pelaporan dan kurangnya inisiatif, PT. Heinz ABC Indonesia Karawang perlu kebijakan fleksibel, pemanfaatan teknologi, serta pelatihan dan penambahan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Barkah, H. S., S. Marliani, and J. Yuliawati. "Analisis Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Karawang". Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), vol. 5, no. 2, Nov. 2024, pp. 9286-99, doi:10.37385/msej.v5i2.5876.

Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Akademika, 8(02), 129–145. https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366

A'yuni, K., & Suprayetno, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Bank NTB Syariah Cabang Mataram). Jurnal Penelitian MSDM, 2(1), 33–42.

Andhika Putra, R; Mittra Candana, D. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenhip Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Muhammad Zein Painan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 1(September), 60–69. https://doi.org/10.31933/JEMSI

Tumigolung, R., Sepang, J., & Hasan, A. Bin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 4106–4115.

Widjaja, Y. R., Revaldy, M. R., & Nurdin, S. (2022). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sains Manajemen, 4(2), 85–93. https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index

Novitasari, Y., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XXX. Jurnal Mirai Managemnt, 5(2), 332–353. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

Manery, B. R., Lengkong, V., Saerang, R., Marlinse, S., & Arestia, N.

(2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel borneo Pontianak The influence of organizational culture, organizational commitment and work environment on employee performance at the Borneo Pontia. Jurnal EMBA, 19(3), 1968– 1977. https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11497

Ardiani, F., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Masa Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 15(2), 421–428. https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.175

Kristina, Naning, and Wahana Widyaningrum. (2019). SKILL Managerial Skill. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.

Fadilla, Z., Muhammad, P., Penerbit, Z., Zaini, M., & Lawang, K. A. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif (N. Saputra, Ed.). In Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Malayu, S. H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.

Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan. Makassar: Cendikia Publisher.