

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULEI PUSPITA INDONESIA

Zuriana¹, Betty Magdalena², Suwandi³, Linda Septarina⁴

^{1,2,3,4}Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

[Email: zuriana@darmajaya.ac.id](mailto:zuriana@darmajaya.ac.id)

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture, transformational leadership style and organizational commitment on employee performance at PT. Mulei Puspita Indonesia. This study uses a quantitative method, with data collection through a questionnaire distributed to 40 employees of the company. The sample withdrawal method uses purposive sampling. The data analysis method used was multiple linear regression with t-test and F-test through SPSS version 21. The results show that organizational culture, transformational leadership style and organizational commitment affect employee performance both simultaneously and partially. This research contributes to providing an overview of employee performance improvement strategies to support company progress.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Organizational Commitment, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan perusahaan tersebut. Metode penarikan sampel menggunakan purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji t dan uji F melalui SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan gambaran mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan guna menunjang kemajuan perusahaan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

PT. Mulei Puspita Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan dengan fokus pada produk perawatan kulit serta layanan klinik kecantikan, salon, dan spa. Perusahaan ini dituntut untuk terus berinovasi dan memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada konsumen. Namun, berdasarkan data penilaian kinerja karyawan, terjadi penurunan kinerja dari tahun 2023 ke tahun 2024. Meskipun masih berada dalam kategori baik, penurunan ini terlihat signifikan hampir di seluruh aspek penilaian, terutama pada ketepatan waktu penyelesaian tugas dan tanggung jawab kerja.

Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kurang kondusif, seperti kebiasaan karyawan yang membentuk kelompok-kelompok tertentu, menyebabkan komunikasi dan kerja sama antar karyawan maupun antar divisi menjadi kurang optimal. Kondisi ini berdampak pada efektivitas kerja tim dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional juga memegang peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Pemimpin diharapkan mampu mengomunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas, memberikan motivasi, serta membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan. Namun, dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Mulei Puspita Indonesia dinilai belum sepenuhnya efektif. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap visi strategis pimpinan menimbulkan kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan kerja, yang pada akhirnya

memicu tekanan emosional, stres, dan kelelahan kerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Rendahnya komitmen terlihat dari perilaku karyawan yang kurang disiplin, seperti sering menunda pekerjaan dan tidak tepat waktu setelah jam istirahat. Kondisi ini mencerminkan lemahnya rasa loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi, yang secara langsung berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di PT. Mulei Puspita Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Locke dalam Wahyuni (2022). Goal setting theory menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono dalam Wahyuni (2022)). Sebuah goal merupakan suatu yang ingin dilakukan

seseorang secara sadar. Penentuan sasaran merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secarasederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu (Latham et al., dalam Wahyuni 2022).

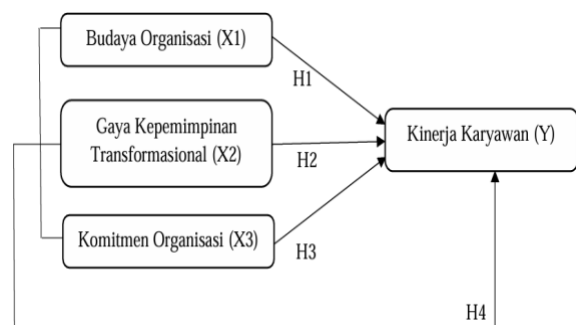
Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi merupakan sistem yang terdiri dari nilai-nilai, asumsi, keyakinan, filsafat, serta kebiasaan-kebiasaan yang berkembang dan diterapkan dalam suatu organisasi. Sedangkan, Munandar dalam Busro (2018:4) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Pendapat lainnya juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana (Sedamayanti, 2017:99).

Menurut Wijayanto dalam Humaidi (2024:25), kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Sedangkan, Yukl (2018:290) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu kondisi di mana bawahan memiliki rasa percaya, kekaguman, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, kemudian mereka terdorong untuk memberikan kinerja melampaui yang semula diharapkan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan menginspirasi karyawan dengan visi yang jelas dan tujuan organisasi yang bermakna (Alatas, 2024).

Menurut Busro (2018:75), komitmen organisasi merupakan kemauan, kesadaran,

dan ketulusan individu untuk tetap terhubung dan menjadi bagian dari organisasi, yang ditunjukkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan yang mereka miliki dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama. Sedangkan, Humaidi (2024:38) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran tingkat keterlibatan individu dalam organisasinya dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya, yang meliputi sikap loyal dan kesediaan untuk bekerja dengan baik demi organisasi.

Menurut Kasmir (2020:182), kinerja merupakan pencapaian kerja yang meliputi hasil dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban selama periode waktu tertentu. Sedangkan, Sedamayanti (2017:283) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan prestasi individu dalam menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Pendapat lainnya juga mengatakan bahwa kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja atau kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Zuriana, 2024). Apabila karyawan menunjukkan kinerja yang baik, biasanya kinerja perusahaan juga akan baik. (Sedamayanti, 2017:287).



Gambar Kerangka Penelitian

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan, serta data sekunder berupa data karyawan dan data kinerja PT. Mulei Puspita Indonesia.

Populasi penelitian berjumlah 45 karyawan, dengan sampel sebanyak 40 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Pengukuran data dilakukan menggunakan skala Likert lima poin. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, linearitas, dan multikolinieritas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan antar variabel dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia. Pada bagian awal dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status karyawan, yang menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang yang beragam dan representatif.

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,498	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,494	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,655	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,541	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,641	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,544	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,511	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,431	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,599	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,690	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel diatas, hasil pengujian validitas untuk variabel budaya organisasi mencakup semua item pernyataan yang terkait. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rhitung $>$ rtabel (0,3120). Adapun rtabel terbesar yaitu 0,690 dan yang terkecil yaitu 0,431. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,573	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,634	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,474	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,757	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,737	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,695	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,549	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,439	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,675	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,677	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel diatas, hasil pengujian validitas untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional mencakup semua item pernyataan yang terkait. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rhitung $>$ rtabel (0,3120). Adapun rtabel terbesar yaitu 0,757 dan yang terkecil yaitu 0,439. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,800	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,586	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,530	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,765	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,646	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,613	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,793	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,617	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,637	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,656	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel diatas, hasil pengujian validitas untuk variabel komitmen organisasi mencakup semua item pernyataan yang terkait. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rhitung > rtabel (0,3120). Adapun rtabel terbesar yaitu 0,800 dan yang terkecil yaitu 0,530. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,653	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,574	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,669	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,718	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,648	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,515	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,518	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,574	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,737	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,762	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

.Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel diatas, hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan mencakup semua item pernyataan yang terkait. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rhitung > rtabel (0,3120). Adapun rtabel terbesar yaitu 0,762 dan yang terkecil yaitu 0,515. Oleh karena itu,

Hasil Uji Normalitas

	Unstandarized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,848

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Interpretasi
0,800-1,00	Tinggi
0,600-0,800	Cukup
0,400-0,600	Agak Rendah
0,200-0,400	Rendah
0,000-0,200	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto dalam Arpan 2023

Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan tabel yang menunjukkan ketentuan reliabilitas di atas, informasi yang diperoleh dari pengolahan data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Simpulan
Budaya Organisasi	0,760	Cukup	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,823	Tinggi	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,858	Tinggi	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,836	Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas, nilai cronbach's alpha sebesar 0,760 untuk variabel budaya organisasi (X1) dengan tingkat reliabel cukup. Nilai cronbach's alpha sebesar 0,823 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai cronbach's alpha sebesar 0,858 untuk variabel komitmen organisasi (X3) dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai cronbach's alpha sebesar 0,836 untuk kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,848 > 0,05. Dengan

demikian, data dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,499	0,05	Sig > Alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	0,934	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,144	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan linearitas pada Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai Sig > Alpha. Dengan demikian, H0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel tersebut berbentuk linier. Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan 0,499 > 0,05. Dengan demikian, H0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan 0,934

> 0,05. Dengan demikian, H0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan 0144 > 0,05. Dengan demikian, H0 diterima yang menyatakan **model regresi berbentuk linier. Hasil Uji Multikolinieritas**

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,719	1,392	Bebas gejala multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,416	2,404	Bebas gejala multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,358	2,795	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel diatas, nilai toleransi pada variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan

komitmen organisasi lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini bebas gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Coefficients Regresi

Variabel	B
Constant	-2,503
Budaya Organisasi	0,296
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,399
Komitmen Organisasi	0,399

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

$$Y = -2,503 + 0,296X1 + 0,399X2 + 0,399X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia adalah sebesar - 2,503 apabila budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi bernilai = 0.
- Koefisien budaya organisasi sebesar 0,296 bermakna bahwa apabila budaya organisasi naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,296 satuan
- Koefisien budaya organisasi sebesar 0,296 bermakna bahwa apabila budaya organisasi naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,296 satuan
- Koefisien gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,399 bermakna bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,399 satuan.
- Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,399 bermakna bahwa apabila komitmen organisasi naik

sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,399 satuan.

Hasil Uji F

Variabel	F	Sig
Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	73,956	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Hasil Uji Determinasi R²

Variabel	R (Korelasi)	R Square
Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,928	0,849

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,849 atau 84,9%. Nilai tersebut bermakna bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 84,9%. Sedangkan, sisanya yaitu 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Hasil Uji t

Variabel	t	Sig
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	3,839	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	3,953	0,000
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	4,037	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai t hitung variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,839 > nilai t tabel yaitu 2,024 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.

b. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 3,953 > nilai t tabel yaitu 2,024 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia. c. Nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 4,027 > nilai t tabel yaitu 2,024 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.

Hasil Uji F

Berdasarkan tabel diatas, Nilai F hitung sebesar 73,956 > nilai Ftabel yaitu 2,866 dengan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Secara deskriptif, masih ditemukan persepsi responden yang cenderung tidak setuju atau netral terhadap beberapa indikator, seperti penerapan norma kerja, dukungan pimpinan dalam pengembangan karyawan, serta dorongan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut belum sepenuhnya optimal dirasakan oleh karyawan.

Secara simultan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Model regresi menunjukkan kontribusi ketiga variabel tersebut sebesar 84,9% terhadap kinerja karyawan, sementara 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik, kepemimpinan transformasional yang tepat, dan komitmen organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Mulei Puspita Indonesia. Dari aspek budaya organisasi, perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan dan memperkuat penerapan budaya kerja yang berlaku, khususnya terkait kepatuhan terhadap aturan jam kerja serta penerapan standar komunikasi yang jelas dan konsisten, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif.

Dari aspek gaya kepemimpinan transformasional, pimpinan diharapkan mampu memberikan perhatian yang lebih terhadap kebutuhan karyawan secara personal, termasuk memahami kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan serta mengantisipasi rasa ketidaknyamanan yang mungkin muncul di lingkungan kerja. Pendekatan kepemimpinan yang lebih suportif dan empatik diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan disarankan untuk menerapkan sanksi yang jelas dan tegas bagi karyawan yang cenderung menunda pekerjaan atau tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan batas

waktu yang telah ditetapkan. Penerapan aturan yang konsisten diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan kerja karyawan.

Terkait dengan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan, khususnya dalam bidang pengelolaan keuangan, agar karyawan mampu mengelola anggaran yang telah ditetapkan organisasi secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, turnover intention, dan variabel terkait lainnya, guna memperluas serta memperdalam cakupan dan kontribusi penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Selanjutnya, komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin kuat komitmen yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Mulei Puspita Indonesia, yang menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kedua, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner, sehingga hasil yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi dan subjektivitas responden. Kemungkinan adanya bias dalam pengisian kuesioner, seperti kecenderungan responden untuk menjawab secara normatif atau kurang mencerminkan kondisi sebenarnya, tidak dapat dihindari sepenuhnya.

Ketiga, ruang lingkup penelitian ini terbatas pada satu perusahaan, yaitu PT. Mulei Puspita Indonesia, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang berbeda.

Keempat, penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu (cross-sectional), sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan perilaku karyawan maupun dinamika organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya mencerminkan kondisi pada saat penelitian dilakukan.

Dengan adanya keterbatasan tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian, memperluas objek penelitian, serta menggunakan metode dan periode pengamatan yang lebih beragam guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

REFERENSI

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Nusa Media Yogyakarta

Arpan, Yunada. 2023. *Riset Sumber Daya Manusia*. Bandar Lampung: PUSTAKA MEDIA Anggota IKAPI

Bangun, Wilson. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA Dan, K., Organisasi, B., & Kinerja, T. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . ZULU ALPHA PAPA JAKARTA SELATAN. 6(4), 736–744. <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/734>

Destrina Permata Sari, Waloyo Waloyo, & Komarun Zaman. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 293–303. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i3.1252>

Humaidi. 2024. Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Kalimantan Selatan: CV. EL PUBLISHER

I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitriani, I Gusti Ayu Imbayani. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(November 2023), 227–236.

Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education*

Journal, 3(1), 38–
44. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>

Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali

Ni Putu Widya Wahyuni, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Dan Efektifitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor DPRD Bali). *Jurnal Emas*, 9 (September 2023), 2774-3020. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4275>

Rahmawati, F. W., Kusuma, K. A., Abadiyah, R., & Sumartik, S. (2024). The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Organizational Communication On Employee Performance At PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 2027–2040.

Retawati, A., Tunjang, H., Palangka, U., & Corresponding, R. (2023). The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance. *Indonesian Journal of Accounting and Financial Technology (CRYPTO)*, 1(2), 93–102. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/crypto>

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama

Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta