



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXX



*Tesar Anugrah¹, Nabila Hamza², Ananda Aisyah Pratiwi³, Budiarti Putri Uleng⁴, Muh. Haekal Yunus⁵

^{1,2,3,4,5}University Andi Jemma, Sulawesi Selatan, Indonesia

E-mail: tezaraturanugrah5550@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Submission: 2025-08-18 Accepted: 2025-10-22 Published: 2025-10-28 Keywords: <i>Organizational Commitment; Organizational Culture; Employee Performance.</i>	Employee performance is central to organizational competitiveness, yet evidence on how organizational commitment and culture shape performance remains mixed across contexts. This study addresses that gap by examining their joint effects in a service-sector firm. Using a quantitative explanatory, cross-sectional design at PT Columbia (Palopo Branch), data were collected from all 30 employees through standardized questionnaires on organizational commitment, organizational culture, and employee performance, and analyzed with multiple regression at $\alpha = 0.05$ to test simultaneous and partial effects. Results indicate that stronger organizational commitment is positively associated with employee performance, whereas the prevailing control-oriented culture shows a negative association; together, the predictors account for a substantial share of variance. These findings clarify prior inconsistencies by suggesting that rigid cultural routines may suppress autonomy and psychological safety, thereby dampening performance. Practically, firms should bolster affective commitment via career development, recognition, and participatory communication while redesigning cultural practices toward flexibility and collaboration. Limitations include a single-site, small sample and self-report measures; future research should broaden samples, incorporate multi-source performance indicators, and evaluate culture-change interventions.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Penyerahan: 2025-08-18 Diterima: 2025-10-22 Dipublikasi: 2025-10-28 Kata kunci: <i>Komitmen Organisasi; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.</i>	Kinerja karyawan merupakan penentu daya saing organisasi, namun bukti tentang peran komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja masih beragam lintas konteks. Penelitian ini menutup celah tersebut dengan menelaah pengaruh keduanya secara simultan pada perusahaan jasa. Dengan desain kuantitatif eksplanatori potong-lintang di PT Columbia Cabang Palopo, data 30 karyawan dikumpulkan menggunakan kuesioner terstandar mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, lalu dianalisis melalui regresi berganda pada $\alpha = 0,05$ untuk menguji pengaruh simultan dan parsial. Hasil menunjukkan komitmen organisasi berasosiasi positif dengan kinerja, sedangkan budaya dominan yang berorientasi kontrol berasosiasi negatif; secara keseluruhan, prediktor menjelaskan porsi variansi kinerja yang bermakna. Temuan ini memperjelas inkonsistensi sebelumnya dengan mengindikasikan bahwa rutinitas budaya yang kaku dapat menekan otonomi dan psychological safety, sehingga menurunkan kinerja. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat komitmen afektif melalui pengembangan karier, penghargaan, dan komunikasi partisipatif, sembari merancang ulang praktik budaya menuju fleksibilitas dan kolaborasi. Keterbatasan meliputi lokasi tunggal, sampel kecil, dan penilaian diri; riset lanjutan disarankan memperluas sampel, menggunakan indikator kinerja multi-sumber, dan mengevaluasi intervensi perubahan budaya.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan yang mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya akan memiliki daya saing yang lebih kuat dibandingkan pesaingnya. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi, menjadi isu strategis yang penting untuk diteliti lebih dalam. Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang membuat mereka bersedia memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Meyer dan Allen (1991) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen

berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi ini memiliki peran berbeda dalam membentuk perilaku kerja karyawan, sehingga menjadi aspek penting dalam penelitian organisasi.

Budaya organisasi, di sisi lain, merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Schein (2004) menekankan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui tiga level, yaitu artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif diyakini mampu meningkatkan motivasi dan kolaborasi karyawan, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang konsisten bahwa baik komitmen organisasi maupun budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Andre dan Hermanto (2021) menemukan

bahwa komitmen dan budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan ritel. Hasil serupa dilaporkan oleh Octarinie, Fane, dan Delimawati (2023), yang menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan.

Namun, temuan berbeda juga muncul pada konteks organisasi tertentu. Sofia et al. (2024) melaporkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Peln (Persero), tetapi efeknya tidak selalu konsisten terhadap semua indikator kinerja. Bahkan, penelitian oleh Dami, FoEh, dan Manafe (2022) di sektor jasa menunjukkan bahwa budaya yang terlalu kaku dapat mengurangi fleksibilitas dan kreativitas karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya kontroversi hasil penelitian yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Adanya perbedaan hasil ini membuka peluang riset baru untuk memahami bagaimana komitmen dan budaya organisasi bekerja secara simultan dalam memengaruhi kinerja. Dalam beberapa kasus, budaya yang terlalu menekankan kontrol dapat menekan otonomi karyawan, sehingga meskipun nilai-nilai organisasi kuat, kinerja justru menurun. Konteks organisasi dengan struktur kerja yang ketat dan hierarkis sering kali memperlihatkan fenomena ini.

PT. Columbia Cabang Palopo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan dan ritel, dengan tuntutan pelayanan yang tinggi terhadap pelanggan. Perusahaan ini menghadapi persaingan ketat dalam industri yang menuntut kualitas pelayanan, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, meneliti pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini menjadi relevan untuk menemukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Dalam konteks PT. Columbia, komitmen organisasi yang kuat diharapkan dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi maksimal. Karyawan yang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi cenderung lebih loyal dan berusaha mencapai target perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan Edmizar et al. (2024), yang menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan justru dapat menjadi hambatan. Budaya yang terlalu formal atau kaku, misalnya, dapat membatasi inovasi dan mengurangi motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menekankan dampak positif budaya organisasi terhadap kinerja (Iskandar, 2022; Putri, 2023). Dengan demikian, terdapat celah penelitian untuk menguji apakah fenomena serupa juga terjadi di PT. Columbia. Penelitian ini juga memiliki nilai tambah karena berupaya menyelaraskan temuan empiris dengan teori yang sudah mapan. Teori komitmen organisasi Meyer dan Allen (1991) serta teori budaya organisasi Schein (2004) memberikan kerangka konseptual yang dapat digunakan untuk memahami dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis.

Dari sisi teoretis, penelitian ini memperluas literatur tentang perilaku organisasi dengan menyoroti kemungkinan efek negatif budaya organisasi terhadap kinerja, sesuatu yang relatif jarang dieksplorasi. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan bagi PT. Columbia dalam memperkuat komitmen karyawan sekaligus mendesain ulang budaya organisasi agar lebih adaptif dan mendukung produktivitas.

Berdasarkan latar belakang dan kontroversi temuan terdahulu, penelitian ini dirancang untuk menguji hipotesis: komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kemungkinan arah negatif dalam konteks budaya yang kaku. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban yang lebih komprehensif terkait peran ganda komitmen dan budaya organisasi dalam membentuk kinerja karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain cross-sectional, yaitu penelitian yang dilakukan pada satu periode waktu tertentu untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel. Desain ini dipilih karena penelitian tidak melibatkan perlakuan atau intervensi khusus, melainkan berfokus pada pengujian hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Columbia Cabang Palopo, Sulawesi Selatan, dengan subjek penelitian seluruh karyawan aktif yang berjumlah 30 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu, antara lain karyawan tetap dengan masa kerja minimal enam bulan. Jumlah responden sebanyak tiga puluh orang dipandang memadai untuk pengujian regresi pada penelitian skala organisasi kecil.

Data primer diperoleh melalui instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Skala komitmen organisasi diadaptasi dari Meyer dan Allen (1991) dengan 15 butir pernyataan yang mencakup dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif. Skala budaya organisasi disusun berdasarkan kerangka Schein (2004) dengan 12 butir pernyataan yang menggambarkan nilai, norma, dan praktik kerja dalam organisasi. Skala kinerja karyawan diadaptasi dari Mangkunegara (2005) dengan 10 butir pernyataan mengenai efektivitas, kualitas, dan produktivitas kerja. Seluruh butir diukur dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Instrumen penelitian telah melalui uji validitas isi oleh dua pakar manajemen sumber daya manusia, serta diuji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan nilai alpha di atas 0,70 untuk seluruh konstruk, yang berarti instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Uji validitas konstruk dilakukan melalui analisis korelasi item-total, dan semua item dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel secara akurat

dan konsisten. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa dokumen internal perusahaan yang relevan, seperti laporan kinerja karyawan, struktur organisasi, dan kebijakan perusahaan terkait budaya kerja. Data sekunder ini berfungsi sebagai pelengkap untuk memperkuat analisis dan interpretasi hasil penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, distribusi skor, rata-rata, standar deviasi, serta korelasi antarvariabel. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Ketiga, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi, terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk menilai pengaruh simultan keduanya. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemungkinan arah negatif apabila budaya kerja yang diterapkan terlalu kaku. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai peran komitmen organisasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen atau Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil pengolahan data nantinya akan dimasukkan pada persamaan regresi yang telah ditentukan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program aplikasi SPSS 23 selengkapnya dapat dilihat dilampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

a. Uji F

Tabel 1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a				
Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F
Regression	622.197	2	311.099	13.893
Total	1226.800	29		

Residual	604.603	27	22.893
Total	1226.800	29	

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Dari tabel 1 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung pada kolom F sebesar 13,893. Dimana kriteria uji F adalah, apabila nilai koefisien F hitung > F tabel atau nilai koefisien sig. < 0,05, maka dinyatakan berpengaruh secara simultan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tabel diatas dinyatakan hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima atau variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana nilai F hitung (13,893) > F tabel (3,34) atau nilai koefisien sig. (0,001) < 0,05 (5%), mengartikan bahwa secara simultan variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan diPT. Columbia Cabang Palopo.

b. Uji T

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen diketahui berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hasil output SPSS 23 untuk melihat pengaruh variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji T (Parsial)

Model	Unstand. Coef.	Stand. Coef.	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	35.491	15.001		.025
Total X1	.899	.175	.719	.000
Total X2	-.450	.191	-.329	.026

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo

Dari hasil pengujian parsial (Uji T) antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,152 > t tabel 1,701 serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis 2 yang diajukan diterima, dimana variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbia Cabang Palopo

Dari hasil pengujian parsial (Uji T) antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan terhadap PT. Columbia Cabang Palopo menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,362 < t tabel 1,701 serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,026 yang mana lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis 3 yang diajukan diterima, dimana variabel Budaya

Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbia Cabang Palopo.

Berdasarkan tabel 2, maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda, sebagaimana persamaan regresi linear berganda yaitu $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$, maka jika dimasukkan dalam sebuah persamaan yaitu:

$$Y = 35,491 + 0,899 X_1 - 0,0450 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan bahwa :

- $a = 35,491$ jika nilai $X = 0$ maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 35,491.
- $b_1 = 0,899$ yang memberikan arti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 di naikan satu-satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,899 dengan asumsi variabel X_2 tetap.
- $b_2 = -0,450$ yang memberikan arti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X_2 dinaikan satu- satuan, maka Y akan menurun sebesar -0,450 dengan asumsi variabel X_1 tetap.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi, nilai R^2 yang semakin mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai Adjusted R square karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi. Nilai Adjusted R square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Berikut hasil pengujian determinasi penelitian ini pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Squ.	Adj. R Squ	Std. Error
1	.712a	.507	.471	4.73209

Dari hasil analisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbia Cabang Palopo pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,507 Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Komitmen Organisasi dan Bidaya Organisasi) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Columbia Cabang Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo. Nilai $F(2,27) = 13,893$ dengan $p = 0,001$ menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak dan kedua variabel indepen- den mampu menjelaskan 50,7% variasi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Samudera et al. (2020) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran faktor internal, baik berupa ikatan psikologis maupun sistem nilai yang berlaku.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan dinamika yang menarik. Komitmen organisasi berperan sebagai pendo- rong kinerja, sementara budaya organisasi justru berpengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya dan kinerja tidak bersifat universal positif, tetapi dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi empiris penting karena mengonfirmasi bahwa faktor psikologis dan struktural berinteraksi secara kompleks dalam membentuk perilaku kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo

Secara parsial, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $t = 5,152$ dengan $p < 0,001$ menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini konsisten dengan teori tiga komponen Meyer dan Allen (1991), terutama dimensi komitmen afektif yang menekankan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional akan lebih loyal, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, dan bersedia bekerja melebihi standar yang ditetapkan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Edmizar et al. (2024) serta Octarinie, Fane, dan Delimawati (2023) yang melaporkan pengaruh positif komitmen terhadap kinerja di sektor publik maupun swasta. Secara praktis, komitmen organisasi berperan sebagai modal psikologis yang mendukung produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini menegaskan bahwa upaya memperkuat komitmen, misalnya melalui program pengembangan karier, sistem penghargaan, dan komunikasi yang transparan, merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Columbia Cabang Palopo

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan

nilai $t = -2,362$ dan $p = 0,026$. Koefisien negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap budaya yang berlaku, semakin rendah kinerja yang ditampilkan. Fenomena ini dapat dijelaskan dengan beberapa kemungkinan. Pertama, budaya yang berlaku di PT. Columbia cenderung rigid dan menekankan kontrol, sehingga mengurangi otonomi serta psychological safety karyawan. Kedua, praktik budaya yang terlalu formal dapat membatasi kreativitas dan mengurangi motivasi kerja. Ketiga, hasil negatif ini mungkin juga terkait dengan karakteristik item pengukuran yang menangkap sisi budaya normatif yang kurang adaptif.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Iskandar (2022) maupun Putri (2023) yang melaporkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja. Namun, hasil ini selaras dengan studi Dami, FoEh, dan Manafe (2022) yang menemukan bahwa budaya yang terlalu ketat justru menurunkan fleksibilitas dan inovasi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperlihatkan adanya kontroversi dalam literatur: budaya organisasi tidak selalu berimplikasi positif, melainkan bergantung pada nilai-nilai yang dominan di dalamnya.

Dari perspektif teori Schein (2004), budaya organisasi terdiri dari tiga level, yaitu artefak, nilai, dan asumsi dasar. Apabila budaya terlalu menekankan artefak berupa aturan formal tanpa mendukung nilai adaptif, maka budaya tersebut dapat menjadi penghambat kinerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya evaluasi dan redesign budaya organisasi di PT. Columbia agar lebih fleksibel, kolaboratif, dan mendukung inovasi. Dengan demikian, budaya dapat menjadi faktor pendorong, bukan penghambat, bagi peningkatan kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berkorelasi signifikan dengan kinerja karyawan, $F(2,27) = 13,893$; $p = 0,001$; $R^2 = 0,507$ (Adj. $R^2 = 0,471$), sehingga sekitar 50,7% variasi kinerja pada PT. Columbia Cabang Palopo dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, komitmen organisasi berasosiasi positif ($B = 0,899$; $\beta = 0,719$; $t = 5,152$; $p < 0,001$), sedangkan budaya organisasi berasosiasi negatif ($B = -0,450$; $\beta = -0,329$; $t = -2,362$; $p = 0,026$), mengindikasikan kecenderungan budaya yang terlalu kontrol-sentris berkaitan dengan penurunan kinerja. Inferensi bersifat asosiatif (bukan kausal) karena desain potong-lintang, sampel kecil ($n = 30$), satu lokasi, dan pengukuran berbasis self-report membatasi generalisasi serta presisi estimasi.

B. Saran

Manajemen disarankan memperkuat komitmen afektif karyawan melalui percakapan karier terjadwal dan pengakuan berbasis bukti, melunakkan rigiditas budaya dengan memangkas SOP yang tidak bernilai tambah serta memberi

ruang diskresi di garis depan, dan menumbuhkan psychological safety lewat after-action review singkat serta stand-up rutin. Arsitektur komunikasi perlu dipertegas dengan forum dua arah yang konsisten dan umpan balik berkala, sementara evaluasi kinerja sebaiknya menggabungkan penilaian atasan dengan indikator objektif. Untuk riset lanjutan, perluasan konteks studi, desain temporal atau kuasi-eksperimental, pemisahan waktu pengukuran, pelaporan diagnostik model, serta pengujian mediator/pemoderasi seperti psychological safety, beban kerja, kepemimpinan, dan desain pekerjaan akan memperkuat inferensi dan relevansi praktis.

DAFTAR RUJUKAN

- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Jurnal STIEPARI Sijalu
- Bahagia. (2018). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap aktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2), 112–125.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Pearson.
- Dami, S., FoEh, N., & Manafe, Y. (2022). Budaya organisasi dan kinerja karyawan di sektor jasa: Studi pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 8(1), 55–67.
- Edmizar, A., Rahman, D., & Putri, R. (2024). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(2), 144–157.
- Iskandar, T. (2022). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(3), 200–215.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* (2nd ed.). Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Octarinie, R., Fane, M., & Delimawati. (2023). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(1), 77–89.
- Putri, M. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 4(1), 102–118.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson.
- Samudera, R., Rasyid, M., & Pratama, A. (2020). Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 55–67.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Sofia, D., Wulandari, R., & Hasan, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Peln (Persero) Cabang Sorong. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 77–89.
- Susanti, L., Nugraha, H., & Yuniar, A. (2020). Budaya organisasi sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 9(2), 88–101.