

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Logistik Kabupaten Purworejo

Laela Nur Aziza¹ Hamzah Gunawan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kabupaten Purworejo. Sampel pada penelitian ini adalah 100 responden yang merupakan kurir dari PT Pos Indonesia, JNE, JNT, Shopee Food, Grab, dan Gojek. Hasil uji instrumen penelitian ini menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel pada uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik menghasilkan model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi gejala heterokedastisitas, dan data berdistribusi dengan normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of organizational culture, organizational commitment, and work discipline on employee performance in Purworejo Regency. The sample for this study consisted of 100 respondents who are couriers from PT Pos Indonesia, JNE, JNT, Shopee Food, Grab, and Gojek. The results of the research instrument tests indicate that the data in this study are valid and reliable based on validity and reliability tests. The classical assumption tests produced a regression model free from multicollinearity, heteroscedasticity, and showed that the data were normally distributed. The research findings indicate that (1) organizational culture does not have a significant effect on employee performance, (2) organizational commitment has a significant effect on employee performance, and (3) work discipline has a significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Jasa pengiriman barang sangat dibutuhkan baik oleh individu maupun organisasi perusahaan pada era teknologi saat ini. Banyaknya aktivitas bisnis dan perdagangan di Purworejo menjadikan kota tersebut sebagai tuan rumah bagi perusahaan logistik di wilayah tersebut. Kinerja karyawan pada perusahaan logistik di Purworejo menjadi sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional serta kepuasan pelanggan di tengah persaingan yang semakin ketat. Munculnya beberapa platform online shop menjadikan meningkatnya permintaan logistik (Cindra and Artha 2021). Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan dinamis saat ini, kinerja karyawan perusahaan logistik menjadi faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan operasional dan kepuasan pelanggan (Soythong 2023). Kesuksesan serta reputasi perusahaan logistik sangat dipengaruhi oleh minat dari konsumen mereka. Pelanggan yang tertarik pada sebuah perusahaan tersebut cenderung akan menggunakan layanan perusahaan tersebut berulang kali, merekomendasikan perusahaan

tersebut kepada orang lain, dan membangun hubungan jangka panjang dengan perusahaan (Mrisha 2017). Pembentukan perilaku, sikap, dan kinerja karyawan pada perusahaan dibentuk melalui peran budaya organisasi.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam dunia bisnis yang penuh dengan persaingan. Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Pradana, Ribek, and Vipraprastha 2023). Perusahaan logistik dapat merancang dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan karyawan dengan memahami bagaimana budaya organisasi mempunyai dampak pada kinerja karyawan. Dengan mengembangkan budaya yang positif dan inklusif, perusahaan logistik dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendorong kerja sama, dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Octaviani and Lidya Pricilla 2023). Ketika budaya organisasi tidak diterapkan atau diabaikan dalam proses pengukuran kinerja karyawan, hal ini akan berdampak negatif pada berbagai aspek operasional dan keberhasilan perusahaan. Adapun dampak negatif yang akan muncul ketika budaya organisasi diabaikan antara lain seperti ketidakjelasan dan ketidakpastian dalam tugas dan tanggung jawab, ketidaksesuaian nilai, ketidakharmonisan tim, penurunan kepuasan karyawan, serta kehilangan identitas perusahaan.

Selain itu, faktor penentu yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Dalam sebuah perusahaan sebuah komitmen sangat dibutuhkan, karena komitmen karyawan terhadap perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap karyawan dapat menghasilkan hubungan kerja yang baik dan profesional (Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, and Ardani Nur Istiqomah 2023). Adanya masalah – masalah yang menyangkut dengan komitmen organisasi dapat berdampak pada produktivitas, retensi karyawan, reputasi perusahaan, inovasi, dan keberlangsungan bisnis itu sendiri. Faktor tambahan yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan pada suatu perusahaan maupun organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi mampu menjamin karyawan dapat menjelaskan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, konsisten, serta sesuai dengan standar yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik mampu mencerminkan tingkat profesionalisme dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya dan perusahaan (Abdullah, Husain, and Bahari 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Ubaidillah, Setiadi, and Rahayu 2023) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif serta berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari and Afifah 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan presentase yang dihasilkan sebesar 31,7% dan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Salah satu perusahaan logistik terbesar di Indonesia adalah PT. Pos Indonesia yang menghadapi berbagai macam problematika yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Jumlah kantor pos di Kabupaten purworejo pada tahun 2019 berjumlah 15 kantor pos pembantu. Namun seiring berjalannya waktu pada tahun 2021 kantor pos pembantu di Kabupaten Purworejo naik menjadi 18 kantor pos pembantu (Badan Pusat Statistik Jawa Tengah). Kinerja karyawan menjadi faktor utama berkembangnya kantor pos di Indonesia. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan kantor pos saat ini melaju dengan cepat. Dibalik perkembangan pesat tersebut tentu terdapat beberapa permasalahan didalamnya seperti budaya organisasi yang tidak konsisten, komitmen organisasi yang rendah, kurangnya disiplin kerja, dan kurangnya penghargaan dan pengakuan. Terkait isu – isu yang berkaitan dengan kinerja karyawan tersebut, secara tidak langsung mengharuskan bahwa perusahaan

logistik tidak mengabaikan pentingnya kinerja karyawan (Rina Reskiana et al. 2023). Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperkuat budaya organisasi yang konsisten, mendorong komitmen karyawan melalui komunikasi yang jelas dan keterlibatan, meningkatkan disiplin kerja melalui pembinaan dan pengawasan yang efektif, serta memberikan penghargaan dan pengakuan yang layak kepada karyawan yang berkinerja baik. Dengan mengatasi isu-isu ini, perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat posisinya di pasar, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Pembentukan kinerja karyawan tidak terlepas dari bagaimana proses yang digunakan perusahaan dalam hal mengelola karyawannya, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan (Alqawiyyu and Putra 2023), komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Putu Kawiana et al. 2023), dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, and Akhmad Syahid 2023). Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Ubaidillah, Setiadi, and Rahayu 2023). Fenomena isu strategis mengenai kinerja karyawan yang terdapat di PT Pos Indonesia Kabupaten Purworejo maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo. Penelitian yang dilakukan menjadi urgensi karena dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan PT Pos Indonesia Kabupaten Purworejo dalam mengelola dan memperhatikan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Logistik Kabupaten Purworejo”. Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan. Rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut: Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo? Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo? Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo? Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo.

Pengaruh Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi ialah sebuah pola pemikiran dasar, kepercayaan, filsafat, kebiasaan sebuah perusahaan yang terdapat dalam perusahaan tersebut (Afandi 2016). Budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan, dimana peran tersebut juga akan menentukan hasil keputusan pada saat terjadi masalah dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti 2022), (Aprilianti and Syarifuddin 2022), (Alqawiyyu and Putra 2023), & (Putra, Dotulong, and Pandowo 2023) dihasilkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya budaya organisasi kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan teori dan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah sikap dan komitmen yang baik yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengikuti aturan yang konsisten dan terus menerus (Putu Kawiana et al. 2023). Adapun dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tentunya sangat besar. Organisasi yang didalamnya terdapat karawan namun tidak memiliki komitmen maka tidak akan menghasilkan apapun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paryantoni 2023), (Putri et al. 2023), & (Putu Kawiana et al. 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut: **H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo.**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manajer menggunakan disiplin kerja untuk mengukur perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Jika seseorang memiliki sifat disiplin, mereka akan dapat mengetahui dan membedakan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. (Afandi 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, and Akhmad Syahid 2023) & (Ubaidillah, Setiadi, and Rahayu 2023) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif serta berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja ini memiliki peranan yang penting dalam keberlangsungan pekerjaan seorang karyawan. Berdasarkan teori dan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut: **H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo.**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif, yang mana informasi diukur menggunakan skala numerik atau angka. Metode kuantitatif menguji teori dengan melihat variabel (Kusumastuti, Khoiron, and Achmadi 2020). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menyediakan hasil penelitian melalui prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif survei. Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan logistik Kabupaten Purworejo yang meliputi PT Pos Indonesia, JNE, JNT, Shopee Food, Grab, dan Gojek. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara dengan beberapa responden dari perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo. Populasi ialah sebuah lingkup generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang diangkat oleh penuleiti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya (Putu Kawiana et al. 2023). Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan perusahaan logistik di Kabupaten Purworejo. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 129 pekerja. Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono 2013). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan *purposive sampling*. Metode ini digunakan dengan bersumber pada kriteria tertentu ataupun pada pertimbangan tertentu (Sugiyono 2013). Adapun karakteristik sampel dalam pengambilan sampel ini adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/K, karyawan yang berusia 18 tahun sampai 35

tahun, karyawan dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun, dan karyawan yang bekerja sebagai kurir di PT Pos Indonesia, JNE, JNT, Shopee Food, Grab, dan Gojek. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan rumus Slovin untuk mengukurnya (Santoso 2023). Rumus slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Total populasi

e = Toleransi kesalahan

Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 129 pekerja. Pengaplikasian rumus Slovin pada penelitian ini dengan populasi yang diketahui (N), tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat kesalahan 5%, dapat ditunjukkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{129}{1 + 129(0,05)^2}$$

$$n = 97,54 (98)$$

Dengan demikian, sampel yang dihasilkan dari rumus ini yakni sejumlah 98 pekerja yang kemudian disesuaikan oleh peneliti menjadi 100 pekerja. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam jangkauan yang luas dan dalam waktu yang singkat, dan digunakan untuk mengukur jumlah data yang dikumpulkan dengan memberikan kepada responden serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis. Perusahaan logistik Kabupaten Purworejo menerima kuesioner secara langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Purworejo adalah sebuah kabupaten yang terletak di provinsi Jawa Tengah. Dikarenakan wilayah yang tidak begitu luas seperti kabupaten – kabupaten lainnya membuat kebanyakan orang tidak mengetahui adanya kabupaten Purworejo ini. Purworejo mungkin tidak sebesar kota – kota metropolitan lainnya, namun Purworejo memiliki potensi ekonomi yang menarik. Di tengah perkembangan infrastruktur dan kebutuhan akan layanan logistik yang semakin meningkat, perusahaan logistik di Purworejo memainkan peran penting dalam mendukung konektivitas serta pertumbuhan ekonomi lokal. Penelitian ini dilakukan di beberapa ekspedisi yakni PT Pos Indonesia, JNE, JNT, Shopee Food, Grab, dan Gojek. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan logistik di Purworejo tidaklah sedikit. Infrastruktur transportasi yang terbatas dan kondisi jalan yang kurang memadai di beberapa wilayah masih menjadi hambatan utama dalam pengiriman barang yang efisien. Namun, dengan keterlibatan aktif pemerintah daerah dan investasi dalam peningkatan infrastruktur, prospek industri logistik di Purworejo semakin cerah. Selain itu, perusahaan-perusahaan logistik di Purworejo juga memberikan dampak positif bagi masyarakat lokal. Mereka menjadi salah satu penyedia lapangan kerja utama di wilayah tersebut, membantu mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan taraf hidup penduduk setempat. Selain itu, beberapa perusahaan logistik juga terlibat dalam program tanggung jawab sosial perusahaan, seperti pelatihan keterampilan bagi masyarakat setempat dan pengembangan infrastruktur komunitas.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,672 yang mana nilai sig ini lebih besar dari 0,05 maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Dalam artian bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Syanan and Magdalena 2023). Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan logistik Kabupaten Purworejo, penting untuk memahami konteks spesifik perusahaan dan faktor – faktor lain yang mungkin lebih mempengaruhi kinerja. Dengan menunjukkan evaluasi dan penyesuaian yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa budaya organisasi yang ada tetap relevan dan mendukung tujuan bisnis secara keseluruhan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat bukti statistik yang kuat untuk mendukung pernyataan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putu Kawiana et al. 2023). Oleh karena itu, perusahaan logistik harus berupaya meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai kinerja operasional yang optimal dan kepuasan pelanggan yang tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat bukti statistik yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo. Hasil serupa juga dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi faktor yang paling dominan (Ubaidillah et al. 2023). Karyawan yang disiplin dalam kehadiran, mematuhi aturan, memiliki etos kerja yang tinggi, dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan logistik harus fokus pada peningkatan disiplin kerja karyawan untuk mencapai efisiensi operasional yang optimal dan kepuasan pelayanan yang tinggi.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki dampak implikasi yaitu terujinya secara empiris pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan membangun budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan komitmen karyawan sehingga mendorong disiplin kerja. Hasil penelitian ini mampu membuktikan hipotesis – hipotesis yang telah dirumuskan. Namun hanya dua variabel yang

terbukti mendukung teori yang ada yakni komitmen organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian ini terdapat perbedaan hasil pengujian hipotesis dengan teori yang ada yakni pembuktian hipotesis satu. Pada pengujian tersebut ditunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam manajerial dengan menyediakan wawasan bagi pihak terkait seperti para karyawan dan pihak – pihak manajemen perusahaan logistik serta dapat digunakan untuk bahan evaluasi faktor – faktor terkait yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan faktor budaya organisasi dapat dilakukan dengan menetapkan kebijakan mempromosikan bersama, terbukanya komunikasi antar karyawan, meningkatkan rasa saling menghargai di tempat kerja serta melakukan berbagai macam kegiatan yang mengedukasi lainnya. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui keterlibatan karyawan yang diciptakan oleh manajemen untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mengakui dan menghargai kontribusi karyawan yang luar biasa. Dengan mendorong disiplin kerja seorang karyawan manajemen harus terlebih dulu menginformasikan tentang aturan – aturan yang ada yang kemudian dilakukan pemantauan kedisiplinan kinerja para karyawan. Melalui pendekatan manajerial yang holistik dan terintegrasi terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja perusahaan logistik Kabupaten Purworejo diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan operasional dalam industri logistik yang kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig lebih besar dari 0,05 sehingga H_01 diterima dan H_{a1} ditolak. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

Keterbatasan Penelitian Saran: Penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Logistik Kabupaten Purworejo” masih memiliki sejumlah keterbatasan dalam metodologi penelitian, keterbatasan populasi dan sampel, waktu dan sumber daya, serta dinamika organisasi yang sering kali mengalami perubahan. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dan simpulan yang tertera, peneliti mengusulkan beberapa rekomendasi dengan tujuan memberikan kontribusi positif bagi pihak – pihak terkait, antara lain: Saran untuk penelitian selanjutnya adalah diperlukan kajian untuk memperdalam faktor – faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Kabupaten Purworejo. Meskipun komitmen organisasi dan disiplin kerja telah terbukti signifikan dalam penelitian ini, masih terdapat faktor lain seperti stres kerja, konflik kerja, komunikasi interpersonal, motivasi, dan sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas cakupan

penelitian ke berbagai daerah untuk meningkatkan generalisasi temuan. Saran operasional terkait penelitian ini yakni tiap perusahaan dapat membangun dan memperkuat budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Tidak lupa yakni untuk tetap melakukan monitoring dan membuat evaluasi berkelanjutan mengenai kinerja tiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Reynaldi, Amiruddin Husain, and Andi Faisal Bahari. 2023. "Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(2):85–92.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Manahement For Management Research*. 1 Cet.1. edited by A. Arifin. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Alqawiyuu, Ikhwan, and Ivan Gumilar Sambas Putra. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(6):4431–37. doi: 10.54371/jiip.v6i6.2143.
- Aprilianti, Riana, and Syarifuddin Syarifuddin. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9(2):357–68. doi: 10.37606/publik.v9i2.302.
- Astuti, Dewi. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 2(2):55–68.
- Ayunita, Dian. 2018. "Modul Uji Validitas Dan Reliabilitas." *Statistika Terapan* (October):1.
- Dinar Danisa; Nurul Komari. 2015. "Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan." Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. 5th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halunga, Andrea G., Chris D. Orme, and Takashi Yamagata. 2017. "A Heteroskedasticity Robust Breusch–Pagan Test for Contemporaneous Correlation in Dynamic Panel Data Models." *Journal of Econometrics* Volume 198(Issue 2):Pages 209-230. doi: doi.org/10.1016.
- Haryanto, Olyn Seftani, and F. Ani. Farida. 2023. "Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan." *Journal of Accounting, Management, and Economics Research (JAMER)* 1(2):119–34. doi: 10.33476/jamer.v1i2.37.
- Jufrizen, Jufrizen. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7(1):35–54. doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustofa Khoiron, and Taofan Ali Achmadi. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. edited by D. Nvidiantoko and A. D. Nabila. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, and Akhmad Syahid. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *KENDALI: Economics and Social Humanities* 2(1):28–41. doi: 10.58738/kendali.v2i1.287.
- Octaviani, Irma Sari, and ; Lidya Pricilla. 2023. "The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. First Logistics Service Central Semarang Branch." *Indonesian Development of Economics and Administration Journal* 2(1):1–11.
- Parta, I. Ketut Wira, Deden Ismail, and Nyoman Surya Wijaya. 2023. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 2(8):1751–71. doi: 10.22334/paris.v2i8.498.
- Paryantoni, Paryantoni. 2023. "Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sankin Indonesia.” *Action Research Literate* 7(1):1–7. doi: 10.46799/ar.v7i1.136.
- Putra, Budi, Lucky O. H. Dotulong, and Merinda H. Ch. Pandowo. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uphus Khamang Indonesia.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(02):279–89. doi: 10.35794/emba.v11i02.47983.
- Putri, Elis Rahayu, Agung Kurniawan, Zainal Ruma, Romansyah Sahabuddin, and Burhanuddin Burhanuddin. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang.” *YUME : Journal of Management* 6(1):198. doi: 10.37531/yum.v6i1.3539.
- Putu Kawiana, I. Gede, Ni Made Sri Cempaka, Wayan Gede Supartha, and Luh Komang Candra Dewi. 2023. “Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Limajari Interbhuna Bali.” *Jesya* 6(2):2024–40. doi: 10.36778/jesya.v6i2.1258.
- Rahmadani, Ilham Labbase, Munawir Nasir, and Masruhi Kamidin. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Center of Economic Students Journal* 6(2):116–26. doi: 10.56750/csej.v6i2.577.
- Saleha, Siti, Indah Siregar, and Muhammad Naufal. 2023. “Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 4(6):1602–7.
- Santoso, Agung. 2023. “Rumus Slovin : Panacea Masalah Ukuran Sampel ?” *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma* 4(2):24–43. doi: 10.24071/suksma.v4i2.6434.
- Sari, Putri Novia. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)* 3(1):11–17. doi: 10.55122/blogchain.v3i1.552.
- Sudarsono. 2022. “Budaya Organisasi Sudarsono STAI Denpasar Bali.” 1–13.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke. Bandung: CV ALFABETA.
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman. 2021. “Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):1117–24. doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.
- Syanan, Viola Andrianti, and Pamela Magdalena. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat).” *Jurnal Manajemen Bisnis* 6(2):37–49.
- Ubaidillah, Muhammad Ja’far, Pompong B. Setiadi, and Sri Rahayu. 2023. “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal on Education* 5(4):10892–900. doi: 10.31004/joe.v5i4.2006.
- Wahyudi, Wan Dedi, and Zulaspan Tupti. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):31–44. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>.
- Wahyudin, Hendra. 2022. “Budaya Organisasi.” *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(3):51–56.
- Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. 1 Cet. 1. edited by N. A. Saleh. Makassar: Nas Media Pustaka.