

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Pitamas Indonusa adalah bagian dari Pitamas Group yang memulai operasinya pada tahun 1983 dengan mendirikan PT Nachindo Tape Industry. Awalnya, aktivitas Pitamas Group berfokus pada pembuatan adhesive tape dan berkembang menjadi salah satu produsen paling terkenal di dalam negeri serta di pasar internasional. Saat ini, PT Nachindo Tape Industry sudah menjadi pemimpin pasar di Indonesia.

Untuk memenuhi permintaan dari pasar global, PT Pitamas Indonusa didirikan pada tahun 1996. Perusahaan ini telah berkembang menjadi produsen adhesive tape yang diakui di berbagai negara dan sekarang termasuk dalam jajaran produsen acrylic tape terbesar di seluruh dunia, dengan fasilitas yang meliputi pabrik polimer, jalur coating, serta slitting.

PT Pitamas Indonusa berupaya memperkuat keberadaannya sebagai salah satu produsen terbaik adhesive tape di tingkat global, berkat pengalaman lebih dari 30 tahun. Perusahaan ini menawarkan beragam teknologi perekat, seperti acrylic water-based, synthetic rubber-based, dan solvent rubber-based, dengan berbagai spesifikasi produk yang dikembangkan oleh tim Riset dan Pengembangan internal.

Pada tahun 2006, Pitamas menambah pabrik baru untuk memenuhi kebutuhan pasar pada adhesive tapes berbasis hot melt, baik di dalam negeri maupun luar negeri. Langkah ini semakin memperkuat posisi Pitamas sebagai pelopor teknologi adhesive tape berbasis synthetic rubber di kawasan Asia Tenggara.

Kemudian, pada tahun 2013, PT Pitamas Indonusa meningkatkan kapasitas produksinya dengan menerapkan coater dari Italia untuk masking tape berbasis solvent rubber, yang menawarkan performa tinggi dan ketahanan suhu mulai dari 60°C hingga 160°C. Dengan langkah ini, Pitamas menegaskan keseriusannya untuk terus menjadi produsen terdepan adhesive tape di Indonesia serta di pasar global, dengan perhatian pada konsistensi kualitas, pengembangan produk, dan perluasan ke pasar internasional.

4.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dijalankan di kantor pusat PT Pitamas Indonusa, yang terletak di Jl. Bintoro No. 27, Surabaya. Kantor pusat ini berada dalam satu gedung dengan PT Nachindo Tape Industry. Penelitian berlangsung dari Januari 2024 hingga Agustus 2025, dengan metode pengumpulan data yang mencakup:

- a) Pengamatan langsung terhadap aktivitas karyawan serta kondisi lingkungan kerja.
- b) Wawancara dengan manajemen dan karyawan mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja.
- c) Kuesioner untuk mendapatkan data kuantitatif tentang variabel penelitian.

Lokasi ini dipilih secara khusus karena kantor pusat adalah tempat utama untuk pengambilan keputusan dan pelaksanaan seluruh kegiatan manajemen PT Pitamas Indonusa.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

- a) Visi Perusahaan

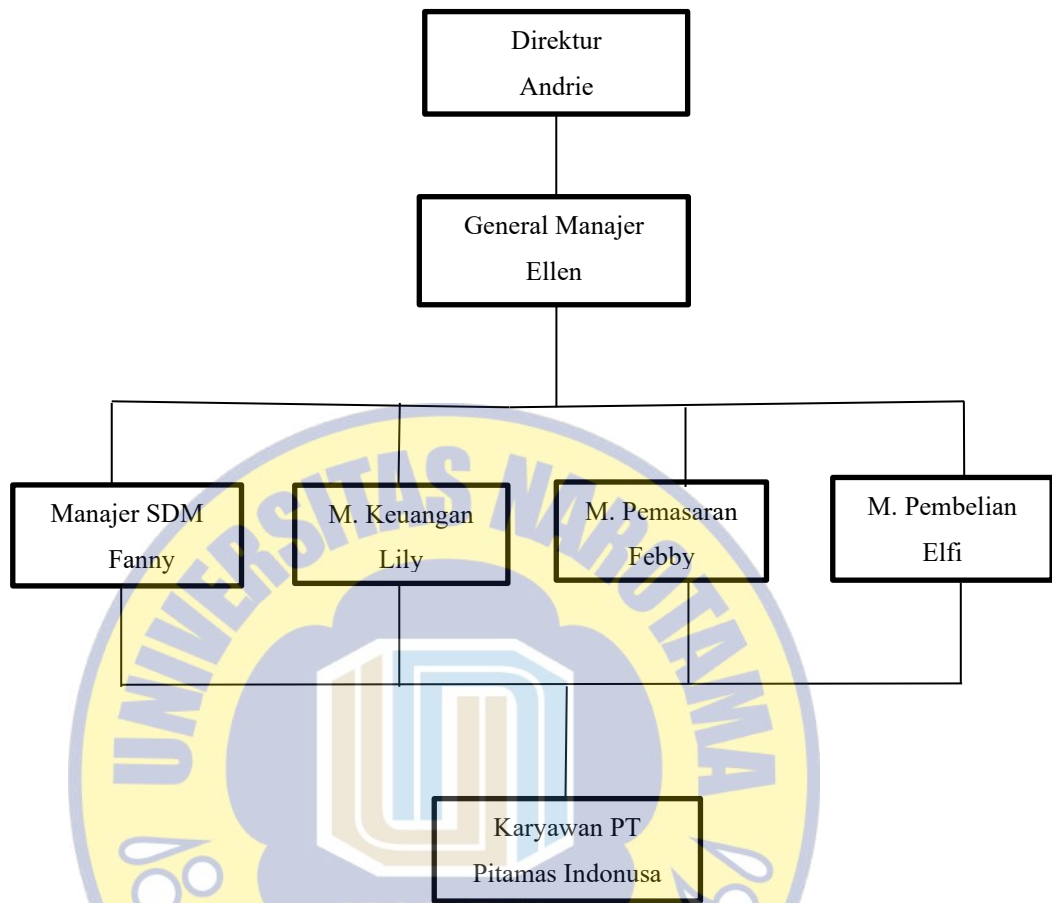
“Menjadi perusahaan yang profesional dan inovatif dalam pemasaran produk solusi ekspor, sambil memberikan layanan berkualitas tinggi dengan integritas serta tanggung jawab sosial.”

b) Misi Perusahaan

1. Menawarkan produk solusi berkualitas tinggi sesuai dengan standar internasional.
2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif, profesional, dan produktif untuk semua karyawan.
3. Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan layanan yang cepat dan inovatif.
4. Mengembangkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, motivasi, dan pembinaan yang berkelanjutan.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Pitamas Indonusa memperlihatkan pembagian tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang jelas, membantu koordinasi dan kelancaran operasional perusahaan. Tipe struktur ini adalah garis, di mana kewenangan mengalir dari atasan tertinggi kepada bawahan secara langsung, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pitamas Indonusa

Sumber: PT Pitamas Indonusa (2025)

Struktur organisasi PT Pitamas Indonusa di kantor pusat menggunakan sistem hierarki fungsional. Direktur menetapkan kebijakan strategis perusahaan, sedangkan General Manager mengatur tugas manajerial dan administratif. Setiap manajer, seperti bidang SDM, Keuangan, Pemasaran, dan Pembelian, bertugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, dengan karyawan yang bertanggung jawab menjalankan pekerjaan sehari-hari. Struktur ini membantu memastikan kerja yang terkoordinasi dan efektif di kantor pusat.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, sampel yang diambil dari populasi Adalah seluruh karyawan PT Pitamas Indonusa sejumlah 70 orang. Gambaran karakteristik responden dilakukan dengan menyebar kuesioner tentang jenis kelamin, usia, departemen dan lama bekerja. Berikut adalah hasil karakteristik responden :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	49	70.0	70.0	70.0
	Laki-Laki	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas dapat diketahui bahwa dari 70 karyawan (100%) di PT.Pitamas Indonusa yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 49 karyawan (70%) dan laki-laki sebanyak 21 karyawan (30%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	23	32.9	32.9	32.9
	25-35 Tahun	34	48.6	48.6	81.4
	35-45 Tahun	8	11.4	11.4	92.9
	>45 Tahun	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan usia diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif karena berada pada rentang usia 25-35 tahun sebanyak 34 karyawan (48,6%), sedangkan rentang usia <25 tahun sebanyak 23 karyawan (32,9%), 35-45 tahun sebanyak 8 karyawan (11,4%) dan minoritas responden berada pada rentang usia >45 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan (7,1%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Departemen					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	HRD	6	8.6	8.6	8.6
	Administrasi	18	25.7	25.7	34.3
	Sales/Marketing	17	24.3	24.3	58.6
	Purchasing	5	7.1	7.1	65.7
	Finance	13	18.6	18.6	84.3
	Penagihan	5	7.1	7.1	91.4
	Petugas Keamanan	4	5.7	5.7	97.1
	Petugas Kebersihan	2	2.9	2.9	100.0

Departemen					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan departemen diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden banyak berasal dari departemen administrasi 18 karyawan (25,7%), sedangkan dari departemen sales/marketing 17 karyawan (24,3%), finance 13 karyawan (18,6%), HRD 6 karyawan (8,6%), purchasing 5 karyawan (7,1%), penagihan 5 karyawan (7,1%), petugas keamanan 4 karyawan (5,7%) dan minoritas responden berasal dari petugas kebersihan yang hanya 2 karyawan (2,9%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	11	15.7	15.7	15.7
	1-5 Tahun	32	45.7	45.7	61.4
	5-10 Tahun	11	15.7	15.7	77.1
	>10 Tahun	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 32 karyawan (45,7%) hasil tersebut menunjukkan stabilitas pengalaman kerja menengah sedangkan lama bekerja rentang waktu >10 tahun sebanyak 16 karyawan

(22,9%), 5-10 tahun sebanyak 11 karyawan (15,7%) dan < 1 tahun sebanyak 11 karyawan (15,7%).

4.2.2 Deskripsi Variabel

Pengukuran semua variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner berupa skala Likert 1–4. Skor 4 artinya Sangat Setuju, 3 berarti Setuju, 2 adalah Tidak Setuju, dan 1 berarti Sangat Tidak Setuju, sebagaimana dijelaskan pada Bab III. Skala dengan empat poin digunakan agar responden tidak memberikan jawaban netral, sehingga mereka dapat menyatakan sikap yang jelas terhadap setiap pernyataan. Untuk menentukan kategori penilaian setiap variabel, digunakan teknik interval menurut Sugiyono (2018), dengan rumus berikut:

$$i = (\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}) / \text{Jumlah kategori}$$

$$i = (4 - 1) / 4 = 0,75$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, interval kategori penilaian ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategori Penilaian

Rentang skor	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Skor setiap indikator diperoleh dari hasil kali antara frekuensi jawaban responden dan bobot skala. Nilai rata-rata dihitung dengan membagi total skor dengan jumlah responden. Selanjutnya, nilai rata-rata tersebut digunakan untuk menentukan kategori penilaian masing-masing variabel penelitian.

1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tanggapan dari para responden terkait variabel Budaya Organisasi (X1) di

PT. Pitamas Indonusa dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
1	Saya datang tepat waktu dan jarang meninggalkan kantor sebelum jam pulang	52	15	2	0	260	3,71
Presentase %		74,29	21,43	2,86	1,42		
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab yang diberikan	48	17	4	1	254	3,63
Presentase %		68,57	24,29	5,71	1,43		
3	Saya mempunyai rasa setia dan	39	21	9	1	224	3,20

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
	ingin terus bekerja di perusahaan ini						
	Presentase %	55,71	30,00	12,86	1,43		
4	Saya fokus mencapai hasil yang terbaik serta memenuhi target kerja	46	18	5	1	246	3,51
	Presentase %	65,71	25,71	7,14	1,43		
	Total					984	3,51

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3.51, yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Pitamas Indonusa sudah diterapkan dengan baik oleh para karyawan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kedisiplinan kerja, dengan nilai rata-rata 3.71, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja. Sementara itu, indikator loyalitas memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3.20, tetapi masih berada dalam kategori setuju, yang menandakan bahwa karyawan tetap memiliki komitmen terhadap perusahaan meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tanggapan dari para responden terkait variabel Kepuasan kerja (X2) di PT. Pitamas Indonusa dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Deskripsi Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
1	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan minat saya	34	29	6	1	236	3,37
Presentase %		48,57	41,43	8,57	1,43		
2	Kompensasi yang saya terima sudah sepadan dengan beban kerja saya	24	27	13	6	203	2,90
Presentase %		34,29	38,57	18,57	8,57		
3	Saya puas dengan cara atasan saya memberikan dukungan, arahan dan penghargaan	31	31	7	1	232	3,31
Presentase %		44,29	44,29	10,00	1,42		
4	Rekan kerja saya saling membantu	38	25	5	2	239	3,41

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
	dan menjaga hubungan kerja yang harmonis						
Presentase %		54,29	35,71	7,14	2,86		
Total						910	3,25

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.25, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Pitamas Indonusa berada dalam kategori cukup tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah hubungan dengan rekan kerja, yaitu 3.41, yang menunjukkan telah terbentuknya kerja sama dan hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, indikator kepuasan terhadap kompensasi memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 2.90, yang menunjukkan bahwa aspek kompensasi masih memerlukan perhatian lebih dari perusahaan.

3. Deskripsi Variabel Motivasi kerja (X3)

Tanggapan dari para responden terkait variabel Motivasi Kerja (X3) di PT. Pitamas Indonusa dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.8 Deskripsi Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
1	Saya termotivasi untuk bekerja keras agar dapat mencapai prestasi	42	22	5	1	245	3,50

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
	terbaik dalam pekerjaan saya						
	Presentase %	60,0	31,43	7,14	1,43		
2	Saya bertanggungjawab penuh terhadap setiap tugas yang saya kerjakan	40	24	5	1	243	3,47
	Presentase %	57,14	34,29	7,14	1,43		
3	Saya bangga ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	38	25	6	1	240	3,43
	Presentase %	54,29	35,71	8,57	1,43		
4	Saya termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya penghargaan dari atasan/rekan kerja	36	24	8	2	234	3,34
	Presentase %	51,43	34,29	11,43	2,85		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
5	Saya bekerja lebih disiplin dan focus ketika ada pengakuan dari atasan	39	23	6	2	239	3,41
		55,71	32,86	8,57	2,86		
6	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan karena kondisi dan fasilitas kerja yang mendukung	41	22	5	2	242	3,46
		58,57	31,43	7,14	2,86		
Total						1.443	3,43

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di PT Pitamas Indonusa berada dalam kategori yang cukup tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dorongan untuk mencapai target pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,50, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat dan orientasi terhadap pencapaian yang kuat dalam melakukan tugasnya. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah semangat kerja dalam menghadapi

tekanan dengan nilai 3,34, yang menunjukkan bahwa meskipun secara umum motivasi kerja karyawan tinggi, perusahaan tetap perlu memberikan dukungan agar mereka mampu menjaga semangat kerja saat menghadapi tekanan dan beban pekerjaan.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan dari para responden terkait variabel Kinerja karyawan (Y) di PT. Pitamas Indonusa dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.9 Deskripsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
1	Saya bekerja dengan kualitas hasil kerja yang baik	46	20	3	1	251	3,59
Presentase %		65,71	28,57	4,29	1,43		
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan Perusahaan	48	18	3	1	253	3,61
Presentase %		68,57	25,71	4,29	1,43		
3	Saya mampu menyelesaikan	45	21	3	1	249	3,56

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Skor X	Mean
	pekerjaan tepat waktu						
	Presentase %	64,29	30,00	12,86	1,43		
4	Saya mampu mempertahankan produktivitas kerja secara konsisten sepanjang tahun	50	17	2	1	256	3,66
	Presentase %	71,43	24,29	2,86	1,42		
	Total					1.009	3,61

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,61, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Pitamas Indonusa berada dalam kategori tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah tanggung jawab terhadap tugas, dengan nilai mean sebesar 3,66, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sementara itu, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,56, yang meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa aspek pengelolaan waktu kerja masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Penelitian

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah setiap pertanyaan layak digunakan sebagai indikator variabel. Sebuah pertanyaan dianggap valid jika nilai signifikansi korelasinya kurang dari 0,05.

Tabel 4.10 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,612	0,2706	Valid
	X1.2	0,684	0,2706	Valid
	X1.3	0,593	0,2706	Valid
	X1.4	0,721	0,2706	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,658	0,2706	Valid
	X2.2	0,702	0,2706	Valid
	X2.3	0,634	0,2706	Valid
	X2.4	0,689	0,2706	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,597	0,2706	Valid
	X3.2	0,543	0,2706	Valid
	X3.3	0,611	0,2706	Valid
	X3.4	0,728	0,2706	Valid
	X3.5	0,665	0,2706	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	X3.6	0,754	0,2706	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,681	0,2706	Valid
	Y2	0,734	0,2706	Valid
	Y3	0,812	0,2706	Valid
	Y4	0,697	0,2706	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, semua item pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2706). Oleh karena itu, seluruh item kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Alat dikatakan reliabel jika jawaban responden stabil dan dapat dipercaya.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,699	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,757	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	Reliabel

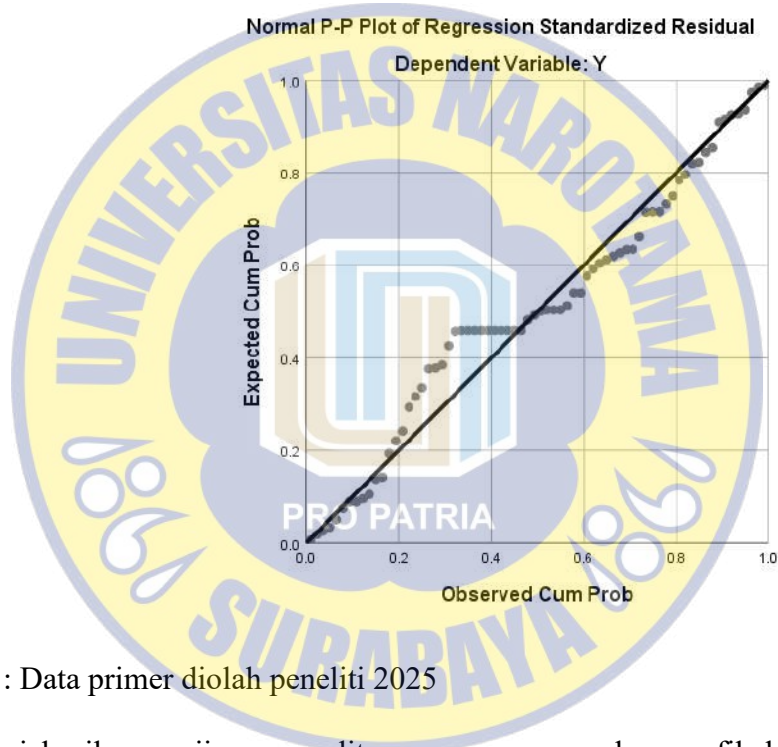
Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha di atas 0,60 yaitu Budaya Organisasi sebesar 0,699, Kepuasan Kerja 0,757, Motivasi Kerja 0,800, serta Kinerja Karyawan 0,889. Keempat variabel tersebut dapat disimpulkan memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4.12 Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Dari hasil pengujian normalitas yang menggunakan grafik histogram dan grafik Normal P–P Plot, terlihat bahwa distribusi data residual mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, sehingga memenuhi asumsi yang dibutuhkan untuk menggunakan model regresi.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

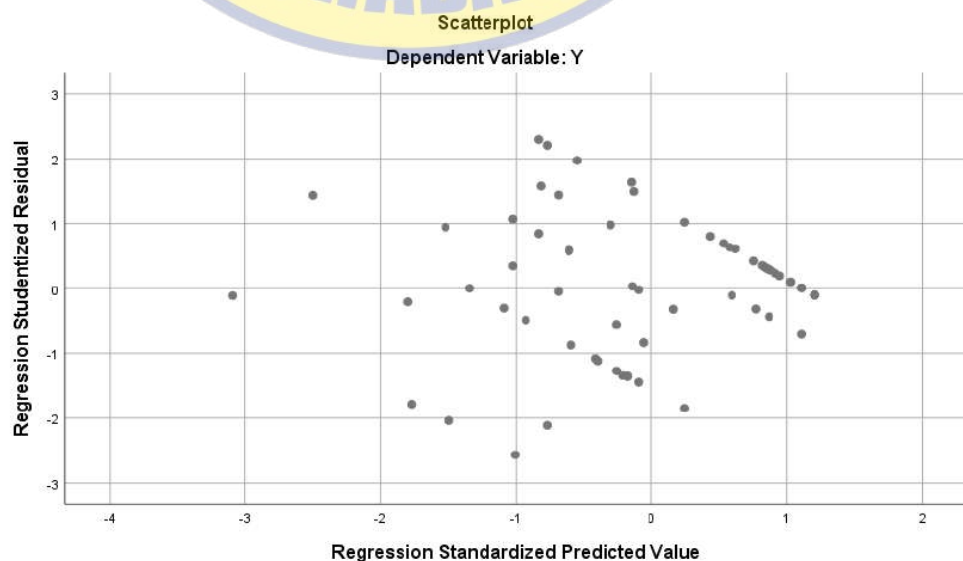
		Coefficients ^a						VIF
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	2.260	1.294		1.747	.085		
	X1	.548	.118	.505	4.638	.000	.534	1.873
	X2	.158	.090	.195	1.763	.082	.519	1.925
	X3	.130	.094	.160	1.384	.171	.472	2.119

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak mengalami multikolinearitas. Menurut Ghozali (2018), tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat scatterplot antara nilai ZPRED dan SRESID. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan terletak di sekitar sumbu nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

4.3.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15 Analisis regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	2.260	1.294		1.747	.085		
	X1	.548	.118	.505	4.638	.000	.534	1.873
	X2	.158	.090	.195	1.763	.082	.519	1.925
	X3	.130	.094	.160	1.384	.171	.472	2.119

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,260 + 0,548X1 + 0,158X2 + 0,130X3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,260 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki nilai nol, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 2,260.

2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,548 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,548 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,158 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,158 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,130 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,130 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t (Parsial)

Tabel 4.16 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.260	1.294		1.747	.085
	X1	.548	.118	.505	4.638	.000
	X2	.158	.090	.195	1.763	.082
	X3	.130	.094	.160	1.384	.171

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,638 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Budaya

Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,763 dengan nilai signifikansi 0,082 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua ditolak.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,384 dengan nilai signifikansi 0,171 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga ditolak.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Tabel 4.17 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.921	3	60.974	30.564	.000 ^b
	Residual	131.665	66	1.995		
	Total	314.586	69			

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 30,564 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.581	.562	1.41242	2.056

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,581. Artinya, 58,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan 41,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.4.4 Uji Variabel Dominan

Variabel dominan ditentukan berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta) tertinggi:

Tabel 4.19 Uji Variabel Dominan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.260	1.294		1.747	.085
	X1	.548	.118	.505	4.638	.000
	X2	.158	.090	.195	1.763	.082
	X3	.130	.094	.160	1.384	.171

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Kesimpulan:

Variabel Budaya Organisasi (X1) merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan PT Pitamas Indonusa karena memiliki nilai koefisien beta (β) terbesar yaitu 0,505 dibandingkan kepuasan kerja nilai koefisien beta (β) 0,195 dan Motivasi kerja nilai koefisien beta (β) 0,160.

4.5 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT Pitamas Indonusa.

Ketiga variabel ini memberikan kontribusi terhadap tingkat kinerja karyawan, baik secara sendirian maupun bersama-sama. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 58,1%, sedangkan 41,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pitamas Indonusa. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4,638 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Di PT Pitamas Indonusa, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan budaya organisasi yang cukup kuat.

Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang mematuhi aturan kerja, pembagian tugas yang jelas, serta koordinasi antar bagian yang terstruktur. Budaya disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja tersebut mendorong karyawan untuk menyelesaikan

pekerjaan sesuai standar dan target yang telah ditentukan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ida Latri Viana (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan nilai, norma, dan perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Penelitian Roma Budianto (2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terarah, dan konsisten. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi yang baik di PT Pitamas Indonusa terbukti menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pitamas Indonusa. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 4,638 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Di PT Pitamas Indonusa, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan budaya organisasi yang cukup kuat.

Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang mematuhi aturan kerja, pembagian tugas yang jelas, serta koordinasi antar bagian yang terstruktur. Budaya disiplin dan

tanggung jawab dalam bekerja tersebut mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan target yang telah ditetapkan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ida Latri Viana (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan nilai, norma, dan perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Penelitian Roma Budianto (2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terarah, dan konsisten. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi yang baik di PT Pitamas Indonusa terbukti menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memang memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pitamas Indonusa. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 1,384 dan tingkat signifikansi sebesar 0,171 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_3 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan belum mampu berdampak secara nyata terhadap peningkatan kinerja mereka secara statistik.

Kurangnya pengaruh motivasi kerja ini disebabkan oleh adanya indikator motivasi yang nilainya masih rendah, terutama pada aspek dorongan penghargaan dan pengakuan.

Di PT Pitamas Indonusa, terlihat bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh sistem kerja, pembagian tugas, serta tanggung jawab pekerjaan, dibandingkan oleh dorongan internal motivasi. Selain itu, pemberian penghargaan dan pengakuan belum menjadi faktor utama yang membedakan dalam mencapai kinerja yang baik, sehingga perbedaan tingkat motivasi antar karyawan tidak terlalu signifikan.

Kondisi ini membuat motivasi kerja hanya berperan sebagai faktor pendukung, bukan faktor penentu utama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sriwaty Bakri Rudin (2021) dan Safaah serta Suparwati (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu berdampak signifikan pada kinerja jika tidak didukung oleh sistem penghargaan, insentif, serta kebijakan manajemen yang konsisten.

4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 30,564 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pitamas Indonusa, sehingga hipotesis H4 diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ida Latri Viana (2024), yang menyatakan bahwa kombinasi budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai t hitung terbesar, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis H5 yang menyatakan motivasi kerja sebagai variabel dominan tidak terbukti, dan digantikan oleh temuan bahwa budaya organisasi menjadi variabel dominan dalam penelitian ini.

