

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PADA PT. WIJAYA KARYA BETON TBK
KECAMATAN SUNGGAL
KABUPATEN DELI
SERDANG**

SKRIPSI

OLEH:

**GUSTIA PATRISYAH
218320069**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/3/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)3/3/26

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PADA PT. WIJAYA KARYA BETON TBK
KECAMATAN SUNGGAL
KABUPATEN DELI
SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**GUSTIA PATRISYAH
218320069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Nama : Gustia Patrisyah

NPM : 218320069

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si)

(Teddi Prabadi, S.E, M.M)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafli, BBA, MMgt, Ph.D)

Dekan

(Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 13 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Agustus 2025



Gustia Patrisyah
218320069

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gustia Patrisyah
NPM : 218320069
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang” .

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

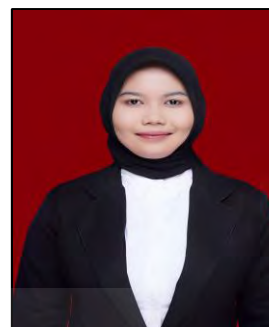
Dibuat di Medan

Pada Tanggal : 13 Agustus 2025

Yang menyatakan,


Gustia Patrisyah

RIWAYAT HIDUP



Nama	Gustia Patrisyah
NPM	218320069
Tempat, Tanggal Lahir	Gohor Lama, 17-Agustus-2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Sutrisno
Ibu	Siti Amsah
Riwayat Pendidikan :	
SMP	MTS Sinar Islami Bingai
SMA	SMK Negeri 1 Stabat
Riwayat Studi di UMA	Pernah Mengikuti Program MBKM Kampus Mengajar Angkatan ke-6 di SDN 060973 Medan Selayang
No. HP/WA	0821-6494-9650
Email	patrisyahgustia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect between organizational culture on organizational performance, and to determine the effect of organizational commitment on organizational performance in employees of PT Wijaya Karya Beton. This study uses a quantitative approach, with the type of associative research used to analyze the relationship or influence between two or more variables. The population in this study were 77 employees of PT Wijaya Karya Beton, with a sample of 75 employees selected using convenience sampling. Data collected using a questionnaire with a Likert scale of 1-5 distributed via google form to employees of PT Wijaya Karya Beton through HRD. Furthermore, the data obtained was analyzed using SEM-PLS Version 3.0. The results of the analysis show that there is a significant positive influence between organizational culture on organizational performance, as well as a positive and significant influence between organizational commitment on organizational performance. This research contributes to the integration of organizational culture and organizational commitment to organizational performance in one research framework which in previous studies to the knowledge of researchers has not been found. Furthermore, this study provides input to leaders about the importance of organizational culture and organizational commitment in improving organizational performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Performance, SEM-PLS.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian asosiatif yang digunakan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Wijaya Karya Beton berjumlah 77 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 75 karyawan yang dipilih menggunakan *convenience sampling*. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5 yang disebarakan melalui google form kepada karyawan PT. Wijaya Karya Beton melalui HRD. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan SEM-PLS Versi 3.0. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, demikian juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi integrasi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dalam satu kerangka penelitian yang pada studi sebelumnya sepengetahuan peneliti belum ditemukan. Selanjutnya penelitian ini memberi masukan kepada pimpinan tentang pentingnya budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Organisasi, SEM-PLS.

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis memanjatkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunianya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang”**.

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Ucapan terimakasih yang istimewa, penulis ucapkan kepada keluarga terutama kedua orang tua tercinta, Bapak Sutrisno dan Ibu Siti Amsah. Terima kasih atas setiap keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik untuk penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, dan membimbing penulis. Yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang yang penuh cinta dan motivasi yang luar biasa serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah dalam meraih mimpi dan impian dimasa depan. Terimakasih untuk selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini sehingga memperoleh gelar Sarjana. Selanjutnya, kepada adik penulis Aidil Amri, penulis berterima kasih untuk semangat dan selalu berusaha membantu serta dukungannya selama proses penyusunan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai ungkapan rasa terima kasih atas segala yang telah kalian berikan kepada penulis demi terselesaikannya studi ini.

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti telah mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. AK, M.Acc., selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc., selaku Kabid. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Alfifto, SE, M.Si., selaku Kabid. Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Dr. Hery Syahril, SE, M.Si., selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan serta memberikan motivasi dan ilmunya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan tepat waktu.
8. Bapak Teddi Pribadi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga

untuk penyempurnaan skripsi ini.

9. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E, M.M., selaku Ketua Penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.
10. Ibu Khairunnisak, S.M, M.M. Selaku Dosen Sekertaris yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk penyempurnan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen-dosen Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
12. Seluruh Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area, semoga selalu sabar dalam mengarahkan mahasiswa/i menyelesaikan urusan selama mengikuti kuliah.
13. Kepada Diri Sendiri terima kasih banyak sudah mau berjuang dan bertahan sejauh ini serta tidak pernah menyerah akan semua mimpi-mimpi itu. Tetaplah sehat dan semangat karena target masih banyak serta perjalanan yang masih sangat panjang. Belajarlah terus dari setiap pengalaman untuk terus tumbuh menjadi lebih baik.
14. Kepada seseorang yang tak kalah penting, yaitu pemilik nama Aris Setiawan. Terima kasih selama ini telah setia menemani dari awal hingga akhir. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis yang telah banyak memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu maupun materi kepada penulis. Telah menjadi rumah pendamping yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam

kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah.

15. Kepada Isma Nanda Saputri yang telah menjadi teman seperjuangan satu pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi bagi penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

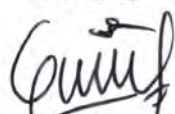
16. Kepada C1 Manajemen terima kasih untuk waktu yang telah berlalu serta pengalaman bersama kalian merupakan salah satu pengalaman terbaik bagi penulis yang tak terlupakan.

17. Kepada teman-teman terbaik penulis Dita, Mega, Mayang, Wafiq yang selalu siap membantu dan memberikan semangat. Terimakasih atas kebersamaan dan dukungan selama ini.

18. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan untuk melengkapi kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis

Gustia Patrisyah

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.5.2 Manfaat Praktis	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1 Kinerja Organisasi.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Organisasi.....	8
2.1.2 Dimensi Kinerja Organisasi	8
2.1.3 Pengukuran Kinerja Organisasi	9
2.2 Budaya Organisasi.....	9
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	9
2.2.2 Dimensi Budaya Organisasi	10
2.2.3 Pengukuran Budaya Organisasi	10
2.3 Komitmen Organisasi.....	11
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	11
2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi.....	12
2.3.3 Pengukuran Komitmen Organisasi.....	12
2.4 Penelitian Terdahulu	13
2.5 Hubungan Antar Variabel	16
2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.....	16
2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi..	17
2.6 Kerangka Konseptual	17
2.7 Hipotesis Penelitian.....	18
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 19
3.1 Jenis, Waktu, dan Lokasi Penelitian.....	19
3.1.1 Jenis Penelitian	19
3.1.2 Lokasi Penelitian	19
3.1.3 Waktu Penelitian.....	19

3.2 Populasi Dan Sampel	20
3.2.1 Populasi	20
3.2.2 Sampel	20
3.3 Definisi Operasional.....	21
3.4 Sumber Data dan Jenis Data.....	22
3.4.1 Sumber Data.....	22
3.4.2 Jenis Data	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.6 Teknik Analisis Data	23
3.6.1 Definisi SEM PLS	24
3.6.2 Alasan Menggunakan SEM PLS	24
3.7 Model SEM PLS.	24
3.7.1 Kriteria Model Pengukuran SEM PLS	25
3.7.2 Evaluasi Model Struktural.....	26
3.7.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum	28
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	28
4.1.2 Struktur Organisasi PT Wijaya Karya Beton Tbk	30
4.1.3 Visi dan Misi PT. Wijaya Karya Beton	30
4.2 Penyajian Data Responden.....	31
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	32
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	33
4.3 Penyajian Data Angket Responden	34
4.3.1 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi (X1)	34
4.3.2 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X2)	35
4.3.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Organisasi (Y)	37
4.4 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	39
4.4.1 Hasil Uji Outer Loading	39
4.4.2 Discriminant Validity.....	41
4.4.3 Cronbach's Alpha.....	42
4.4.4. Composite Reliability	42
4.5 Evaluasi Model Struktural SEM-PLS (Inner Model).....	43
4.5.1 Uji Kolinearitas.....	43
4.5.2 Uji Hipotesis (Path Coefficient).....	44
4.6 Evaluasi Kebaikan Dan Kecocokan Model.....	44
4.6.1 R Square.....	44

4.6.2 Goodness of Fit Index (GoF Index).....	44
4.7 Pembahasan.....	46
4.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.....	46
4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi..	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	56



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Karyawan Bln Jan-Sep 2024.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian	19
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	21
Tabel 3. 3 Bobot Nilai.....	23
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4. 2 Distribusi Reponden Berdasarkan Usia	32
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	32
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	33
Tabel 4. 5 Distribusi Dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)	34
Tabel 4. 6 Distribusi Dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)	35
Tabel 4. 7 Distribusi Dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Organisasi (Y)	37
Tabel 4. 8 Validitas Variabel Budaya Organisasi(X1).....	40
Tabel 4. 9 Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	40
Tabel 4. 10 Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y).....	41
Tabel 4..11 Discriminant Validity.....	41
Tabel 4. 12 Hasil Uji Cronbach's Alpha.....	42
Tabel 4. 13 Hasil Uji Composite Reliability	42
Tabel 4. 14 Uji Kolinearitas	43
Tabel 4. 15 Uji Kolinearitas Indikator	43
Tabel 4..16 Uji Hipotesis	44
Tabel 4. 17 R Square.....	44
Tabel 4. 18 Rata-Rata Nilai AVE	44
Tabel 4. 19 Nilai R Square.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual	17
Gambar 4 1 Logo PT. Wijaya Karya Beton Tbk	29
Gambar 4 2 struktur PT. Wijaya Karya Beton	30
Gambar 4 3 Outer Loading	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner.....	57
Lampiran 2 Tabulasi Angket.....	61
Lampiran 3 Outer Loading.....	67
Lampiran 4 Kolinearitas dan Hipotesis.....	69
Lampiran 5 Grafik R Square	70
Lampiran 6 Surat Izin Riset	71
Lampiran 7 Surat Selesai Riset	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja organisasi memainkan peran penting dalam mempertahankan pertumbuhan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Jambi et al., 2023). Persaingan antar perusahaan/organisasi di era digital ini semakin kompetitif, sehingga setiap perusahaan/organisasi harus terus melakukan perbaikan dan pengembangan secara proaktif (Wua et al., 2022). Organisasi berperan sangat fundamental dalam mengelola kumpulan berbagai kebutuhan dan kepentingan anggotanya untuk mengelola aktivitas anggota maupun organisasi itu sendiri dalam rangka mencapai tujuan atau keberhasilan (Siregar & Wardi, 2023).

Kinerja organisasi sebagai kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan fisik yang tersedia (Victoria et al., 2021). Kinerja organisasi yang baik akan memiliki kemampuan mengembangkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan permasalahan sehingga akan menjadi salah satu kelebihan yang kompetitif untuk organisasi (Ella Anastasya Sinambela & Didit Darmawan, 2021). Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact. Tentunya hasil kerja yang dicapai oleh kinerja organisasi ini penuh tanggung jawab akan tercapainya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien (Maisharoh & Ali, 2020).

Pada penelitian terdahulu dengan menggunakan data base google scholar kinerja organisasi merupakan variabel penting yang telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di berbagai objek seperti yang dilakukan peneliti (Rahmatullah et al., 2022) yang melakukan penelitian pada Kaderisasi Partai Demokrasi Indonesia, Provinsi Banten, peneliti (Agung W.D et al., 2023) yang melakukan penelitian pada Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional RI Selain itu, penelitian di UKM konsultan Teknik perusahaan (CPAS) yang beroperasi di Mesir (Khedr et al., 2024), Organisasi layanan kurir di Malaysia (Omar & Nik Mahmood, 2020). Penelitian pada perusahaan - perusahaan seperti konstruksi perempuan profesional di industri konstruksi Nigeria (Oyewobi et al., 2019), Perusahaan Kecil dan Menengah Vietnam (Truong et al., 2025), PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Hartanto & Rivai, 2019), Perusahaan Industri Manufaktur Kimia di Provinsi Banten, Indonesia (Nuryanto et al., 2020), Bank Internasional Yaman (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021), Bank kota Peshawar dari Khyber Pakhtunkhwa (KP), Pakistan.(Hussain, 2020). Penelitian di Negara Amerika Serikat (Sumlin et al., 2021), Namun peneliti belum menemukan penelitian terkait kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kabupaten Deli Serdang.

PT Wijaya Karya Beton Tbk merupakan salah satu anak perusahaan BUMN PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang saat ini menjadi salah satu produsen beton pracetak terbesar di seluruh Indonesia bahkan Asia Tenggara. Berdasarkan informasi yang di dapatkan dari HRD PT Wijaya Karya Beton Tbk Kabupaten Deli Serdang terkait daftar kehadiran bulanan karyawan diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Bln Jan-Sep 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Presentase Kehadiran
Januari	77	1.617	92,88 %
Februari	77	1.463	91,66 %
Maret	77	1.540	93,18 %
April	77	1.540	78,24 %
Mei	77	1.309	98,54 %
Juni	77	1.964	83,23 %
Juli	77	1.964	93,21 %
Agustus	77	1.617	97,71 %
September	77	1.694	96,81 %

Sumber : HRD PT Wijaya Karya Beton Tbk Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat persentase kehadiran bulanan karyawan PT Wijaya Karya Beton Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang mengalami fluktuasi (naik turun) setiap bulannya dan belum mencapai angka 100%. Pada bulan April memiliki persentase kehadiran terendah, yaitu 78,24%. Sedangkan bulan Mei memiliki persentase kehadiran tertinggi, yaitu 98,54%. Kehadiran karyawan yang belum maksimal ini tentunya sangat terkait dengan kinerja organisasi. Perusahaan berharap persentase kehadiran harus lebih maksimal.

Pada studi terdahulu pada rentang waktu 2019-2025 banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini berfokus kepada budaya organisasi (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021; Khedr et al., 2024; Nuryanto et al., 2020; Omar & Nik Mahmood, 2020; Truong et al., 2025) dan komitmen organisasi (Agung W.D et al., 2023; Hartanto & Rivai, 2019; Hussain, 2020; Oyewobi et al., 2019; Rahmatullah et al., 2022; Sumlin et al., 2021) sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Pada studi terdahulu di katakan bahwa budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi organisasi (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021; Khedr et al., 2024; Meirina & Eflin, 2023; Nuryanto et al., 2020; Omar &

Nik Mahmood, 2020; Truong et al., 2025). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Rahmadhani, 2020). Azeem et al., (2021) menekankan pentingnya OC, karena secara signifikan mempengaruhi sikap karyawan dan sebagian besar berkontribusi pada kinerja organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam sistem organisasi untuk mengontrol perilaku dan menanamkan nilai-nilai yang baik untuk meraih etos kerja yang maksimal. Secara mendalam budaya organisasi dapat menentukan bagaimana kinerja tim dihasilkan (Maghfiroh, 2022). Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Sunarya et al., 2023).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu komitmen organisasi. Dalam studi lainnya dikatakan komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi (Agung W.D et al., 2023; Hartanto & Rivai, 2019; Hussain, 2020; Oyewobi et al., 2019; Rahmatullah et al., 2022; Sumlin et al., 2021). Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu organisasi untuk dapat menjalankan kegiatan operasionalnya secara efektif dan efisien. (Ridwan et al., 2020). Komitmen organisasi mengukur hubungan emosional, partisipasi individu dengan organisasi, pemahaman keanggotaan, penerimaan kebutuhan, keterikatan, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Massoudi et al., 2020). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (turn over), dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai (Khairuddin, 2021). Kombinasi

antara sikap, persepsi dan perilaku yang ada dalam organisasi merupakan kekuatan yang baik apabila dipadukan sesuai dengan tujuan organisasi (Suharto et al., 2019).

Dari latar belakang yang telah di deskripsikan diatas , maka peneliti tertarik mengangkat skripsi dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah digambarkan diatas , ditemukan fenomena fluktuasi (penurunan) kinerja karyawan dari bulan januari sampai dengan bulan september 2024 tentunya sangat terkait dengan kinerja organisasi. Kinerja Organisasi telah banyak diteliti pada berbagai objek penelitian dan negara yang menyatakan hasil positif dan signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin memastikan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan keterbaruan kajian kinerja organisasi dengan variabel independen budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama dalam satu penelitian di Indonesia.
2. Penelitian ini memperkaya kajian kinerja organisasi dengan variabel independen budaya organisasi dan komitmen organisasi pada konteks penelitian perusahaan bidang konstruksi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan kepada penulis untuk mengkaitkan fenomena yang ditemukan dengan variabel penelitian yang selanjutnya dikembangkan dalam satu kerangka penelitian untuk diteliti.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

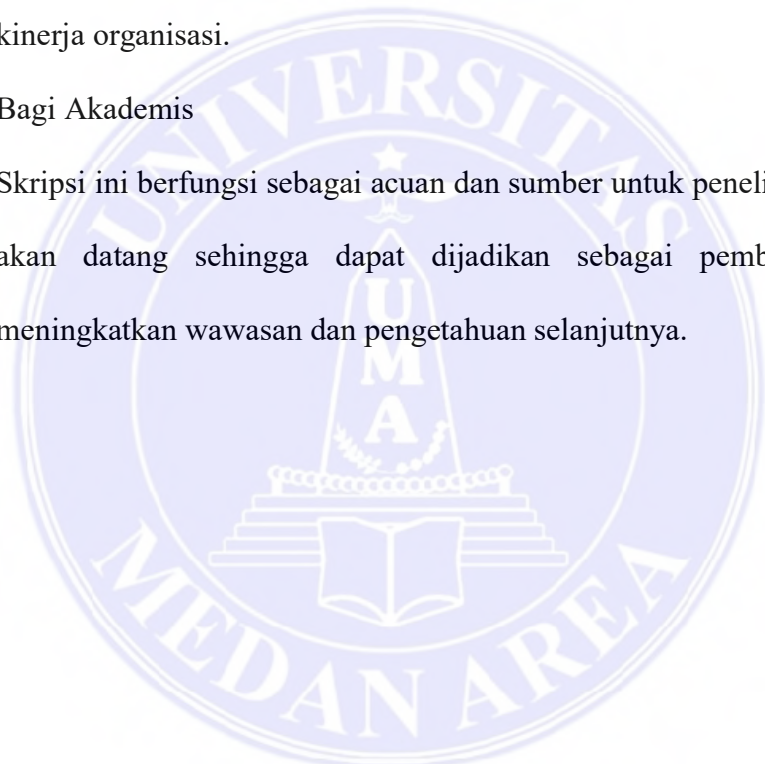
Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemimpin perusahaan, untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk memperkaya kajian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

4. Bagi Akademis

Skripsi ini berfungsi sebagai acuan dan sumber untuk peneliti dimasa yang akan datang sehingga dapat dijadikan sebagai pembanding untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Organisasi

2.1.1 Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Aziz et al., 2023). Menurut Rahmatullah et al., (2022), kinerja organisasi merupakan kemampuan untuk mencapai tugas-tugas organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Soelton et al., (2021), kinerja organisasi merupakan kinerja kumulatif karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan, maka kinerja organisasi akan semakin tinggi. Menurut Gede Riana et al., (2020), kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan menggunakan sumber daya yang efisien dan efektif.

2.1.2 Dimensi Kinerja Organisasi

Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi 3 dimensi yang di adaptasi dari penelitian (Novrilia et al., 2020), sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam bekerja

2.1.3 Pengukuran Kinerja Organisasi

Untuk mengukur variabel kinerja organisasi untuk tiap dimensi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi berdasarkan literatur sebelumnya.

1. Kualitas yaitu tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi yang ada dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Novrilia et al., 2020). Untuk kualitas diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari (Ramos-Villagrasa et al., 2019).
2. Kuantitas yaitu mengetahui target pekerjaan yang telah dikerjakan atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan (Novrilia et al., 2020). Untuk kuantitas diukur menggunakan 1 item pengukuran yang diadaptasi dari (Ramos-Villagrasa et al., 2019).
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat keefektifan pegawai dalam bekerja, misalnya: ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang (Novrilia et al., 2020). Untuk penggunaan waktu diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari (Kim & Chang, 2019; Ramos-Villagrasa et al., 2019).

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah - masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait

(Rahmadhani, 2020). Menurut Rivai, (2020), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Menurut Ishiqa Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, (2022), budaya organisasi merupakan menjadi seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang dipegang individu atau sekelompok orang yang dikomunikasikan berdasarkan satu generasi kegenerasi berikutnya. Menurut Hendra Wahyudin, (2022), budaya organisasi adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan peminatan, dan mampu merubah produk usang menjadi produk yang mempunyai nilai tambah tinggi dengan inovasi yang unik.

2.2.2 Dimensi Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi 3 dimensi yang di adaptasi dari penelitian (Novianti et al., 2023), sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Berorientasi detail pada tugas
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan

2.2.3 Pengukuran Budaya Organisasi

Untuk mengukur tiap dimensi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi berdasarkan literatur sebelumnya.

1. Inovatif memperhitungkan risiko

Bahwa budaya perusahaan mengedepankan inovasi sekaligus memiliki kesadaran yang cangguh akan bahaya yang mungkin timbul akibat inovasi

ini (Novianti et al., 2023). Untuk Inovatif memperhitungkan risiko diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari (Gorondutse & Hilman, 2019).

2. Berorientasi detail pada tugas

Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan melaksanakan pekerjaan secara efisien. Budaya ini menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan benar, melaksanakan prosedur kerja secara efektif, dan memperoleh hasil sesuai dengan norma yang ditetapkan (Novianti et al., 2023). Untuk Berorientasi detail pada tugas diukur menggunakan 1 item pengukuran yang di adaptasi dari (Gorondutse & Hilman, 2019).

3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan

Mewakili dedikasi organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan secara umum (Novianti et al., 2023). Untuk berorientasi pada semua kepentingan karyawan diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari (Gorondutse & Hilman, 2019).

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Andre, Ayal, Bernhard Tewal, 2019). Menurut Darmawan & Mardikaningsih, (2021), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan

sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Massoudi et al., (2020), Komitmen organisasi adalah mengukur hubungan emosional, partisipasi individu dengan organisasi, pemahaman keanggotaan, penerimaan kebutuhan, keterikatan, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Kerns, (2019), komitmen organisasi merupakan karakteristik kolaborasi antara staf organisasi dan perusahaan itu sendiri yang memengaruhi retensi keanggotaan mereka dalam organisasi.

2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi 3 dimensi yang di adaptasi dari penelitian (Liana, 2020; Meutia & Husada, 2019), sebagai berikut :

1. *Affective commitment* (Komitmen afektif)
2. *Continuance commitment* (Komitmen berkelanjutan)
3. *Normative commitment* (Komitmen normatif)

2.3.3 Pengukuran Komitmen Organisasi

Untuk mengukur tiap dimensi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi berdasarkan literatur sebelumnya.

1. *Affective commitment* (Komitmen Afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (Meutia & Husada, 2019). Untuk *affective commitment* diukur menggunakan 3 item pengukuran yang di adaptasi dari (Oyewobi et al., 2019).
2. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak

menemukan pekerjaan lain (Meutia & Husada, 2019). Untuk *continuance commitment* diukur menggunakan 1 item pengukuran yang di adaptasi dari (Oyewobi et al., 2019).

3. *Normative commitment* (Komitmen Normatif), timbul dari nilai – nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahap menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan (Meutia & Husada, 2019). Untuk *normative commitment* diukur menggunakan 1 item pengukuran yang di adaptasi dari (Oyewobi et al., 2019).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan tentang budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi sudah dilakukan oleh beberapa penelitian antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul / Peneliti /Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	<i>The Role Of Organizational Culture In Organization Performance : A Case Study Of An Engineering Consultance SME Operating In Egypt During Covid Pandemic</i> (Khedr et al., 2024).	• <i>Organizational Resilience (OR)</i> • <i>Organisasi Culture (OCL)</i>	• <i>Organizational Performance (OP)</i>	• OR-OP= Positif Signifikan • OCL-OP= Positif Signifikan • OR-OCL-OP= Positif Signifikan
2	<i>Mediating The Effect Of Organizational Culture On The Relationship Between Training</i>	• <i>Training And Development (TD)</i> • <i>Organizational Culture (OCL)</i>	• <i>Organizational Performance (OP)</i>	• TD-OP= Positif Signifikan • OCL-OP= Positif Signifikan

No	Judul / Peneliti /Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
	<i>And Development And Organizational Performance</i> (Omar & Nik Mahmood, 2020).			• TD-OCL-OP= Positif Signifikan
3	<i>The Impact Of Social Capital And Organizational Culture On Improving Organizational Performance</i> (Nuryanto et al., 2020).	• Social Capital (SC) • Organizational Culture (OCL) • Competitive Advantage(CA)	• Organizational Performance (OP)	• SC-OP= Positif Signifikan • OCL-OP= Positif Signifikan • CA-OP= Positif Signifikan
4	<i>Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables</i> (Rahmatullah et al., 2022)	• Organizational Culture (OCL) • Transformational Leadership (TL) • Organizational Commitment (OC)	• Organizational Performance (OP)	• OCL-OP= Positif Signifikan • TL-OP= Positif Signifikan • OC-OP= Positif Signifikan
5	<i>Effect Of Knowledge Management And Integrity On Organizational Performance Through Organizational Commitment</i> Pt Bhinneka Mentari Dimensi (Hartanto & Rivai, 2019).	• Knowledge Management (KM) • Organizational Comadnanmitment (OC)	• Organizational Performance (OP)	• KM-OP= Positif Signifikan • OC-OP= Positif Signifikan • KM-OC-OP= Positif Signifikan
6	<i>Examining The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Performance: The Mediating Role Of</i>	• Job Satisfaction (JS) • Organizational Commitment (OC)	• Organizational Performance (OP)	• JS-OP= Positif Signifikan • OC-OP= Positif Signifikan • JS-OC-OP= Positif Signifikan

No	Judul / Peneliti /Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
	<i>Organizational Commitment</i> (Hussain, 2020).			
7	<i>The Impact Of Ethics Environment, Organizational Commitment, And Job Satisfaction On Organizational Performance</i> (Sumlin et al., 2021).	• <i>Ethics Environment</i> (EE) • <i>Organizational Commitment</i> (OC) • <i>Job Satisfaction</i> (JS)	• <i>Organizational Performance</i> (OP)	• EE-OP= Positif Signifikan • OC-OP= Positif Signifikan • JS-OP= Positif Signifikan
8	<i>Proposed Model For Entrepreneurship, Organizational Culture And Job Satisfaction Towards Organizational Performance In International Bank Of Yemen</i> (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021).	• <i>Corporate Entrepreneurship</i> (CE) • <i>Organizational Culture</i> (OCL) • <i>Job Satisfaction</i> (JS)	• <i>Organizational Performance</i> (OP)	• CE-OP= Positif Signifikan • OCL-OP= Positif Signifikan • JO-OP= Positif Signifikan
9	<i>Influence Of Organizational Commitment On Work-Life Balance And Organizational Performance Of Female Construction Professionals</i> (Oyewobi et al., 2019)	• <i>Organizational Commitment</i> (OC) • <i>Work-Life Balance</i> (WLB)	• <i>Organizational Performance</i> (OP)	• OC-OP= Positif Signifika • WIB-OP= Positif Signifikan
10	<i>The Effect Of Organizational Commitment And Employee Engagement On Organizational Performance Indonesia Secretariat General Of The National</i>	• <i>Organizational Commitmen</i> (OC) • <i>Employee Engagement</i> (EE)	• <i>Organizational Performance</i> (OP)	• OC-OP= Posisitf Signifikan • EE-OP= Positif Signifikan

No	Judul / Peneliti /Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
	<i>Resilience Council Mediated By Strategic Leadership</i> (Agung W.D et al., 2023).			
11	<i>The influence of organizational culture, strategic vision development and competitive advantage on organizational performance in small and medium enterprises</i> (Truong et al., 2025).	• Organizational culture (OC) • Strategic vision development (SVD) • Competitive advantage (CA)	• Organizational Performsnce (OP)	• OC-OP=Positif Signifikan • SVC-OP=Positif Signifikan • CA-OP=Positif Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Menurut Salsabila & Arnu, (2024), budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan. Dengan adanya budaya organisasi dapat turut serta membentuk karakter SDM yang sesuai dengan nilai perusahaan.

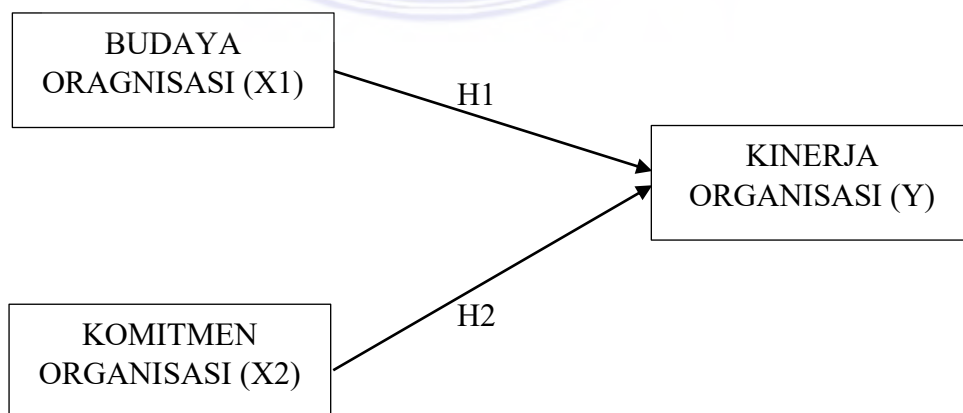
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021; Khedr et al., 2024; Nuryanto et al., 2020; Omar & Nik Mahmood, 2020) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Menurut Nurwahidah & Jamil, (2020), komitmen organisasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja mereka. Pegawai dengan komitmen relatif tinggi akan cenderung mempertahankan keberadaan mereka dalam organisasi dan memberikan yang terbaik terhadap instansi tempat mereka bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat (Agung W.D et al., 2023; Hartanto & Rivai, 2019; Hussain, 2020; Oyewobi et al., 2019; Rahmatullah et al., 2022; Sumlin et al., 2021) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu budaya organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Organisasi (Y).



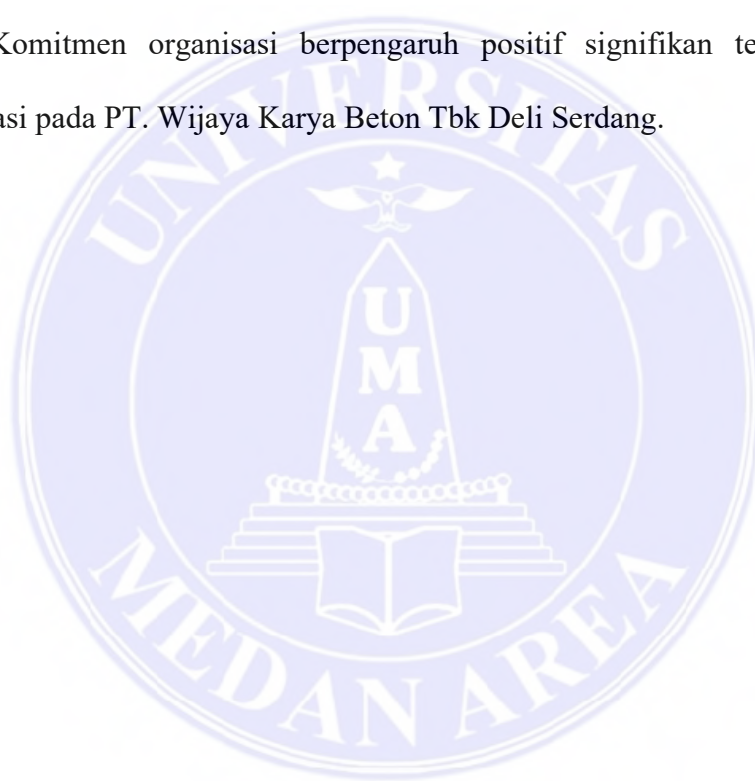
Gambar 2.1 kerangka konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian (Yam & Taufik, 2021). Berdasarkan kerangka konseptual di atas peneliti mengungkapkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Deli Serdang.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Deli Serdang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Waktu, dan Lokasi Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan (Waruwu et al., 2023). Peneliti menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) *Partial Least Squares* (PLS) dengan aplikasi *SMART-PLS* versi 3.0.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Deli Serdang, dimana perusahaan tersebut beralamat Jl. Medan - Banda Aceh, Sei Semayang, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan september hingga desember 2024.

Adapun rincian waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024 - 2025							
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Jul	Agstus
1	Penyusunan proposal								
2	Seminar proposal								
3	Pengumpulan data								
4	Analisis data								
5	Seminar hasil								

No	Kegiatan	Tahun 2024 - 2025							
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Jul	Agstus
6	Pengajuan meja hijau								
7	Meja hijau								

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Erlianti & Fajrin, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Deli Serdang yang berjumlah 77 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Firmansyah (2022), sampel adalah sekelompok elemen yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dengan harapan mempelajari kelompok yang lebih kecil ini (sampel) akan mengungkapkan informasi penting tentang kelompok yang lebih besar (populasi). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendapat Hair dkk (2019). Menurut (Hair et al., 2019), jumlah sampel minimum berkisar 5 kali hingga 10 kali item pengukuran variabel penelitian. Dalam studi ini peneliti menggunakan 5 kali item pengukuran dari variabel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 75 (5 x 15) responden.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convenience sampling*. Firmansyah, (2022) menyatakan *convenience sampling* adalah memilih peserta karena mereka sering tersedia dengan mudah.

Biasanya, *convenience sampling* cenderung menjadi Teknik sampling yang disukai karena murah dan pilihan yang mudah dibandingkan dengan teknik sampling lainnya. *Convenience sampling* sering membantu mengatasi banyak keterbatasan yang terkait dengan penelitian (Sadiasa & Kayode Ashipaoloye, 2024).

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang memberikan penjelasan tentang semua variabel, dengan tujuan memberi makna atau mendefinisikannya (Alfian & Susanti, 2023). Pada tabel berikut akan disajikan definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Item Pengukuran	Skala Ukur
Budaya organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan menjadi seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang dipegang individu/ sekelompok orang yang di komunikasikan berdasarkan satu generasi kegenerasi berikutnya (Ishiq Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022).	1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. Berorientasi detail pada tugas 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan Diukur dengan pertanyaan yang di adaptasi dari (Gorondutse & Hilman, 2019).	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Darmawan & Mardikaningsih, 2021)	1. Affective commitment 2. Continuance commitment 3. Normative komitmen Diukur dengan pertanyaan yang di adaptasi dari (Oyewobi et al., 2019).	Likert
Kinerja Organisasi (Y)	kinerja organisasi merupakan kinerja kumulatif karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan, maka kinerja organisasi akan semakin tinggi (Soelton et al., 2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja Diukur dengan pertanyaan yang di adaptasi dari (Kim & Chang, 2019; Ramos-Villagrasa et al., 2019)	Likert

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

3.4 Sumber Data dan Jenis Data

3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data berdasarkan sumbernya, yaitu data primer dan data skunder.

1. Data primer adalah data basis atau utama yang digunakan dalam penelitian.

Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survei atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.

2. Data sekunder yaitu data yang diambil melalui berbagai sumber yang diperoleh studi pustaka, buku literatur, laporan penelitian dan pencarian internet.

3.4.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini berupa data jawaban responden dari kuesioner data yang akan di olah dengan menggunakan program SEM-PLS dengan aplikasi Smart PLS versi 3.0.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah instrumen (alat) dalam rangka proses mengumpulkan keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi: proses pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis dan terarah terhadap objek tertentu untuk mendapatkan informasi yang valid.

2. Wawancara: Teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi melalui komunikasi langsung.
3. Teknik angket (Quesioner): Serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk menjaring data atau informasi yang harus dijawab oleh responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah di sediakan dalam daftar pertanyaan yang diberikan dengan cara online dalam bentuk google form.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert.

Persetujuan responden dinyatakan dalam skala 1-5 dengan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Bobot Nilai

Opsi	Ukuran
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju (TS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan metode analisis data berupa statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mengolah dan menyajikan data demografi responden dalam bentuk persentase. Untuk statistik inferensial diterapkan melalui Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) untuk mengevaluasi hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis SEM-PLS dengan aplikasi Smart PLS ini versi 3.0 . Analisis SEM-PLS terdiri dari tiga tahap, yaitu

model pengukuran (outer model), model struktural (inner model), dan uji kebaikan dan kecocokan model (uji kelayakan).

3.6.1 Definisi SEM PLS

Menurut Pratama & Elistia, (2020), structural Equation Model Partial Squares (SEM-PLS) merupakan pendekatan pemodelan kausal dengan tujuan memaksimalkan variabel dari variabel endogen (dependent) yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (independent). PLS-SEM digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel laten, yang diukur oleh indikator atau variabel manifest.

3.6.2 Alasan Menggunakan SEM PLS

1. Hasil estimasi tidak terdistorsi walaupun data tidak terdistribusi normal (Hair et al., 2019).
2. Dapat menggunakan sampel yang kecil dan memberikan ketahanan yang tinggi dalam keterbatasan data (Edeh et al., 2023)
3. Dalam penelitian lima tahun terakhir para peneliti sudah mulai menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis data penelitian hubungan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi (Agung W.D et al., 2023; Hussain, 2020; Khedr et al., 2024; Nuryanto et al., 2020; Omar & Nik Mahmood, 2020; Oyewobi et al., 2019; Rahmatullah et al., 2022; Sumlin et al., 2021).

3.7 Model SEM PLS.

Dalam melakukan analisis menggunakan SEM PLS terdapat 3 tahapan :

1. Evaluasi model pengukuran (Outer Model)

2. Evaluasi model struktural (Inner Model)
3. Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Kelayakan)

3.7.1 Kriteria Model Pengukuran SEM PLS

1. *Outer loading*

Outer loading menggambarkan tingkat validitas item dalam mengukur variabel, outer loading di rekomendasikan minimal 0,70. Jika outer loading kurang dari 0,70 maka item tersebut di hilangkan dalam model (Hair et al., 2021).

2. *Discriminant validity*

Menjelaskan bahwa variabel harus berbeda dengan variabel lainnya secara teori dan terbukti secara empiris. Menurut (Hair et al., 2021) *discriminant validity* yang baik bila akar Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari korelasi antar variabel/dimensi.

3. *Cronbach's Alpha*

Digunakan untuk mengukur konsistensi dari item-item yang digunakan untuk mengukur variabel. nilai minimum yang di rekomendasikan adalah jika nilai ini terpenuhi maka variabel dikatakan reliabel (Hair et al., 2019).

4. *Composite Reliability*

Composite realibity menggambarkan tingkat realibilitas atau konsistensi internal. Nilai minimal yang di rekomendasikan untuk mengukurnya adalah 0,7 (Hair et al., 2021). Jika nilai ini terpenuhi maka alat ukur atau instrumen yang digunakan secara keseluruhan konsisten atau reliabel dalam mengukur varial.

3.7.2 Evaluasi Model Struktural

1. Kolinearitas

Kolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel dalam penelitian. Ukuran yang digunakan untuk memeriksa korelasi adalah VIF, dengan ketentuan nilai VIF di bawah 5 (Hair et al., 2019).

2. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang dibangun. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai $Sig < 0,05\%$. jika nilai $Sig < 0,05\%$ maka pengujian dikatakan signifikan demikian dengan sebaliknya.

3.7.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

1. R Square

R squared merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen (Hair et al., 2019).). Nilai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah .

2. Goodness of fit index (GOF Index)

Merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model struktural . Gof index ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif . Gof index dapat di hitung dengan cara mengakarkan rata-rata AVE dikali dengan rata-rata R Square. Nilai GoF

Index =0,1, artinya evaluasi keseluruhan model rendah, =0,25 artinya moderat/sedang, dan =0,36 artinya tinggi .



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Deli Serdang.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Deli Serdang.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1)

Pada variabel Budaya Organisasi (X1) disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk sebaiknya perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya menciptakan budaya organisasi yang baik.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Pada variabel Komitmen Organisasi (X2) disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta memberikan

penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan sehingga tercapainya komitmen organisasi yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abd Al-Wareth Alrazehi, H., Aina Amirah, N., Salman Mohammed Emam, A., & Rashid Hashmi, A. (2021). Proposed Model for Entrepreneurship, Organizational Culture and Job Satisfaction towards Organizational Performance in International Bank of Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 5(1), 2590–3748.
- Agung W.D, G., Zainul Basr, Y., & Anggiani, S. (2023). the Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement on Organizational Performance Indonesia Secretariat General of the National Resilience Council Mediated By Strategic Leadership. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 05(03), 65–82. <https://doi.org/10.56293/ijmsssr.2022.4610>
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation and Management Review*, 17(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/INMR-06-2018-0039>
- Andre, Ayal, Bernhard Tewal, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(January), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Aziz, S., Huda, N., Kurniawan, L. A., & Artikel, R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Info Artikel Abstrak*. 337–340.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>

- Ella Anastasya Sinambela, & Didit Darmawan. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.270>
- Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). *Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai*. 1(1), 68–75.
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology: Literature Review*. 1(2), 85–114.
- Gede Riana, I., Suparna, G., Gusti Made, I., Kot, S., & Rajiani, I. (2020). Human resource management in promoting innovation and organizational performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 107–118. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.10](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.10)
- Gorondutse, A. H., & Hilman, H. (2019). Does organizational culture matter in the relationship between trust and SMEs performance. *Management Decision*, 57(7), 1638–1658. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2018-0557>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, Joseph, F., Hult, G.T.M, Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P., Ray, & S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling(PLS-SEM) Usng R : A Workbook (Open Acces). Switzerland Springer. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling(PLS-SEM) Usng R : A Workbook (Open Acces). Switzerland Springer*.
- Hartanto, G. B., & Rivai, A. (2019). *Effect of Knowledge Management and Integrity on Organizational Performance through Organizational Commitment Pt . Bhinneka Mentari Dimensi*. 4464(10), 607–612. <https://doi.org/10.36349/EASJEBM.2019.v02i10.020>
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Hussain, A. (2020). *Examining the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment Abstract* : 40(1), 523–537.
- Ishiqa Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Jambi, U., Hanif, I. F., Jambi, U., Riyando, M. T., Jambi, U., Kusumastuti, R., & Jambi, U. (2023). *Analisis Peran Akuntansi Keperilakuan Dalam Menghadapi Kinerja Organisasi Di Pt Indofood*. 1(4), 360–368.

- Kerns, C. D. (2019). Leading Thought Leadership: A Practice-Oriented Framework. *International Leadership Journal*, 11(1), 3–41. www.tesu.edu/ilj
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Khedr, N. A. A., Bary, A. A., Abokhashaba, M., & Sadek, H. (2024). The Role Of Organizational Culture In Organization Performance: A Case Study of An Engineering Consultance SME Operating in Egypt During Covid Pandemic. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 9322–9343. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00706>
- Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(1), 65–84. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0291>
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen. *Manajerial*, 7(01), 86. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i01.1311>
- Maghfiroh, R. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo*. 1–19.
- Maisharoh, T., & Ali, H. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Infrastruktur Teknologi Informasi: Keuangan, Fleksibilitas TI, dan Kinerja Organisasi*. 1–9.
- Massoudi, A. H., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2020). Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 2(2), 20–27. <https://doi.org/10.36923/ijsser.v2i2.58>
- Meirina, E., & Eflin, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(2), 641–652. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.348>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Novrilia, M. M. A., Widowati, N., & Hariani, D. (2020). Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang (Studi Kasus Bidang Aset Daerah). *Journal of Public Policy and Management Review*, 3(2),

152–159.

Nurwahidah, N., & Jamil, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Bank Syariah: Peran Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(2), 295. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.171>

Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). the Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 93–100. <https://doi.org/10.32479/irmm.9923>

Omar, M. I., & Nik Mahmood, N. H. (2020). Mediating the effect of organizational culture on the relationship between training and development and organizational performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3793–3800. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.032>

Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2243–2263. <https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2018-0277>

Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.

Rahmadhani, K. N. (2020). ISSN: 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. 3(1), 66–79.

Rahmatullah, A., David Ramdansyah, A., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture and Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 180–194. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2.1118>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 213–223.

Sadiasa, H. H., & Kayode Ashipaoloye, F. (2024). Organizational Culture,

- Knowledge Management, and Performance among Employees of a Private Academic Institution: Basis for Continual Improvement. *International Journal of Open-Access, Interdisciplinary & New Educational Discoveries of ETCOR Educational Research Center (IJOINED ETCOR)*, 3, 545–551.
- Salsabila, R., & Arnu, A. P. (2024). Pengaruh Pengalaman Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 4, 15624–15633. <http://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/view/11599>
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., & Mugiono, M. (2021). *Conceptualizing the Role of Organizational Performance in Indonesia*. 8(6), 1151–1160. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1151>
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Sumlin, C., Hough, C., & Green, K. (2021). Impact of Ethics Environment, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Organizational Performance. *J. of Business and Management*, 27(1), 53–78. <https://doi.org/10.1504/jbm.2021.141287>
- Sunarya, Y., Suprayogi, Y., & Sahromi. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Yayasan Al-Barokah. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 10044–10054.
- Truong, H. T., Dang, H. T., & Nguyen, C. Van. (2025). The influence of organizational culture, strategic vision development and competitive advantage on organizational performance in small and medium enterprises. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2437146>
- Victoria, O., Olalekan, U., & Evangeline, N. (2021). *Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature*. 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Waruwu, M., Pendidikan, M. A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. 7, 2896–2910.
- Wua, I. W. G., Noermijati, N., & Yuniarinto, A. (2022). the Influence of Organizational Culture on the Employee Performance Mediated By Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,

20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.07>

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.





LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT WIJAYA KARYA BETON TBK KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN DELI SERDANG**

Salam sejahtera bagi Bapak/Ibu

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Gustia Patrisyah 218320069, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul skripsi : BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT. WIJAYA KARYA BETON TBK KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN DELI SERDANG.

Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Jawaban angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiannya.

Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan yang Bapak/Ibu berikan.....Aamiin.

Hormat Saya,

Gustia Patrisyah

218320069

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari Tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju : (STS) : dengan Skor 1
- b. Tidak Setuju : (TS) : dengan Skor 2
- c. Kurang Setuju : (KS) : dengan Skor 3
- d. Setuju : (S) : dengan Skor 4
- e. Sangat Setuju : (SS) : dengan Skor 5

B. Identitas responden

1. Jenis kelamin : ☐ Laki Laki
☐ Perempuan
2. Umur : ☐ Di bawah 30 Tahun
☐ 30 – 39 Tahun
☐ 40 – 50 Tahun
☐ Diatas 50 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA/Sederajat
☐ Diploma (D1, D2, D3. D4)
☐ Sarjana
☐ Magister
☐ Doktor
4. Pengalaman Kerja : ☐ Di bawah 5 Tahun
☐ 5 – 10 Tahun
☐ 11 – 15 Tahun
☐ 16 – 20 Tahun
☐ Di atas 20 Tahun

KUESIONER

I. PERTANYAAN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (XI)

No	Budaya Organisasi (X1)					
	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Inovatif Memperhitungkan Resiko					
1	Organisasi saya selalu berhati-hati dalam aktivitasnya.					
2	Organisasi saya sangat kreatif dalam menjalankan program baru.					
	Berorientasi Detail Pada Tugas					
3	Organisasi saya memiliki program yang terstruktur.					
	Berorientasi Pada Semua Kepentingan Karyawan					
4	Organisasi saya berlaku adil dalam menjalankan aktivitasnya.					
5	Organisasi saya mendorong saya untuk berusaha mencapai tujuan.					

II. PERTANYAAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No	Komitmen Organisasi (X2)					
	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Affective Commitmen					
1	Saya benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini.					
2	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.					
3	Saya tidak akan berpindah ke pekerjaan lain walaupun diberikan pekerjaan yang serupa.					
	Continuance Commitment					
4	Saya akan menerima semua pekerjaan agar dapat terus bekerja di organisasi ini.					
	Normatif Commitmen					
5	Saya merasa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sangat sejalan.					

III. PERNYATAAN VARIABEL KINERJA ORGANISASI (Y)

No	Kinerja Organisasi (Y)					
	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
1	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang harus saya capai.					
2	Saya berupaya untuk terus memperbaharui pengetahuan terkait pekerjaan saya.					
	Kuantitas					
3	Saya berinisiatif untuk memulai tugas baru ketika tugas lama saya telah selesai.					

	Penggunaan Waktu Dalam Bekerja					
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya secara efisien.					
5	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga saya menyelesaikannya tepat waktu.					



Lampiran 2 Tabulasi Angket

Budaya Organisasi (X1)					
BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	TOTAL
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
2	4	2	3	3	14
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	4	21
5	4	3	4	4	20
3	4	5	4	5	21
4	4	4	4	4	20
3	5	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
3	4	4	4	5	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
5	3	5	3	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22

5	4	3	4	5	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	5	22
2	2	3	2	3	12
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	5	23
4	5	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
4	4	5	3	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
2	3	2	4	4	15
4	5	5	5	4	23
2	4	2	3	2	13
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22
3	5	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	22
4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	21

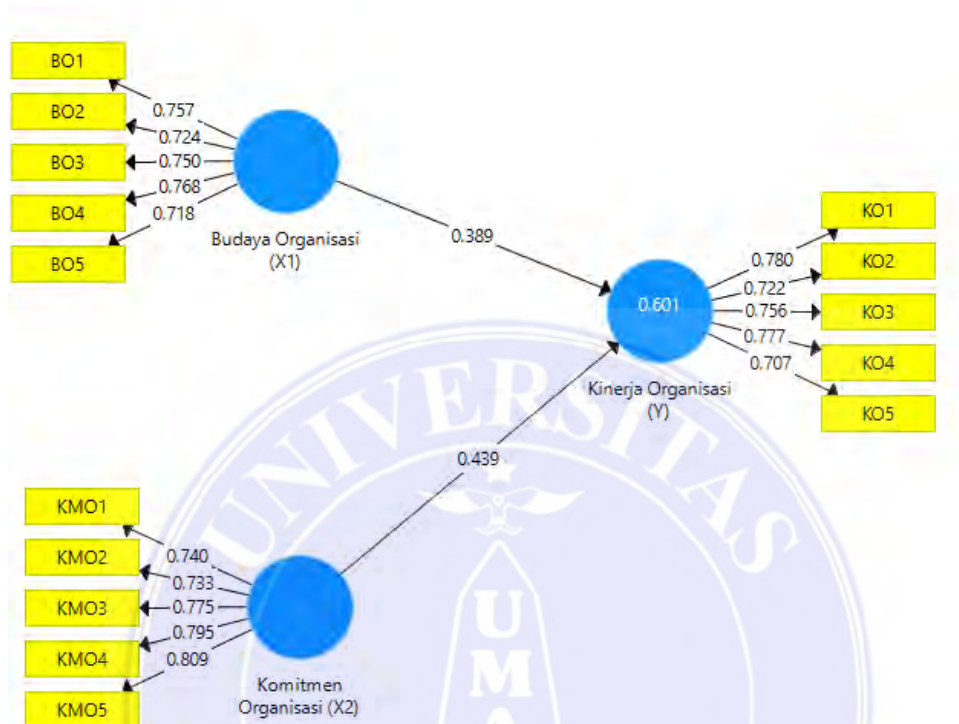
Komitmen Organisasi (X2)					
KMO1	KMO2	KMO3	KMO4	KMO5	TOTAL
4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	19
5	4	3	5	4	21
2	3	2	3	3	13
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
3	2	3	2	3	13
4	3	4	4	3	18
4	3	2	3	2	14
4	4	4	3	3	18
4	4	4	3	4	19
4	5	4	4	3	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	4	22
3	2	4	4	3	16
5	4	5	4	5	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	5	22
4	4	5	4	5	22
3	4	3	5	4	19
4	3	3	4	4	18
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	19
5	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	3	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

4	5	4	5	3	21
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	4	22
4	2	4	4	4	18
4	4	3	2	2	15
3	4	4	3	3	17
4	4	5	3	3	19
4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
5	4	5	5	5	24
4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	5	24
2	2	3	2	4	13
4	3	5	4	4	20
3	2	3	3	2	13
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	5	22
3	5	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	22
4	4	5	4	3	20
5	4	4	5	4	22

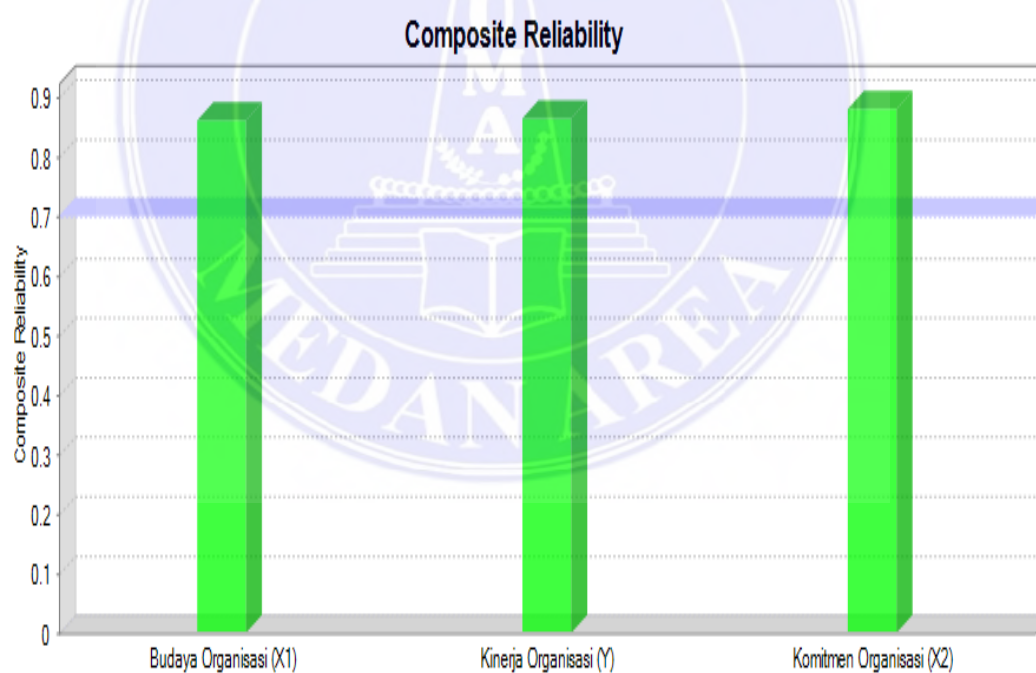
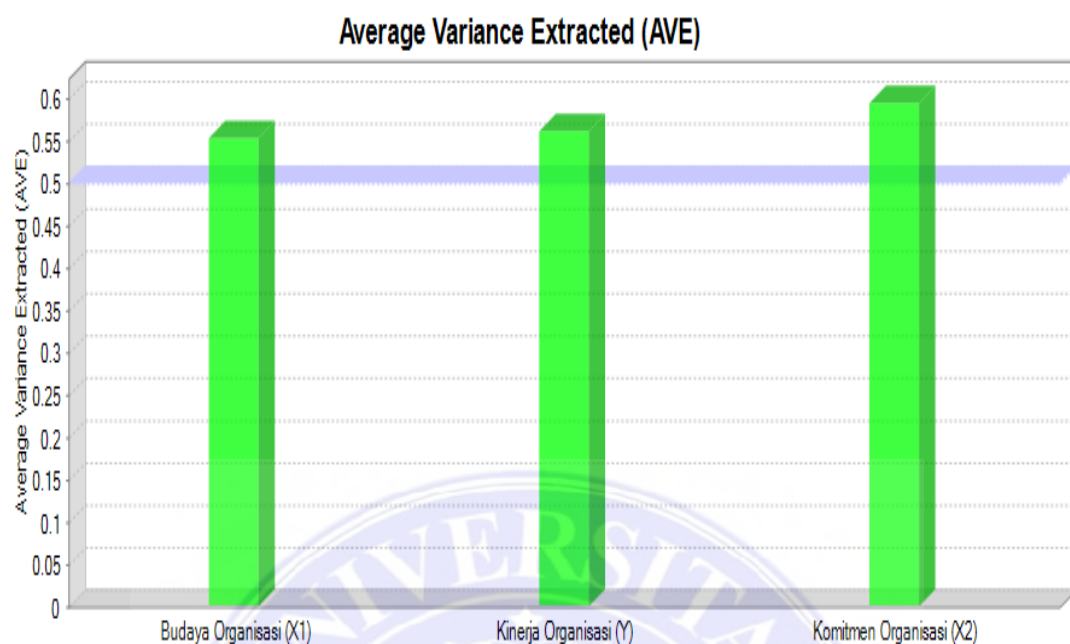
Kinerja Organisasi (Y)					
KO1	KO2	KO3	KO4	Y5	TOTAL
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	4	18
4	3	4	3	4	18
3	2	3	3	3	14
2	3	4	3	4	16
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
2	3	3	3	1	12
3	3	4	4	3	17
2	3	3	2	3	13
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
5	4	5	5	5	24
4	3	4	4	3	18
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	18
4	3	4	5	4	20
4	4	4	3	3	18
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22
3	5	4	4	4	20
3	4	4	3	4	18
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	5	22
4	4	5	4	5	22

3	4	3	5	4	19
4	3	3	4	4	18
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	19
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	3	19
4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
5	4	3	4	3	19
5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	24
5	4	4	3	5	21
3	5	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
4	4	4	3	2	17
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
3	3	3	2	1	12
4	4	4	4	4	20
2	3	4	3	2	14
5	5	5	4	4	23
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	4	5	3	2	19
4	4	5	5	4	22
3	4	4	4	4	19
5	4	5	4	4	22
5	4	5	3	1	18
4	3	4	4	5	20
5	5	4	4	4	22
5	3	4	4	5	21
4	4	3	3	2	16

Lampiran 3 Outer Loading



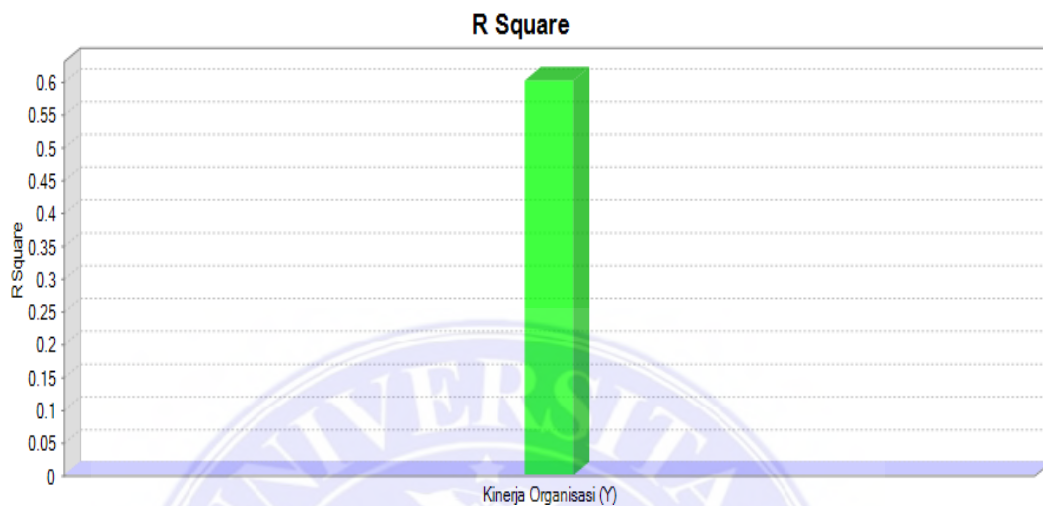
	VIF
BO1	1.598
BO2	2.030
BO3	1.620
BO4	2.135
BO5	1.720
KMO1	1.536
KMO2	1.575
KMO3	1.772
KMO4	1.950
KMO5	2.128
KO1	1.625
KO2	1.484
KO3	1.633
KO4	1.816
KO5	1.624



Lampiran 4 Kolinearitas dan Hipotesis

	Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Organisasi (Y)	Komitmen Organisasi (X2)
Budaya Organisasi (X1)		2.306	
Kinerja Organisasi (Y)			
Komitmen Organisasi (X2)		2.306	

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Organisasi (Y)	0.389	0.398	0.131	2.979	0.003
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Organisasi (Y)	0.439	0.439	0.130	3.377	0.001

Lampiran 5 Grafik R Square

Lampiran 6 Surat Izin Riset


UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate 2011 Telp: (061) 7088188 - 7088348 (GSM) 1308012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Bersekut Nomor 73 / Jalan Sei Berayu Nomor 70 A (GSM) 6225602 (061) 6220331 Medan 20122
Website : www.uma.ac.id E-Mail : info@medanarea.ac.id

20 Desember 2024

Nomor : 4428/FEB.01.1/XII/2024
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth.
PT. Wijaya Karya Beton Tbk
Manajer PPB Sumatra Utara

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengucapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami

Nama : Gustia Patrisyah
NPM : 218320069
Program Studi : **Manajemen**
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pt. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen



An. Kaprodi, SE, M. Si

Lampiran 7 Surat Selesai Riset



PT WIJAYA KARYA BETON Tbk.
 Jl. Gedung WKA Trias-1, Lantai 2-5
 Jl. Di Panjaya 1 Km. 3-11, Jakarta 13240
 Telp. (021) 519 2802
 Email: sekret@wka-beton.co.id
 www.wka-beton.co.id

Deli Serdang, 05 Februari 2025

Nomor : SE.01.01/WB-2A.0010/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Keterangan Selesai Penelitian/ Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
 di
 Tempat

Dengan hormat,

Berikut ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Gustia Patrisyah
 NIM : 218320069

Telah selesai melaksanakan penelitian di perusahaan kami yang dilakukan sejak tanggal 3 Februari 2025 s/d 5 Februari 2025 dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi pada PT Wijaya Karya Beton Tbk.*

Demikian keterangan ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Hormat kami,
PT. Wijaya Karya Beton Tbk
PPB Sumatera Utara

Adi Saputro, S.T.
 (Pjs) Manajer Pabrik

Tembusan :
 1. Arsip

PABRIK PRODUK BETON SUMATERA UTARA
 Jl. Raya Medan - Elayal KM. 15.5 No. 01 Daki Sungai Del Serdang, Sumatera Utara 20351 Telp. (061) 5821943
 Email: ppa.pumut@wka-beton.co.id