



Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pelindo (Persero) Cabang Samarinda

Ali Akbar*

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Vera Anitra

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Rinda Sandavani Karhab

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi penulis: aliakbar82605@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work culture and organizational commitment on employee productivity at PT PELINDO (Persero) Samarinda Branch. The background of this research is based on the important role of human resources in increasing the efficiency and competitiveness of port service companies. The method used is a quantitative approach with survey techniques using questionnaires to 62 employees as respondents. The regression analysis results show that work culture has a positive and significant effect on employee productivity, while organizational commitment has no significant effect when tested partially. However, simultaneously, both variables have a significant effect on productivity with a contribution of 61.9%. This finding confirms the importance of implementing a strong work culture and the need to strengthen organizational commitment as a human resource management strategy. The implications of this study provide practical input for company management to focus on developing work culture values and building employee emotional attachment to support the achievement of optimal productivity..*

Keywords: *work culture, organizational commitment, productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT PELINDO (Persero) Cabang Samarinda. Latar belakang penelitian ini didasari pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan jasa kepelabuhanan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner kepada 62 karyawan sebagai responden. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan jika diuji secara parsial. Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kontribusi sebesar 61,9%. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan budaya kerja yang kuat serta perlunya penguatan komitmen organisasi sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia. Implikasi dari penelitian ini memberikan masukan praktis bagi manajemen perusahaan untuk fokus pada pengembangan nilai budaya kerja dan membangun keterikatan emosional karyawan guna mendukung pencapaian produktivitas yang optimal

Kata kunci: Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Produktivitas

Received June 04, 2025; Revised June 10, 2025; Accepted June 16, 2025

*Corresponding author, e-mail address

LATAR BELAKANG

PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memegang peranan vital dalam menunjang sistem logistik dan konektivitas maritim di Indonesia. Sebagai pengelola utama pelabuhan-pelabuhan besar di tanah air, Pelindo memiliki tanggung jawab dalam memastikan kelancaran distribusi barang, pengaturan arus kapal, serta penyediaan fasilitas bongkar muat yang efektif. Peran sentral Pelindo tidak hanya mendukung aktivitas perdagangan domestik dan internasional, tetapi juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam upaya menjaga kinerja dan daya saing perusahaan, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang tak dapat diabaikan. Efektivitas layanan di pelabuhan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, mulai dari keterampilan teknis, pola kerja yang disiplin, hingga kemampuan berinovasi. Penelitian oleh (Syaban & Mokodompit, 2024) menegaskan bahwa pengembangan SDM di sektor kepelabuhanan berpengaruh langsung terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas operasional. Oleh sebab itu, Pelindo menitikberatkan strategi peningkatan produktivitas melalui penguatan budaya kerja, pengembangan kompetensi karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong kinerja optimal.

Budaya kerja menjadi salah satu faktor krusial yang mempengaruhi penentuan tingkat produktivitas karyawan. Budaya kerja terdiri atas nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang secara kolektif membentuk cara berpikir dan bertindak karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan disiplin karyawan, kerja sama tim, dan inovasi di dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh (Fadhil & Ashoer, 2020) menemukan bahwasannya budaya kerja yang kuat dan terinternalisasi dalam perusahaan supaya mendorong karyawan untuk lebih proaktif dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dengan adanya budaya kerja yang positif, karyawan cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga produktivitas mereka meningkat. Selain budaya kerja, komitmen organisasi turut memengaruhi produktivitas karyawan. Komitmen organisasi

menggambarkan kesetiaan anggota terhadap organisasi dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi umumnya lebih giat, termotivasi, dan berdedikasi. (Hasyim & Wirjawan, 2024) Mengindikasikan bahwa dengan peningkatan komitmen organisasi, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya komitmen membuat karyawan mudah kehilangan semangat, rentan mengalami kelelahan, bahkan turnover. Komitmen yang kuat juga berperan dalam menekan absensi dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja. (Juliani & Erita, 2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Ketika karyawan mengalami perasaan yang nyaman dengan budaya kerja yang diterapkan perusahaan, mereka akan berkembang dan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan tetap bertahan dalam perusahaan. Budaya kerja yang positif juga dapat membangun lingkungan profesional yang memfasilitasi inovasi dan kolaborasi antar pegawai, yang kemudian berdampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, budaya kerja yang kuat juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, Yang menjadi elemen krusial dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

PT Pelindo Cabang Samarinda saat ini perlu memperhatikan bagaimana menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan di tengah dinamika industri kepelabuhanan yang semakin kompetitif. Meskipun infrastruktur dan teknologi telah banyak dikembangkan, masih terdapat tantangan dalam membangun budaya kerja yang efektif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mengoptimalkan komitmen organisasi. Budaya kerja yang belum sepenuhnya kondusif dan rendahnya keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan berpotensi mempengaruhi efisiensi kerja. Penelitian oleh (Syaban & Mokodompit, 2024) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan dan penerapan budaya kerja yang positif di sektor pelabuhan sangat berdampak pada peningkatan produktivitas dan kelancaran arus logistik. Kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai dampak, antara lain menurunnya efisiensi pelayanan, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya motivasi kerja, hingga tingginya turnover karyawan. Hal ini tentu dapat mengganggu kelancaran proses bongkar muat dan pengelolaan arus kapal, yang pada akhirnya memengaruhi daya saing pelabuhan. (Gunawan & Ardana, 2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi

berkontribusi langsung terhadap loyalitas dan stabilitas tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi PT Pelindo Cabang Samarinda untuk mengelola budaya kerja yang berbasis kinerja, inovasi, dan kolaborasi, sekaligus memperhatikan kesejahteraan serta pengembangan karier karyawan demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Di samping itu, studi ini diharapkan turut berkontribusi dalam memperkaya teori dan penerapan praktis di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks perusahaan berbasis jasa dan logistik.

KAJIAN TEORITIS

Budaya kerja menjadi salah satu faktor krusial yang mempengaruhi penentuan tingkat produktivitas karyawan. Budaya kerja terdiri atas nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang secara kolektif membentuk cara berpikir dan bertindak karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan disiplin karyawan, kerja sama tim, dan inovasi di dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh (Fadhil & Ashoer, 2020) menemukan bahwasannya budaya kerja yang kuat dan terinternalisasi dalam perusahaan supaya mendorong karyawan untuk lebih proaktif dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dengan adanya budaya kerja yang positif, karyawan cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga produktivitas mereka meningkat.

komitmen organisasi turut memengaruhi produktivitas karyawan. Komitmen organisasi menggambarkan kesetiaan anggota terhadap organisasi dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi umumnya lebih giat, termotivasi, dan berdedikasi. (Hasyim & Wirjawan, 2024) Mengindikasikan bahwa dengan peningkatan komitmen organisasi, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya komitmen membuat karyawan mudah kehilangan semangat, rentan mengalami kelelahan, bahkan turnover. Komitmen yang kuat juga berperan dalam menekan absensi dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

Adapun studi sebelumnya oleh (Matahelumual et al. 2019) dan (Arinta et al. 2023) yang menekankan bahwa sinergi antara budaya kerja yang positif dan komitmen organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan

meningkatkan kinerja umum. Sebaliknya, penelitian oleh (Ratnawati et al.,2020.) menegaskan bahwa pengaruh simultan tidak akan optimal jika tidak ada keselarasan antara nilai budaya kerja dan persepsi karyawan terhadap organisasi. Dengan mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan latar belakang pendidikan tinggi, perusahaan memiliki potensi besar untuk terus memperkuat dua aspek tersebut. Pendekatan holistik diperlukan, di mana budaya kerja dibangun secara konsisten dan komitmen organisasi ditumbuhkan melalui keterlibatan emosional dan strategi manajemen yang inklusif.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan maupun parsial di PT.Pelindo (Persero) Cabang Samarinda, guna memberikan kontribusi praktis bagi strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan kontekstual.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PELINDO (Persero) Cabang Samarinda

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PELINDO (Persero) Cabang Samarinda

H3 : Budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PELINDO (Persero) Cabang Samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang mengedepankan proses yang sistematis dan terstruktur, mulai dari perumusan masalah hingga penarikan kesimpulan. Karakteristik utama dari metode ini adalah penggunaan data numerik serta analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian kuantitatif juga cenderung melibatkan jumlah sampel yang besar sehingga hasilnya dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2020).

Sugiyono, (2020) total sampling ialah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat diteliti secara keseluruhan. Populasi penelitian ini ialah semua pegawai di

PT Pelindo (Persero) Cabang Samarinda bertotal 62 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil (di bawah 100 orang), sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik yang dipakai pada penelitian ini ialah melalui Metode Kuisisioner (Angket) yang dibuat melalui platform Google Form. Penggunaan kuisisioner adalah metode untuk mengumpulkan data dengan memberikan beberapa Pernyataan tertulis yang harus diisi oleh responden. Kuisisioner dapat didistribusikan langsung kepada responden melalui berbagai media, termasuk surat atau internet, dan mereka dapat mencakup pertanyaan terstruktur atau terbuka (Fadjarajani et al., 2020). Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (multiple regression analysis). Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Rumus persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

X₁, X₂ = Budaya kerja, Komitmen Organisasi

α = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Error / residu

Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji F untuk melihat pengaruh simultan Budaya Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Produktivitas (Y), dan Uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai bagian dari upaya untuk memahami lebih dalam mengenai objek penelitian yang telah ditentukan, penulis memfokuskan kajian ini pada aspek-aspek yang relevan dengan konteks produktivitas karyawan dan lokasi penelitian. Pada penelitian ini, penulis

melakukan penelitian kepada karyawan PT PELINDO (Persero) Cabang samarinda yang berada pada JL.Niaga Timur No.130,Pelabuhan, Kec,Samarinda Kota,Kota Samarinda, Kalimantan Timur. dan Penelitian ini melibatkan 62 responden yang merupakan karyawan tetap, Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner.

Proses Pengumpulan Data

Data Primer didapatkan dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pelindo Cabang Persero Samarinda. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel budaya kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X 1.1	0.689	0,250	Valid
X 1.2	0.686	0,250	Valid
X 1.3	0.806	0,250	Valid
X 1.4	0.723	0,250	Valid
X 1.5	0.800	0,250	Valid
X 2.1	0.898	0,250	Valid
X 2.2	0,890	0,250	Valid
Y 2.3	0,702	0,250	Valid
Y 1.2	0.685	0,250	Valid
Y 1.2	0.765	0,250	Valid
Y 1.3	0.809	0,250	Valid
Y 1.4	0.752	0,250	Valid
Y 1.5	0.813	0,250	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Keseluruhan item dalam setiap Pernyataan tersebut dianggap valid sebab nilai r hitung untuk tiap item melebihi batas yang ditentukan dibandingkan r_{tabel} yang sebesar 0,250 Hasil dari uji validitas Hal ini mengindikasikan bahwa semua pertanyaan yang dipakai dalam penelitian Telah terpenuhi kriteria validitas sehingga instrumen ini dapat dianggap sah dan dapat dipergunakan untuk digunakan dalam pengumpulan data. Secara keseluruhan, interpretasi dari hasil uji ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas yang memadai. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dianggap akurat dan relevan dalam mengukur variabel yang dikaji secara tepat.

2. Uji Realibilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ambang Batas	Keterangan
Budaya Kerja	0,791	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,781	0,60	Reliabel
Produktivitas	0,822	0,60	Reliabel

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Hasil uji reliabilitas tersebut tercantum dalam Tabel 3.9 menunjukkan bahwasannya nilai Cronbach's Alpha untuk variabel budaya kerja sebesar 0,791, komitmen organisasi sebesar 0,781, dan produktivitas sebesar 0,822. Ketiga variabel tersebut memperoleh nilai yang jauh lebih tinggi secara signifikan dari ambang batas minimum sebesar 0,60, Dengan demikian, instrumen ini dinilai dapat diandalkan, dan data yang dihasilkan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

model	Unstandarized B	Coefficient std.Error	Standardized coefficient beta	t	sig
constant	4.047	1.758		2.302	0.025
Budaya Kerja	0.688	0.101	0,685	6.835	<0.001
Komitmen Organisasi	0.168	0.122	0.153	1.530	0.131

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda, sebagai berikut:

$$Y=4.047+0.688X_1+0.168X_2$$

Kemudian, interpretasi dari persamaan tersebut

- Konstanta memiliki nilai 4,047 Menandakan bahwa jika nilai variabel budaya kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) adalah nol, maka tingkat produktivitas kerja diperkirakan

berada pada angka 4,047. Artinya, meskipun tidak terdapat kontribusi dari kedua variabel independen, produktivitas kerja tetap berada pada tingkat dasar yang positif.

- b. Koefisien regresi variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,688 menggambarkan bahwa penambahan satu unit pada variabel tersebut dalam budaya kerja akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,688 satuan, dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain sebagai konstan, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif yang cukup kuat antara budaya kerja dan produktivitas.
- c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,168 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,168 satuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi juga berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan budaya kerja

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 3. 4 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig	Keterangan
Budaya Kerja	6.835	0.001	Berpengaruh Signifikan
Komitmen Organisasi	1.530	0.131	Tidak Berpengaruh Signifikan

(Sumber: *Data Olahan Peneliti, 2025*)

Data yang diperoleh melalui analisis mengungkapkan bahwasannya variabel Budaya Kerja memiliki nilai t sebesar 6.835 dengan signifikansi sebesar 0.001. Sebab nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Ini mengindikasikan bahwasannya budaya kerja Yang digunakan di lingkup organisasi memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan hasil yang diukur, seperti kinerja atau produktivitas. Sementara itu, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t sebesar 1.530 dengan nilai signifikansi sebesar 0.131. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Dengan demikian, secara statistik, komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang cukup kuat secara individual terhadap variabel yang diteliti.

2. Uji F

Tabel 3. 5 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.549	2	111.274	47.870	0.0001
	Residual	137.145	59	2.324		
	Total	359.694	61			

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 3.8, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 47.870 dengan nilai signifikansi 0.0001. Derajat kebebasan (df) untuk regresi adalah 2 (sesuai dengan jumlah variabel independen), dan df untuk residual adalah 59 (diperoleh dari $n - k - 1$, yaitu $62 - 2 - 1$). Berdasarkan distribusi f pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dan df (2; 59), diketahui bahwa nilai F tabel adalah sebesar 3.15. Karena f_{hitung} (47.870) lebih besar daripada F_{tabel} (3.15) dan hasil uji menunjukkan signifikansi $< 0,05$, sehingga model regresi yang digunakan berpengaruh signifikan secara simultan. Artinya, Budaya Kerja(X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) Secara kolektif, variabel-variabel tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen

3. Koefisien Determinasi

Tabel 3. 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.622 ^a	0.387	0.359

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data diatas diperoleh koefisien determinasi senilai 0.387. Hal ini menggambarkan senilai 38.7% variasi atau perubahan ada di variabel dependen dapat digambarkan variabel independen. Serta pula sisanya senilai 61.3% digambarkan sebab lainnya diluar model penelitian ini

4. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,688 dan nilai signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05), yang memperlihatkan bahwa setiap peningkatan dalam budaya kerja akan secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh nilai t-hitung sebesar 6.835, jauh lebih besar dibandingkan t-tabel, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas

Temuan dari analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwasannya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,168 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,131, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,05. Selain itu, nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 1,530 tidak melebihi nilai t-tabel, sehingga hipotesis kedua (H2) tidak dapat diterima dalam penelitian ini. Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasi memiliki kecenderungan meningkatkan produktivitas, pengaruhnya belum cukup kuat jika berdiri sendiri. Kemungkinan besar, karyawan memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, tetapi tidak memiliki keterikatan emosional yang cukup mendalam terhadap organisasi.

3. Pengaruh Budaya kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas

Temuan dari uji F menunjukkan bahwasannya kedua variabel, yakni budaya kerja dan komitmen organisasi, melalui kolektif memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 47,870 yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,15, serta tingkat signifikansi sebesar 0,0001, yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Artinya, budaya kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kontribusi penting terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT PELINDO Cabang Samarinda. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,619

menunjukkan bahwa 61,9% variabilitas produktivitas karyawan Kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilakukan di PT PELINDO (Persero) Cabang Samarinda menunjukkan bahwa budaya kerja berperan penting dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hasil analisis mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara budaya kerja yang diterapkan dengan capaian kerja karyawan. Semakin kuat nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin besar pula dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Di sisi lain, komitmen organisasi juga memberikan kontribusi terhadap produktivitas, namun tidak menunjukkan pengaruh yang berarti secara statistik jika dilihat secara terpisah. Meski begitu, ketika budaya kerja dan komitmen organisasi dikaji secara bersamaan, keduanya terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini juga memperlihatkan kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Adapun faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti turut memengaruhi hasil akhir. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan produktivitas sebaiknya difokuskan pada penguatan budaya kerja di perusahaan. Meskipun komitmen organisasi tidak berdampak signifikan secara individu, peranannya tetap penting sebagai penunjang keberlangsungan produktivitas dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, PT PELINDO (Persero) Cabang Samarinda disarankan untuk terus memperkuat nilai-nilai budaya kerja seperti integritas, profesionalisme, inovasi, dukungan, dan komunikasi terbuka melalui pelatihan, sosialisasi, dan keteladanan pimpinan. Meskipun komitmen organisasi tidak signifikan secara parsial, pendekatan jangka panjang tetap diperlukan melalui pengembangan karier, pelibatan karyawan, dan apresiasi kinerja untuk mendorong loyalitas. Strategi SDM sebaiknya mengintegrasikan budaya kerja dan komitmen melalui program orientasi, diskusi internal, dan evaluasi kinerja. Evaluasi rutin dan sistem pemantauan berbasis umpan balik

diperlukan agar strategi peningkatan produktivitas lebih terarah. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, insentif, motivasi, dan lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhil, M., & Ashoer, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(2). <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i2.4456>
- Hasyim, W., & Wirjawan, T. W. (2024). The Influence Of Compensation, Work Environment, And Organizational Commitment On Employee Performance (Case Study at PT Witan Prensisi Indonesia). *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 4(2), 193–198. <https://doi.org/10.47679/jrssh.v4i1.103>
- Putri Matahelumual, N., Kawet, R., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2019). *The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Work Productivity at the Bureau of Organization of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province*. *641 Jurnal EMBA*, 7(1), 641–650.
- Ratnawati, H., Putranti, D., & Susilo, A. (n.d.). *Kompleksitas Work Life Balance (Wlb) dan Kinerja Karyawan Menuju New Normal*.
- Rezki Putri Juliani, S., & Erita, J. (2023). Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penilaian Kemampuan Berpikir Kritis dalam Konteks Sekolah Menengah. *Journal of Educational Integration and Development*, 3(3), 2023.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan RND*. ALFEBETACBANDUNG.
- Syaban, A., & Mokodompit, E. A. (2024). Strategi Pengembangan Industri Kapal Dalam Menghadapi Persaingan Global : Studi Kasus Pelabuhan Nusantara Kendari. In *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)* (Vol. 5, Issue 2). <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/index>