

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KFC Indonesia

Maghribi Arif Wicaksono¹, Tegar Adi Nugraha², Fauzhan Ilham³, M. Hazza Zalvani⁴

¹Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

b100220475@student.ums.ac.id

²Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

b100220479@student.ums.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

b100220481@student.ums.ac.id

⁴Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

b100220482@student.ums.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Juli 2025

Received in revised form 5 Agustus 2025

Accepted 30 Agustus 2025

Available online 21 September 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at KFC Indonesia, a leading global fast-food company. In this context, organizational culture encompasses the values, norms, and practices shaping workplace interactions, while organizational commitment refers to employees' emotional attachment and dedication to company objectives. A quantitative approach was employed, involving a survey of 100 active KFC Indonesia employees. Multiple regression analysis was applied to examine the relationship between the independent variables (organizational culture and commitment) and the dependent variable (employee performance). The findings indicate that organizational culture significantly contributes to enhancing employee performance by fostering an environment conducive to innovation and collaboration. Meanwhile, organizational commitment exerts a greater influence than culture, underscoring the importance of emotional attachment, loyalty, and a sense of belonging among employees. This research offers strategic recommendations to strengthen both factors to achieve optimal organizational performance in the competitive fast-food industry.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, employee performance, KFC Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di KFC Indonesia. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang merupakan karyawan aktif KFC Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Secara khusus, komitmen organisasi memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi, yang mencerminkan pentingnya keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan budaya organisasi yang kuat dan upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan merupakan strategi penting dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia di industri makanan cepat saji. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dan praktis, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan multinasional yang menghadapi tantangan tingkat turnover karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan strategis bagi manajemen KFC Indonesia maupun perusahaan lain dalam sektor serupa.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, KFC Indonesia.

1. PENDAHULUAN

Struktur budaya organisasi dan tingkat komitmen terhadap organisasi merupakan dua aspek mendasar yang secara signifikan memengaruhi efektivitas kinerja individu dalam suatu entitas perusahaan. Dalam konteks KFC Indonesia, yang merupakan salah satu jaringan restoran cepat saji terkemuka di dunia, pemahaman mendalam tentang interaksi antara kedua faktor ini sangatlah relevan. KFC Indonesia tidak hanya beroperasi dalam industri makanan cepat saji, tetapi juga berfungsi sebagai tempat kerja bagi ribuan karyawan yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana budaya dan komitmen organisasi dapat memengaruhi kinerja mereka, serta bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan kedua elemen ini untuk mencapai tujuan strategis.[1]

Budaya organisasi mencerminkan serangkaian nilai, norma, dan praktik yang menjadi landasan operasional sebuah perusahaan. Dalam konteks operasional KFC Indonesia, eksistensi budaya organisasi yang solid memiliki potensi signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini memungkinkan terciptanya kondisi di mana para tenaga kerja memperoleh pengakuan atas kontribusi mereka, sekaligus termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal. Budaya yang mendukung sinergi antarindividu, inovasi berkelanjutan, serta pelayanan pelanggan yang unggul mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini, pada akhirnya, berimplikasi positif terhadap performa individu maupun kolektif. Studi empiris mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang konstruktif dapat memperkuat loyalitas tenaga kerja sekaligus menekan tingkat pergantian karyawan, aspek yang krusial dalam sektor industri dengan tingkat turnover yang signifikan seperti restoran cepat saji. Oleh sebab itu, pembentukan budaya organisasi yang solid menjadi salah satu agenda strategis utama bagi manajemen KFC Indonesia.

Komitmen organisasi merepresentasikan tingkat keterikatan afektif, identifikasi personal, serta loyalitas individu terhadap visi, misi, dan nilai-nilai esensial yang menjadi landasan perusahaan. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memperlihatkan performa kerja yang superior, tingkat partisipasi yang intens dalam pelaksanaan tugas, serta kesiapan yang signifikan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks KFC Indonesia, tingkat komitmen organisasi dipengaruhi oleh beragam determinan, seperti kualitas kepemimpinan, efektivitas komunikasi internal, dan akses terhadap peluang pengembangan karier. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan korporasi, kecenderungan untuk menunjukkan komitmen yang tinggi menjadi lebih signifikan. Dengan demikian, menjadi hal yang fundamental bagi manajemen untuk merancang dan memelihara ekosistem kerja yang mendukung, yang bertujuan untuk mengoptimalkan keterikatan karyawan. Langkah ini, pada gilirannya, berpotensi memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Penilaian kinerja tenaga kerja di KFC Indonesia dapat dianalisis melalui berbagai parameter, seperti tingkat produktivitas, mutu layanan, dan tingkat kepuasan pelanggan. Kinerja yang optimal tidak hanya memberikan keuntungan finansial bagi perusahaan, tetapi juga berperan signifikan dalam membangun reputasi merek serta meningkatkan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, analisis yang mendalam terkait pengaruh budaya organisasi dan tingkat komitmen korporat terhadap optimalisasi kinerja sumber daya manusia menjadi sangat signifikan. Penelitian empiris terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif yang substansial antara budaya organisasi yang solid dengan efektivitas kinerja karyawan, serta antara tingkat komitmen organisasi dengan produktivitas individu dalam menjalankan tugasnya. Dengan mengeksplorasi keterkaitan ini, KFC Indonesia memiliki peluang untuk menyusun strategi yang lebih efektif dalam mendongkrak produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.

Dalam konteks operasional KFC Indonesia, upaya untuk membangun budaya organisasi yang konstruktif dan meningkatkan tingkat komitmen karyawan dihadapkan pada berbagai kendala yang kompleks. Dinamika persaingan yang intens di sektor makanan cepat saji, pergeseran preferensi konsumen, serta tekanan untuk mengoptimalkan efisiensi operasional menjadi faktor determinan yang berpotensi memengaruhi iklim

budaya organisasi dan tingkat loyalitas karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan langkah-langkah strategis dari pihak manajemen untuk secara proaktif mengelola budaya organisasi dan menciptakan ekosistem kerja yang kondusif bagi penguatan komitmen karyawan. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis tantangan-tantangan ini secara komprehensif, manajemen dapat mengembangkan intervensi yang dirancang secara metodologis guna memperkuat kualitas budaya kerja dan loyalitas karyawan dalam organisasi.

Salah satu strategi untuk memperkuat budaya organisasi di KFC Indonesia adalah melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan yang secara khusus dirancang untuk mengedepankan nilai-nilai inti perusahaan. Program ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat memahami secara mendalam sekaligus menginternalisasi nilai-nilai tersebut, sehingga tercipta sinergi yang harmonis antara aspirasi personal dan visi kolektif organisasi. Selain itu, komunikasi yang terstruktur dan efektif antara pihak manajemen dan karyawan memainkan peranan krusial dalam membangun iklim kerja yang kondusif serta memperkuat tingkat loyalitas karyawan. Apabila karyawan memperoleh apresiasi dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis, tingkat komitmen mereka terhadap organisasi cenderung meningkat secara substansial.

Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan KFC Indonesia. Pemahaman yang mendalam mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen KFC dalam merumuskan kebijakan yang lebih strategis dan efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi substansial dalam memperkaya khazanah literatur yang membahas keterkaitan antara budaya organisasi dan komitmen dengan performa dalam sektor industri makanan cepat saji. Temuan yang dihasilkan dari kajian ini diharapkan berperan sebagai rujukan strategis bagi entitas bisnis lain yang berupaya mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia melalui pengelolaan budaya organisasi dan komitmen secara sistematis dan terintegrasi.

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah dirumuskan, penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data, yang didistribusikan kepada karyawan KFC Indonesia. Data yang diperoleh akan diproses dan dianalisis menggunakan teknik statistik guna mengeksplorasi hubungan antara dimensi budaya organisasi, tingkat komitmen organisasi, serta performa karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan bagi manajemen KFC Indonesia, khususnya dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola budaya organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan demi optimalisasi kinerja secara menyeluruh. Melalui metodologi yang terstruktur dengan baik, studi ini bertujuan untuk menyajikan gambaran yang mendalam mengenai faktor-faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan di KFC Indonesia.[2]

Secara keseluruhan, pengaruh budaya organisasi serta tingkat komitmen terhadap organisasi dalam menentukan kinerja individu di lingkungan kerja KFC Indonesia menjadi salah satu bidang kajian yang memiliki signifikansi tinggi dalam ranah penelitian. Pemahaman tentang dinamika interaksi antara kedua faktor ini akan memungkinkan pihak manajerial untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan suasana kerja yang produktif serta mendorong optimalisasi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap penguatan strategi manajerial di KFC Indonesia, sekaligus memperkaya perspektif teoretis maupun praktis dalam industri makanan cepat saji secara lebih holistik. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini tidak hanya diorientasikan untuk mendukung perkembangan KFC secara spesifik, tetapi juga diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai entitas bisnis lain yang bergerak dalam ranah operasional serupa.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai suatu konstruksi yang menggambarkan himpunan nilai, norma, keyakinan, serta praktik yang diterima dan diinternalisasi oleh anggota suatu organisasi, yang selanjutnya membentuk pola interaksi mereka, baik di antara sesama anggota maupun dengan pihak eksternal. Secara teoritis, budaya organisasi terbagi dalam tiga dimensi utama, yakni: (1) artefak, yang merujuk pada aspek fisik atau simbolis yang terlihat; (2) nilai-nilai yang diungkapkan, yang mencerminkan prinsip-prinsip yang diyakini oleh organisasi; dan (3) asumsi dasar yang mendasari perilaku dan pemikiran, namun bersifat implisit dan tidak langsung tampak. Artefak mencakup elemen-elemen yang dapat diamati, seperti tata letak fisik, simbol, dan perilaku yang terlihat, sedangkan nilai-nilai yang diungkapkan mencerminkan prinsip-prinsip yang diakui oleh organisasi, seperti komitmen terhadap kualitas atau inovasi. Asumsi dasar adalah keyakinan yang mendasari perilaku dan keputusan dalam organisasi, yang sering kali tidak disadari oleh

anggota. Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat krusial dalam membentuk identitas suatu organisasi serta mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi tersebut. Sebuah budaya yang kuat berpotensi untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesetiaan karyawan. Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang konstruktif dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis, meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung tercapainya inovasi dan kolaborasi yang produktif. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap elemen-elemen budaya organisasi menjadi suatu keharusan bagi pihak manajemen, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif namun juga berkelanjutan, serta mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam menghadapi dinamika perubahan dunia usaha yang semakin kompleks.[3]

2.2. Komitmen Organisasi

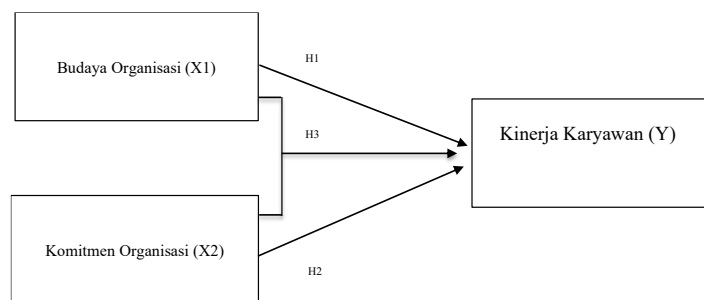
Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana individu dalam suatu organisasi terikat dan mengabdikan diri terhadap tujuan, nilai-nilai, serta misi yang diemban oleh organisasi tersebut. Tingkat keterlibatan ini mencerminkan dedikasi karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan tujuan strategis organisasi tempat mereka bernaung. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasakan hubungan emosional dengan organisasi dan berupaya untuk mewujudkan tujuan bersama. Dalam studi tentang komitmen organisasi, terdapat beberapa dimensi yang relevan, yakni komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Komitmen afektif berhubungan dengan ikatan emosional yang terbentuk antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan merasakan kebanggaan serta rasa memiliki terhadap tempat kerjanya. Di sisi lain, komitmen normatif berfokus pada kewajiban moral atau etis yang mendorong para karyawan untuk menetap di suatu organisasi, sementara komitmen kontinuan lebih terkait dengan pertimbangan praktis, seperti potensi biaya atau kerugian yang timbul akibat keputusan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi memiliki implikasi yang signifikan terhadap berbagai aspek kinerja organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, penurunan tingkat perputaran karyawan, serta peningkatan kepuasan kerja, yang secara keseluruhan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam kerangka yang lebih luas, komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi, mengingat bahwa individu yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih terlibat dalam proses penguatan dan pemeliharaan nilai-nilai serta norma-norma yang berlaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat esensial bagi manajemen untuk secara cermat mengidentifikasi dan mengelola berbagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, dengan tujuan menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat merangsang karyawan untuk memberikan kontribusi optimal terhadap kesuksesan organisasi.[4]

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu dalam suatu organisasi dapat memenuhi atau melampaui harapan dan standar yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Kinerja dapat dievaluasi melalui sejumlah parameter yang mencakup produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi operasional, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Aspek kinerja karyawan tidak semata-mata bergantung pada kompetensi dan keterampilan pribadi, melainkan juga dipengaruhi oleh variabel eksternal, seperti dinamika lingkungan kerja, budaya organisasi yang berkembang, serta tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan merasa didukung dalam mencapai tujuan tersebut cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan; karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi akan lebih berkomitmen untuk memberikan hasil yang optimal. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis, peningkatan efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan dan evaluasi kinerja karyawan oleh manajemen menjadi suatu keharusan yang mendasar. Selain itu, penciptaan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan kompetensi serta pemberdayaan motivasi juga memegang peranan penting. Langkah-langkah tersebut esensial untuk mencapai kinerja yang tidak hanya optimal, tetapi juga berkelanjutan dalam konteks organisasi.[5]

2.4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan ilustrasi dari gambar kerangka pemikiran yang disajikan, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak dari dua faktor utama, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini mengusung tiga hipotesis yang saling berkaitan: pertama, H1 yang bertujuan untuk menganalisis dampak langsung dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan; kedua, H2 yang menguji pengaruh langsung dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan; dan ketiga, H3 yang mengkaji efek simultan dari kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan. Dalam kerangka ini, hubungan kausal yang terjalin antara variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y) dijelaskan, menyoroti signifikansi faktor internal dalam organisasi sebagai penentu utama keberhasilan dalam pencapaian kinerja karyawan. Hipotesis pada penelitian ini adalah: H1: Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). H2: Terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). H3: Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei untuk memperoleh data dari 100 responden yang terdiri dari karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) difungsikan sebagai variabel independen yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan kuesioner yang dirancang secara sistematis untuk mengevaluasi persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Setelah data terkumpul, analisis regresi berganda diterapkan guna mengkaji hubungan simultan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan faktor-faktor lain yang relevan terhadap kinerja karyawan. Proses analisis ini memungkinkan identifikasi kontribusi relatif dari masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, serta mengungkapkan hubungan signifikan di antara variabel-variabel tersebut. Temuan penelitian diharapkan memberikan wawasan yang komprehensif mengenai peran strategis budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi landasan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	Data residual berdistribusi normal.
Multikolinearitas	Tolerance, VIF	Semua Tolerance > 0,1 dan VIF < 10	Tidak ada masalah multikolinearitas.
Heteroskedastisitas	Sig	Semua variabel Sig > 0,05	Tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis uji asumsi klasik yang disajikan, uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) tercatat sebesar 0,200, yang melebihi ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual mengikuti pola normal. Pada uji multikolinearitas, ditemukan bahwa seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) berada di bawah 10. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas antara variabel independen. Selanjutnya, uji

heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yang mengimplikasikan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam data yang dianalisis. Secara keseluruhan, data yang digunakan telah memenuhi seluruh kriteria asumsi klasik untuk regresi linear berganda, sehingga model regresi yang dihasilkan dapat dipandang valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

	R-squared	Adjusted R-squared
Kinerja Karyawan	0,567	0,510

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Keputusan Pembelian	13,042	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	Unstandardized B	T	Sig	Keterangan
Constant	21,042			
Budaya Organisasi => Kinerja Karyawan	0,712	7,569	0,000	Hipotesis didukung
Komitmen Organisasi => Kinerja Karyawan	0,784	3,328	0,020	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 21,042 + 0,712 \times \text{Budaya Organisasi} + 0,784 \times \text{Komitmen Organisasi} + e$$

Artinya:

Konstanta (21,042): Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasi dianggap tidak ada, maka kinerja karyawan akan tercatat pada nilai 21,042. Meskipun dalam konteks nyata kondisi ini tidak mungkin terjadi, nilai ini memberikan titik awal untuk analisis.

Koefisien Budaya Organisasi (0,712): Koefisien yang diperoleh mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada dimensi budaya organisasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,712, dengan asumsi bahwa tingkat komitmen organisasi tetap dalam kondisi stabil. Temuan ini mempertegas bahwa budaya organisasi memainkan peran yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi.

Koefisien Komitmen Organisasi (0,784): Koefisien ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komitmen organisasi berpotensi mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,784, dengan anggapan bahwa variabel budaya organisasi tetap tidak berubah. Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan dengan koefisien yang menggambarkan budaya organisasi, yang mengindikasikan bahwa kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sedikit lebih dominan. Selain itu, pengaruh yang ditunjukkan oleh komitmen organisasi ini dapat dianggap signifikan dalam konteks analisis ini.

Signifikansi (p-value): Hasil uji T mengindikasikan bahwa budaya organisasi ($p = 0,000$) dan komitmen organisasi ($p = 0,020$) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai p untuk kedua variabel tersebut lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini memberikan dukungan yang kuat terhadap hipotesis yang diajukan, menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

R-squared (0,567): Koefisien determinasi (R-squared) menunjukkan bahwa sekitar 56,7% dari variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Walaupun terdapat 43,3% faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, model yang digunakan

dalam penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang pengaruh variabel-variabel tersebut.

Hasil Uji F (13,042): Hasil uji F yang signifikan ($p = 0,000$) menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan memiliki kontribusi yang signifikan secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa setidaknya terdapat satu variabel independen, baik itu budaya organisasi maupun komitmen organisasi, yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2. Diskusi

Budaya organisasi memiliki kontribusi yang sangat krusial dalam membentuk perilaku, sikap, dan tingkat kinerja pegawai di KFC Indonesia. Dalam konteks ini, budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang diinternalisasi oleh perusahaan serta para pegawainya, yang secara bersama-sama membangun struktur operasional yang mendasari aktivitas sehari-hari. Mengingat posisi KFC sebagai perusahaan makanan cepat saji berskala besar dengan cabang-cabang yang tersebar luas di seluruh Indonesia, konsistensi dalam budaya organisasi menjadi hal yang mutlak diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan dapat menghayati dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang kokoh berpotensi menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, yang pada gilirannya mendukung terjalannya kolaborasi, mendorong peningkatan motivasi, serta memacu produktivitas. Dalam konteks industri makanan cepat saji yang penuh dengan persaingan ketat, nilai-nilai budaya yang berfokus pada kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, serta pelayanan yang ramah menjadi fondasi utama yang mendukung keberhasilan perusahaan. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien yang tercatat sebesar 0,712. Dengan kata lain, setiap peningkatan dalam budaya organisasi berpotensi langsung memperbaiki kinerja karyawan, menjadikannya sebagai salah satu elemen yang tak terpisahkan dalam strategi manajemen sumber daya manusia di KFC. [6]

Komitmen organisasi, di sisi lain, menjadi elemen krusial yang tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga stabilitas tenaga kerja perusahaan. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, normatif, dan rasional terhadap perusahaan. Dalam konteks KFC Indonesia, yang beroperasi di industri dengan tingkat turnover karyawan yang tinggi, menjaga komitmen organisasi menjadi tantangan sekaligus peluang. Penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi, dengan koefisien yang tercatat sebesar 0,784. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat serta dihargai oleh organisasi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan dedikasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, komitmen yang tinggi terhadap organisasi berperan dalam memperkuat loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan angka pergantian karyawan (turnover) serta mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih stabil dan kondusif. Dengan demikian, upaya perusahaan dalam memperkuat komitmen karyawan, seperti memberikan penghargaan yang layak, menciptakan jalur karir yang jelas, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, menjadi strategi yang sangat relevan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi, ketika dianalisis secara simultan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R -squared) sebesar 0,567 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut dapat menguraikan 56,7% variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan di KFC Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah perubahan yang terjadi dalam kinerja karyawan dapat dipahami melalui pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasi tersebut. Namun, masih ada 43,3% variasi yang tidak dijelaskan oleh model ini, yang mungkin berasal dari faktor lain seperti pelatihan karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau kondisi kerja fisik. Meski demikian, kontribusi budaya organisasi dan komitmen organisasi tetap signifikan, menjadikan keduanya prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya fokus pada hasil akhir kinerja, tetapi juga pada faktor-faktor internal yang mendorong kinerja tersebut. [7]

Budaya organisasi di KFC Indonesia menjadi fondasi dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang positif. Dalam industri makanan cepat saji, di mana persaingan sangat ketat, budaya organisasi yang kuat dapat memberikan panduan yang jelas kepada karyawan mengenai bagaimana mereka harus berperilaku dan melayani pelanggan. Budaya yang mendukung efisiensi kerja dan kepuasan pelanggan memungkinkan karyawan untuk memberikan layanan yang konsisten di setiap cabang, sehingga meningkatkan pengalaman pelanggan secara keseluruhan. Budaya organisasi yang kuat juga mampu menciptakan rasa kebersamaan di antara karyawan, sehingga meningkatkan kolaborasi antar tim. Dengan standar layanan yang jelas, karyawan

dapat bekerja dengan lebih percaya diri dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa nilai-nilai budaya ini tidak hanya tertulis dalam dokumen, tetapi juga diterapkan secara nyata di setiap tingkat organisasi.

Komitmen organisasi, yang lebih menekankan pada keterikatan emosional dan loyalitas karyawan, memiliki dampak yang langsung terhadap keberlanjutan tenaga kerja di KFC Indonesia. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan lebih mungkin untuk menunjukkan performa yang tinggi. Loyalitas karyawan yang berasal dari komitmen organisasi juga berdampak pada kualitas layanan pelanggan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih memahami kebutuhan pelanggan, menunjukkan sikap yang lebih ramah, dan memberikan pelayanan yang lebih personal. Selain itu, loyalitas karyawan yang tinggi juga dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan akibat tingginya tingkat turnover, yang sering kali menjadi masalah di industri makanan cepat saji. Oleh karena itu, investasi dalam membangun komitmen organisasi, seperti melalui program kesejahteraan dan pengembangan karir, akan memberikan manfaat jangka panjang bagi KFC Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis uji F dalam penelitian ini, ditemukan bahwa model regresi yang diterapkan menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat tinggi, dengan nilai probabilitas (*p*-value) sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara kolektif memberikan dampak yang signifikan terhadap performa karyawan. Dalam konteks ini, model regresi memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya kedua variabel ini sebagai faktor penentu kinerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa KFC Indonesia perlu mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan. Perusahaan dapat memanfaatkan hasil ini untuk merancang program-program yang lebih terarah, seperti pelatihan untuk memperkuat nilai-nilai budaya organisasi atau program penghargaan untuk meningkatkan komitmen.

Dari sisi implementasi budaya organisasi, KFC Indonesia perlu memastikan bahwa nilai-nilai inti perusahaan diterjemahkan ke dalam tindakan nyata. Misalnya, budaya kerja yang mengutamakan kepuasan pelanggan dapat diterapkan melalui pelatihan yang berfokus pada keterampilan interpersonal, penanganan keluhan, dan efisiensi pelayanan. Selain itu, manajer cabang dapat memainkan peran penting dalam mempromosikan budaya organisasi dengan memberikan contoh dan memastikan bahwa semua karyawan mematuhi standar yang ditetapkan. Sistem budaya organisasi yang kokoh berperan signifikan dalam meningkatkan performa sumber daya manusia sekaligus membangun persepsi positif terhadap perusahaan di kalangan konsumen. Dampak kolektif dari aspek tersebut secara langsung berkontribusi pada keberlangsungan operasional dan daya saing bisnis KFC Indonesia dalam jangka panjang.

Komitmen organisasi membutuhkan pendekatan yang lebih menyeluruh untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Pendekatan ini mencakup aspek emosional, normatif, dan rasional dari komitmen organisasi. Secara emosional, perusahaan dapat menciptakan rasa memiliki di antara karyawan melalui program pengembangan tim, pengakuan prestasi, dan komunikasi yang transparan. Secara normatif, perusahaan dapat menanamkan nilai-nilai bahwa kontribusi setiap karyawan penting bagi keberhasilan tim dan organisasi. Sementara itu, dari sisi rasional, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai secara finansial dan memiliki prospek karir yang jelas. Dengan menggabungkan pendekatan ini, KFC Indonesia dapat membangun komitmen organisasi yang kuat, yang berdampak langsung pada kinerja dan loyalitas karyawan.

Secara komprehensif, temuan penelitian ini menyajikan pemahaman yang mendalam mengenai korelasi antara budaya organisasi dan tingkat komitmen organisasi terhadap performa kerja karyawan di KFC Indonesia. Budaya organisasi yang kuat memberikan panduan kerja yang jelas dan mendorong efisiensi operasional, sedangkan komitmen organisasi menciptakan keterikatan emosional dan loyalitas yang mendukung keberlanjutan tenaga kerja. Kombinasi antara kedua faktor tersebut secara sinergis berkontribusi dalam membentuk atmosfer kerja yang mendukung efisiensi dan efektivitas operasional. Dengan demikian, budaya organisasi dan tingkat komitmen organisasi harus diintegrasikan sebagai elemen fundamental dalam formulasi strategi pengelolaan sumber daya manusia oleh KFC Indonesia. Dengan mengembangkan kedua aspek ini secara berkelanjutan, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, menjaga loyalitas karyawan, dan menghadapi persaingan di industri makanan cepat saji yang semakin ketat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi serta komitmen organisasi merupakan determinan signifikan dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia di KFC Indonesia. Budaya organisasi yang

kokoh mampu mewujudkan ekosistem kerja yang selaras, inovatif, dan sinergis, sehingga memberikan dampak konstruktif terhadap tingkat produktivitas karyawan. Implementasi nilai-nilai organisasi yang konsisten di seluruh jaringan cabang perusahaan memastikan pemahaman seragam di kalangan karyawan terkait standar operasional dan kualitas layanan yang diharapkan untuk diberikan kepada konsumen. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung efisiensi operasional dan pelayanan pelanggan yang ramah dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata pelanggan dan masyarakat. Di sisi lain, komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan budaya organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan cenderung lebih loyal, berkontribusi lebih besar, dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sinergi antara budaya organisasi yang kokoh dan tingkat komitmen karyawan yang signifikan berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan performa organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian ini, KFC Indonesia disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan fokus pada pelanggan. Perusahaan dapat mengimplementasikan program pelatihan yang berorientasi pada nilai-nilai inti perusahaan, seperti keterampilan interpersonal, efisiensi kerja, dan penanganan keluhan pelanggan. Selain itu, komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan untuk menciptakan rasa keterlibatan dan penghargaan di lingkungan kerja. Dalam hal meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan disarankan untuk fokus pada pemberian penghargaan yang sesuai, menciptakan jalur karir yang jelas, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, pengembangan karir, dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi mereka. Dengan demikian, KFC Indonesia dapat menghadapi tantangan industri makanan cepat saji yang kompetitif sekaligus memastikan keberlanjutan dan kesuksesan bisnis jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, Jan. 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [2]. K. I. Meutia and C. Husada, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol. 4, no. 1, pp. 119–126, Feb. 2019, doi: 10.36226/jrmb.v4i1.246.
- [3]. M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, Jan. 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [4]. A. Putri, N. Nazua, D. Erlangga, and A. Anugrah, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk," *Jurnal Sosial Teknologi*, vol. 4, no. 2, pp. 134–152, Mar. 2024, doi: 10.59188/jurnalsostech.v4i2.1144.
- [5]. N. Y. Detun, N. A. P. Kurniawan, and N. V. A. Muda, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Kredit Hiro Heling," *Jurnal Projemen UNIPA*, vol. 9, no. 1, pp. 19–30, Jan. 2022, doi: 10.59603/projemen.v9i1.204.
- [6]. N. H. Choiriyanto and N. M. Shohib, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Cognicia*, vol. 12, no. 2, Oct. 2024, doi: 10.22219/cognicia.v12i2.34257.
- [7]. F. R. Suropto and R. F. Ahsani, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta," *Fair Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, vol. 5, no. 4, pp. 1927–1933, Nov. 2022, doi: 10.32670/fairvalue.v5i4.2466.