

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Raja Ampat Canning Melalui Kepemimpinan Otentik Sebagai Mediasi

Rizka Cintya Edwar^{1,*}, Muhammad Amin², Akmal Ridwan³

^{1*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Jayapura, Indonesia

^{2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 01, 2025

Revised April 5, 2025

Accepted April 10, 2025

Available online April 20, 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;
Kepemimpinan Otentik;
Kinerja Karyawan



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Cenderawasih.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Raja Ampat Canning dengan kepemimpinan otentik sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan terdiri dari 30 karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Citra Raja Ampat Canning. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan program SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Raja Ampat Canning, (2) budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepemimpinan otentik, (3) kepemimpinan otentik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan, (4) kepemimpinan otentik juga mempengaruhi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara positif, tetapi tidak signifikan.

ABSTRACT

This research seeks to examine the impact of organizational culture on employee performance at PT. Citra Raja Ampat Canning, with authentic leadership serving as a mediating variable. A quantitative approach is utilized in this study. The sample consists of 30 employees from the production department of PT. Citra Raja Ampat Canning. Data were gathered through a questionnaire and analyzed using the SEM PLS program. The findings of the study reveal that (1) organizational culture significantly and positively influences employee performance at PT. Citra Raja Ampat Canning, (2) organizational culture significantly and positively affects authentic leadership, (3) authentic leadership has a positive, yet insignificant impact on performance at PT. Citra Raja Ampat Canning, (4) authentic leadership positively, but insignificantly, influences the relationship between organizational culture and employee performance.

*Corresponding author.

E-mail: rizka.edwar@feb.uncen.ac.id (First Author)

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi di era globalisasi semakin pesat, yang berdampak pada semakin ketatnya tingkat persaingan di dalamnya. Sumber daya manusia kini menjadi faktor yang sangat krusial dalam persaingan bisnis. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara produktif demi mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan selalu memiliki berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang positif, yang pada akhirnya akan memberikan dampak baik bagi perusahaan. Menurut Kasmir dalam (Nurindah dkk., 2021), kinerja adalah salah satu faktor utama karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kasmir juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), tujuan utama sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, yang hanya dapat tercapai melalui aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, dengan meningkatkan kinerja karyawan, otomatis kinerja perusahaan pun akan meningkat. Semakin baik kinerja individu dalam perusahaan, semakin besar pula keuntungan yang dapat diperoleh oleh perusahaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Andriyastuti & Lilis (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai yang diyakini dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas di perusahaan guna meningkatkan kinerja. Sobirin (dalam Andriyastuti & Lilis, 2019) menjelaskan bahwa budaya adalah pola asumsi dasar yang dibagikan oleh sekelompok orang setelah mempelajari dan meyakini bahwa pola tersebut efektif dalam menyelesaikan berbagai masalah terkait dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Oleh karena itu, pola asumsi ini perlu diajarkan kepada anggota baru agar mereka dapat memahami cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan menyampaikan perasaan terkait dengan berbagai masalah organisasi, termasuk yang berkaitan dengan kinerja, yang terbentuk dari hubungan positif dengan budaya organisasi. Alfitri & Mukaram (2018) juga menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Leonardo (2021) menyebutkan bahwa budaya yang terbentuk dalam organisasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja baik individu maupun organisasi secara keseluruhan.

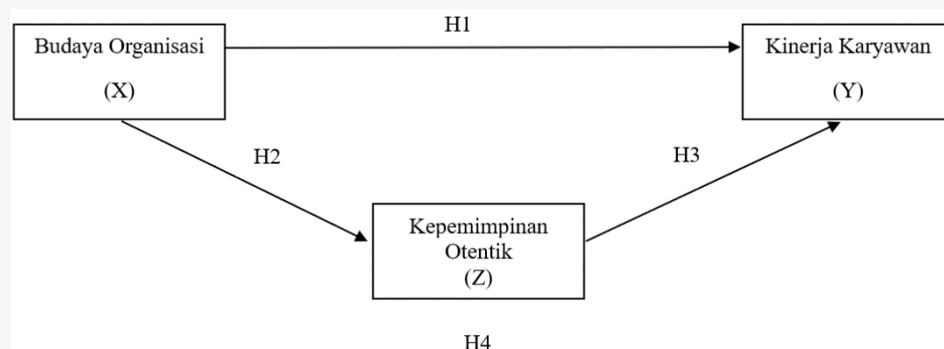
Walumbwa et al. (dalam Erikson & Putri, 2023) menjelaskan bahwa pemimpin autentik adalah seseorang yang memahami dirinya dengan baik, jujur terhadap diri sendiri, dan selalu bertindak sesuai dengan nilai dan prinsip yang diyakininya. Pemimpin autentik memimpin dengan memberi contoh, menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan, serta memberikan bimbingan kepada bawahan untuk menjaga hubungan emosional, fisik, dan kognitif mereka dalam peran pekerjaan. Penelitian Ribeiro et al. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dapat meningkatkan komitmen dan kinerja individu karyawan. Rahman (2021) juga menegaskan bahwa kepemimpinan otentik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Citra Raja Ampat Canning merupakan perusahaan yang bergerak di industri Seafood Product Preparation and Packaging, Food Manufacturing, Manufacturing, Canned and cured fish and seafoods. PT. Citra Raja Ampat Canning didirikan pada tahun 1992 di Kota Sorong, perusahaan ini mulai memproduksi pada tahun 1994. Berdasarkan pada hasil Rekapitulasi Absensi karyawan PT. Citra Raja Ampat Canning pada oktober sampai desember 2022 menunjukkan bahwa terdapat masalah masih mengalami penurunan tingkat kehadiran karyawan. Tingkat absensi karyawan pada PT. Citra Raja Ampat Canning mengalami tingkat kenaikan dan penurunan persentase absensi yang tidak stabil mulai dari bulan oktober 2022 sampai dengan bulan desember 2022. Pada bulan oktober 2022 tingkat absensi karyawan sebesar 88,22%, kemudian pada bulan November 2022 mengalami penurunan menjadi 81,5%, sedangkan pada bulan November 2022 mengalami kenaikan menjadi 89,20%. Dapat dilihat dari data tersebut bahwa tingkat absensi karyawan PT. Citra Raja Ampat Canning tidak stabil dimana tingkat kenaikan dan penurunannya hampir sama, dilihat dari data absensi bulan oktober 2022 hingga November 2022 yang berubah-ubah. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi data absensi yang tidak stabil atau konsisten tersebut, salah satu faktornya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan karyawan pada perusahaan PT. Citra Raja Ampat Canning akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dapat dilihat dari ketidak stabilannya data absensi karyawan yang berarti kurangnya komunikasi dan kebersamaan antara sesama karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja juga merupakan salah satu dari budaya organisasi, dengan kurangnya kebersamaan antar sesama karyawan juga dapat mengurangi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan begitu hal tersebut dapat menghambat tujuan perusahaan tercapai dengan efektif.

Menurut Mangkunegara (dalam Gusti dkk., 2022), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, ketika melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Sementara itu, Afandi (dalam Gusti dkk., 2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika. Marlina, (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian dari pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan yang berhubungan dengan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan strategis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Beberapa indikator kinerja pegawai menurut Robbins (dalam Sugiyono & Rahajeng, 2022) meliputi: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian.

Triatna (dalam Syaefudin dkk., 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dasar berupa keyakinan, norma, dan cara belajar yang diterapkan oleh anggota dalam organisasi, yang menjadi perekat dan ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya. Luthans (dalam Adnan, 2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak dengan benar, sesuai dengan standar yang diterapkan dalam organisasi. Robbins dan Judge (dalam Erikson., 2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan bersama oleh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai dasar, keyakinan, norma, dan cara belajar yang dimiliki oleh anggota dalam suatu organisasi, yang menjadi perekat dan identitas yang membedakan organisasi tersebut. Beberapa indikator budaya organisasi menurut Hasber (2014:91) dalam (Ibrahim & Eviyanti, 2020) adalah: 1) Motivasi kerja, 2) Komunikasi, 3) Kebersamaan, 4) Kepemimpinan manajer, dan 5) Pemahaman visi dan misi organisasi.

Bill George (dalam Pratamasari., 2023) mengemukakan konsep kepemimpinan autentik, di mana seorang pemimpin yang otentik adalah seseorang yang mampu menjadi dirinya sendiri, tidak terpengaruh oleh situasi apapun. Artinya, seorang pemimpin harus bisa menghadapi tantangan dengan tetap mempertahankan kepribadian dan karakter dirinya. Walumbwa (dalam Fatimatus dkk., 2023) mendefinisikan pemimpin otentik sebagai pemimpin yang memiliki kesadaran mendalam terhadap dirinya dalam berpikir dan bertindak. Ia juga dipandang oleh orang lain sebagai sosok yang sadar akan nilai-nilai moral dirinya dan orang lain, memiliki wawasan yang luas, kekuatan pribadi, serta kesadaran penuh terhadap konteks situasi yang sedang dihadapi. Pemimpin otentik juga menunjukkan keyakinan, harapan, optimisme, ketangguhan, dan moralitas yang tinggi. Luthans (dalam Winbaktianur, 2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan otentik adalah kemampuan psikologis yang mendalam untuk memfasilitasi perkembangan organisasi melalui kesadaran diri, perilaku positif, serta pengaturan diri yang tinggi pada pemimpin dan pengikutnya. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otentik adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin dapat tetap menjadi diri mereka sendiri dalam segala situasi. Pemimpin otentik sangat sadar akan diri dan nilai-nilai moral mereka, serta mampu bertindak dengan bijak dan penuh pertimbangan. Mereka juga memiliki wawasan yang luas, kekuatan pribadi, dan kesadaran akan konteks di mana mereka bekerja. Indikator-indikator kepemimpinan otentik menurut Mazutis (dalam Winbaktianur & Sutono, 2019) mencakup: 1) Kesadaran diri, 2) Nilai, 3) Kesadaran emosional, dan 4) Tujuan. Berikut kerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jufrizen & Rahmadhani (2020) juga menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Ardiansyah (2020) lebih lanjut mengonfirmasi bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurniawan & Hazir (2019) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan otentik.

Garazi et al. (2013) mengamati bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada fleksibilitas berhubungan positif dengan kepemimpinan otentik, yang berarti bahwa organisasi dengan budaya yang menekankan fleksibilitas mendukung kepemimpinan otentik.

H3: Kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ribeiro et al. (2018) menemukan bahwa kepemimpinan otentik, terutama dalam hal transparansi, berdampak positif pada kinerja karyawan. Pratamasari & Puryandani (2023) juga melaporkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Kepemimpinan otentik mempengaruhi secara positif dan signifikan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Garazi et al. (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik secara parsial memediasi hubungan positif antara budaya organisasi yang berorientasi pada fleksibilitas dan kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa kepemimpinan otentik memainkan peran mediasi parsial dalam hubungan positif antara budaya organisasi yang berbasis fleksibilitas dan kepuasan kerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Citra Raja Ampat Canning, dengan kepemimpinan otentik sebagai variabel yang berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan kepemimpinan yang autentik. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang memungkinkan pengukuran yang lebih objektif dan akurat terhadap variabel yang diteliti. Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Citra Raja Ampat Canning, yang jumlahnya mencapai 212 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan yang dipilih secara acak, yang diharapkan dapat mewakili keseluruhan populasi untuk memberikan gambaran yang lebih generalizable mengenai fenomena yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, di mana kuesioner tersebut dirancang untuk menggali informasi terkait dengan persepsi karyawan tentang budaya organisasi, kepemimpinan otentik, dan kinerja mereka.

Setelah data terkumpul, data tersebut akan dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Metode SEM PLS dipilih karena kemampuannya untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel secara efektif, serta dapat mengatasi data yang bersifat non-normal. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta peran kepemimpinan otentik sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang autentik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Outer Model

Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan Smart PLS 4.0 untuk mengevaluasi outer model, yaitu convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

Convergent Validity: Menurut Ghazali dan Latan (2013), validitas konvergen tercapai jika suatu korelasi memiliki nilai loading antara 0,5 hingga 0,6. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor loading memberikan nilai di atas nilai minimum yang disarankan, yaitu sebesar 0,7. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

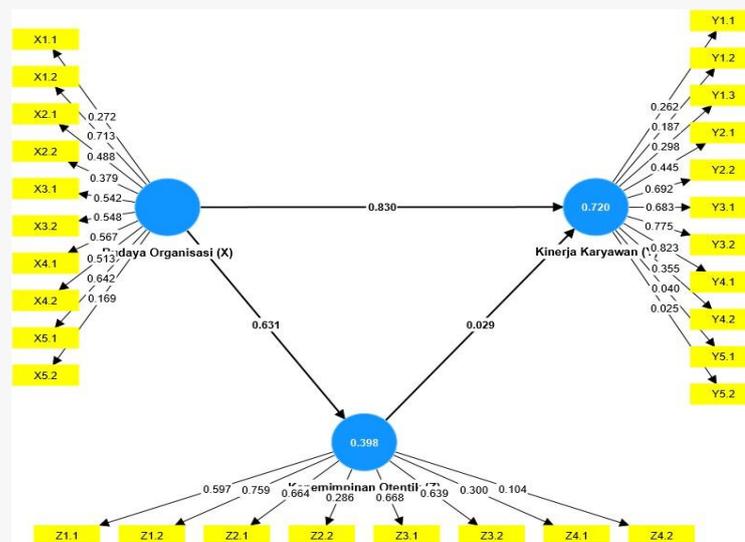
Discriminant Validity: Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep yang diwakili oleh variabel laten benar-benar berbeda dari variabel lainnya. Berdasarkan hasil tabel

crossloading, seluruh indikator menunjukkan nilai di atas 0,5, dan setiap indikator pada variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan indikator-indikator pada variabel lain. Ini menunjukkan bahwa diskriminasi antar variabel berjalan dengan baik.

Composite Reliability: Statistik yang digunakan untuk mengukur composite reliability atau reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa nilai composite reliability yang lebih besar dari 0,7 menandakan tingkat reliabilitas yang tinggi dari konstruk yang digunakan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk berada di atas 0,7, yang berarti semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria reliabilitas yang tinggi.

Inner model

Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan Smart PLS 4.0 untuk mengevaluasi *inner model*, yaitu *r-square* dan pengujian hipotesis. Koefisien jalur (*path coefficient*) dari inner model dapat dilihat pada gambar berikut. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk inner model, yaitu:



Gambar 2. Path coefisien analysis

R-Square

R-square bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). Berikut adalah hasil nilai r-square yang ditemukan dalam penelitian ini:

Tabel 1. R-Square

Variabel	R-square adjusted
Kepemimpinan Otentik (Z)	0.376
Kinerja Karyawan (Y)	0.699

Sumber: Data Primer diolah Smart PLS, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r-square adjusted untuk variabel kepemimpinan otentik adalah 0,376, yang berarti 37,6% dari variabel kepemimpinan otentik dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan fokus dalam penelitian ini. Untuk variabel kinerja karyawan, nilai r-square yang diperoleh adalah 0,699, yang mengindikasikan bahwa 69,9% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, sedangkan 30,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis

Untuk memahami hubungan struktural antara variabel laten, pengujian hipotesis perlu dilakukan terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan nilai p-value dengan alpha (<0,05) atau nilai t-statistik (>1,96). Nilai p-value dan t-statistik ini diperoleh dari output Smart PLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Berikut adalah hasil analisis data untuk pengujian hipotesis:

Tabel 2. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung

Hipotesis	Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
H1	Budaya Organisasi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.830	0.837	0.350	2.374	0.018	Sig
H2	Budaya Organisasi (X) -> Kepemimpinan Otentik (Z)	0.631	0.710	0.153	4.128	0.000	Sig
H3	Kepemimpinan Otentik (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.029	0.001	0.429	0.069	0.945	Tidak Sig
H4	Kepemimpinan Otentik (Z) -> Budaya Organisasi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.019	0.002	0.339	0.055	0.956	Tidak Sig

Sumber: Data Primer diolah Smart PLS, 2024

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistics yang sebesar 2,374, yang lebih besar dari 1,96, atau dari nilai p-value yang sebesar 0,01, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai original sample yang sebesar 0,830 mengindikasikan hubungan positif. Oleh karena itu, hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan otentik dengan arah positif. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t-statistics sebesar 4,128 yang lebih besar dari 1,96, atau dengan p-value yang sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai original sample sebesar 0,631 menunjukkan hubungan positif. Maka, hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-statistics sebesar 0,06 yang lebih kecil dari 1,96, dan p-value sebesar 0,94 yang lebih besar dari 0,05. Nilai original sample sebesar 0,02 juga menunjukkan hubungan yang positif, namun tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis 3 tidak diterima.

Hipotesis 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik (Z) mempengaruhi secara positif hubungan antara budaya organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y), tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 0,05 yang lebih kecil dari 1,96 dan p-value sebesar 0,95 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 4 tidak diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Raja Ampat Canning. Pengaruh positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah, di mana semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa budaya yang mendukung terciptanya suasana kerja yang positif, komunikasi yang baik, serta nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendra (2020) yang juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Jufrizen et al. (2020), Haryadi et al. (2020), serta Mardiani et al. (2021) dan Siti Juhaeni (2023) juga menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan otentik di PT. Citra Raja Ampat Canning. Pengaruh positif di sini berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kualitas kepemimpinan otentik. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat menurunkan tingkat kepemimpinan otentik dalam organisasi. Kepemimpinan otentik, yang mencakup integritas, transparansi, dan hubungan yang jujur antara pemimpin dan karyawan, sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukungnya. Dalam konteks ini, budaya yang terbuka dan berbasis kepercayaan akan mendukung pemimpin untuk tampil lebih autentik dalam interaksi mereka dengan tim.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan otentik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh ini tidak signifikan di PT. Citra Raja Ampat Canning. Pengaruh

positif yang ditemukan menunjukkan bahwa pemimpin yang lebih autentik dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik, tetapi tidak dengan tingkat signifikansi yang kuat. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan otentik dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, faktor-faktor lain mungkin juga memiliki peranan yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor lingkungan kerja, pengembangan karier, dan kebijakan manajerial. Terakhir, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan otentik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Citra Raja Ampat Canning. Meskipun ada hubungan positif antara keduanya, pengaruh kepemimpinan otentik terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak cukup kuat untuk menghasilkan perubahan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tetap menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kinerja, sementara kepemimpinan otentik hanya memberikan kontribusi yang lebih terbatas dalam memperkuat pengaruh tersebut. Dalam kesimpulannya, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepemimpinan otentik. Meskipun kepemimpinan otentik memiliki dampak positif, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain dalam organisasi juga perlu dipertimbangkan untuk menciptakan hubungan yang lebih kuat dan signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Raja Ampat Canning, Kota Sorong. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin optimal pula kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu membentuk perilaku karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepemimpinan otentik. Artinya, semakin baik budaya organisasi, maka kepemimpinan otentik pun akan semakin baik. Sementara itu, kepemimpinan otentik terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Kedua faktor ini, budaya organisasi dan kepemimpinan otentik, sama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun besaran pengaruh yang ditimbulkan tidak signifikan.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran untuk PT. Citra Raja Ampat Canning guna meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi dan kepemimpinan otentik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan menekankan kebersamaan, komunikasi yang terbuka, dan saling menghormati sebagai bagian penting dari budaya organisasi. Ini dapat dicapai dengan melibatkan karyawan dalam pembentukan nilai-nilai tersebut, yang akan memastikan pemahaman yang kuat tentang visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pengembangan dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan budaya perusahaan. Ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke pelatihan yang sesuai dengan prinsip perusahaan dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang mendukung kemajuan. Kinerja karyawan dapat meningkat melalui pengaruh kepemimpinan otentik. Untuk mencapai hal tersebut, pemimpin harus membangun hubungan yang kuat dengan karyawan. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk menunjukkan integritas dan kejujuran dalam tindakannya, ini termasuk menjadi pemimpin yang baik, memiliki nilai-nilai yang konsisten dengan yang pemimpin ajarkan, dan mengikuti apa yang pemimpin katakan. Selain itu, kinerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kebutuhan setiap anggota tim dan memberikan dukungan yang sesuai. Pemimpin yang memahami kebutuhan karyawan mereka dan memberikan dukungan yang tepat, seperti kesempatan untuk berkembang, fleksibilitas, dan keseimbangan antara kehidupan kerja yang sehat, dapat mendorong karyawan mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

5. REFERENCES

- Adnan Budiman (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital, Dan Keragaman Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi". *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*. Vol.2(2) Hal: 931-947.
- Alfitri Rijianto, Mukaram. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol. 4 (2) Hal : 35-47
- Andriyastuti, S., & Lilis, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Kajian Bisnis*, 27(1), 46-60.

- Ardiansyah, M. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tanjung Plaza 5 Surabaya". *Jurnal AGORA*. Vol. 5 (4) Hal: 1-15.
- Erikson Turnip, Putri Mega Destiana. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi Work Engagement dan Komitmen Afektif". *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vo. 8 (7) Hal : 70-90
- Fatimatus, F., & Sutono, S. (2023). Kepemimpinan otentik dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 10(1), 71-78.
- Garazi, A. M. de Luco, Juan, A. M. L., & Fernando M. A. (2013). "Authentic Leadership and Organizational Culture as Driver Of Employee's Job Satisfaction". *Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 29 (2) Hal: 45-50.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2013). *Partial Least Square Konsep Aplikasi Path Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gusti Ngurah Adi Pratama, Ddk (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semangat Anak Rantau". *Jurnal Emas*. Vol.3 (4) Hal: 27-36.
- Haryadi, Didit & W. Wahyudi, (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*. Vol. 1 (1) Hal. 15-21
- Hendra. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 (1) Hal. 1-12
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40-47.
- Jufrizen, & Rhamadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Kurniawan, Rizki & Ahmad Yani Hazir (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja". *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. Vol. 5 (1) Hal: 115-134
- Leonardo Martua Sinaga. (2021). "Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Vol. 6 (2) Hal: 61-70
- Mardiani, Inna Nisawati & Yon Darwis Sepdiana, (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karywan". *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. Vol 1 (1) Hal. 1-10
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). "Peran Organizational Citizenship Behavior Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Skk Migas". *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal (MRABJ)*. Vol.2(1) Hal: 127-137
- Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, E. Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono". *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*. Vol.12 (2) Hal : 99- 108
- Pratamasari, L. H., & Puryandani, S. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi". *Prosiding Seminar Nasional dan Call Paper STIE Widya Wiwaha*. Vol. 1 Hal: 316-335
- Rahman, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 166-174.
- Ribeiro, N., Gomes, D., & Kurian, S. (2018). Authentic leadership and performance: The mediating role of employees' affective commitment. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 213-225.
- Siti Juhaeni, (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan MAN 1 INDRAMAYU". *Edum Journal*. Vol. 6 (1) Hal. 100-115
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(7), 2691-2708.
- Syaefudin, A., & Dkk. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi (JMBO)*, 1(2), 337-340.