



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bambang Djaja Surabaya

Wildan Jordiansyah Raihananda¹, S. Anugrahini Irawati²

^{1,2} Program Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima : 2023
Diperbaiki : 2023
Disetujui : 2023

Keywords:

*Organizational Culture,
Organizational Commitment
and Employee Performance.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment, both simultaneously and partially on the performance of employees at PT. Bambang Djaja. This research was conducted using a quantitative approach. The analytical method used in this research is multiple linear analysis. The data used primary and secondary obtained a total sample of 80 respondent. The hypothesis testing used is multiple linear analysis. The limitation of this research is that the assessment was conducted only focusing on the influence of several factors of organizational commitment on employee performance. The conclusions in this study are only based on the acquisition of data analysis, is necessary to develop further research to examine the influence of other factors that have not been studied regarding organizational culture and organizational commitment on employee performance with different research methods, a wider sample, and the use research instrument different and more complete.

✉ Penulis Korespondensi*

Wildan Jordiansyah Raihananda

Email:

wildanraihananda@gmail.com

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

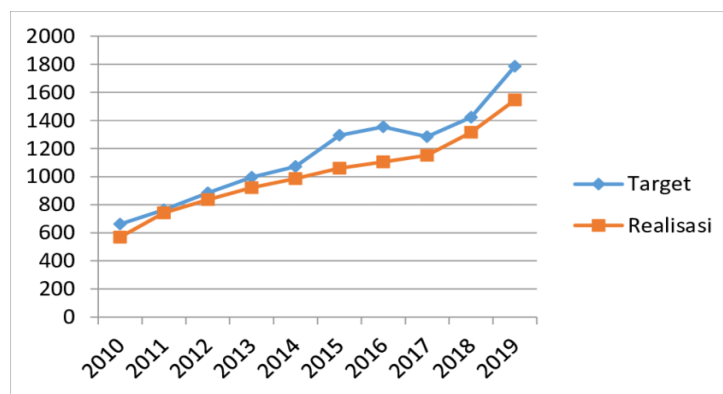
Citation : Wildan Jordiansyah Raihananda(2023, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bambang Djaja Surabaya . Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 3 (3), hlm. . 320-332

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2019). SDM menjadi salah satu faktor penting yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan maka perusahaan akan

dapat mendapatkan kinerja yang optimal. Menyadari pentingnya SDM dalam sebuah perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada PT. Bambang Djaja.

PT Bambang Djaja merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur transformer. PT Bambang Djaja berdiri pada tahun 1984,. Keberadaan PT. Bambang Djaja untuk memenuhi target kebutuhan transformer bagi perusahaan besar yang ada tentunya harus didukung oleh tingkat kinerja yang tinggi para karyawan, berikut Berikut penulis sajikan data mengenai target dan realisasi produksi 5 tahun terakhir pada PT. Bambang Djaja:



Gambar 1. Data Target dan Realisasi PT. Bambang Djaja tahun 2010-2019
Sumber: HRD PT. Bambang Djaja

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa semakin tahun target yang diberikan perusahaan kepada karyawan semakin meningkat dan untuk realisasi target PT. Bambang Djaja tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Bambang Djaja masih rendah. Menurut wawancara penulis dengan salah seorang karyawan perusahaan sistem target yang di berikan perusahaan semakin tahun semakin meningkat dan dengan jenis produk yang semakin bermacam macam pula maka karyawan terkadang sangat kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa fenomena ini disebabkan karena sistem target yang diberlakukan perusahaan yang semakin tahun semakin meningkat serta ditambah dengan banyaknya permintaan barang dengan jenis baru sehingga karyawan butuh penyesuaian waktu untuk menyesuaikan target permintaan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Markus Dody Simanjuntak (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan tersebut, berikut merupakan table budaya organisasi yang berlaku pada PT. Bambang Djaja.

Tabel 1. Budaya organisasi dan budaya peningkatan mutu di PT. Bambang Djaja

Budaya Organisasi	Budaya peningkatan mutu
<i>Success is earned not granted</i>	Sistem Manajemen Mutu ISO 9001

<i>We don't shy away from competition</i>	Sistem Manajemen Mutu Pengelolaan Lingkungan ISO 14001
<i>Work Smarter not harder</i>	Sistem Manajemen Mutu K3 ISO 45001
<i>We Care for our people</i>	<i>Continuous Improvement (Kaizen)</i>

Sumber: HRD PT. Bambang Djaja

Ada 4 jenis Budaya Organisasi yang telah berlangsung lama pada PT. Bambang Djaja. Hal ini menjadi suatu kebiasaan yang melekat pada setiap pegawai dan menjadi nilai positif untuk meningkatkan kinerja pegawai jika diterapkan secara terstruktur dan kooperatif. Dalam penerapannya para karyawan dituntut untuk memberikan segala kemampuan dan disiplin waktu serta berkomitmen penuh terhadap perusahaan untuk menghadapi kompetisi antar perusahaan yang semakin dinamis.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa masih terdapat pegawai PT. Bambang Djaja yang kurang menjunjung tinggi budaya organisasi. Adanya pegawai yang sering keluar ruangan pada saat jam kerja, banyak ditemukan beberapa karyawan yang terlambat. Selain itu, masih kurangnya kerjasama antar para pegawai dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Pihak perusahaan harus meminimalisir hal tersebut, dengan mensosialisasikan serta menekankan kepada karyawan untuk melaksanakan kegiatan di perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aisyah ismawati (2022) Selain budaya organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen pegawai dalam organisasi. menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan yang berpihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan diri pada organisasi tersebut.

Salah satu indicator untuk mengukur tingkat komitmen karyawan pada perusahaan adalah masih table survey rekapitulsikinerja yang dilakukan oleh PT Bambang Djaja setiap tahun. Berikut penulis sajikan data rekapitulasi penilaian kinerja PT. Bambang Djaja:

Tabel 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Bambang Djaja

NILAI	KRITERIA	%	Jumlah
A	<i>Outstanding / Luar Biasa</i>	10%	78
B	<i>Good Performance / Bagus</i>	20%	157
C	<i>Standard Performance / Standard</i>	60%	470
D	<i>Need Improvement / Butuh Perbaikan</i>	10%	78
E	Kary Magang & Tidak di PA karena masa kerja < 1 Tahun		
	Jumlah Karyawan		783

Sumber: HRD PT. Bambang Djaja (2022)

Pada tabel 1. penilaian kinerja di PT. Bambang Djaja dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember tahun berjalan. Dapat dilihat dari total seluruh karyawan yaitu 783 hanya terdapat 78 karyawan yang berada pada kriteria luar biasa, dan untuk kriteria bagus terdapat 157 karyawan, sedangkan posisi paling banyak yaitu pada kriteria standard yang berjumlah sebanyak 470 karyawan, dan yang perlu menjadi evaluasi perusahaan adalah masih terdapat 78 karyawan yang menduduki posisi butuh perbaikan.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan PT. Bambang Djaja yang menempati posisi butuh perbaikan. Menurut wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT Bambang Djaja Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan individu karyawan dalam menyelesaikan system kerja yang berdasarkan *job order*, etos kerja yang rendah serta adanya beberapa bagian yang tidak mampu untuk mencapai target yang perusahaan berikan. Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan yang mana hal ini disebabkan beban kerja yang diberikan perusahaan yang semakin meningkat setiap periodenya, dan masih banyak ditemukannya karyawan yang minim pengalaman pada perusahaan ini dikarenakan pada perusahaan ini masih banyak pekerja yang berstatus magang.

Maka dari itu perlu adanya strategi untuk meminimalisir segala bentuk masalah yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, agar perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan perusahaan juga mengelola perusahaan dengan baik. Jika karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi, dapat mengimplikasikan tujuan perusahaan, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka komitmen karyawan akan meningkat sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Menurut Ismael & Sastroasmoto, (2014) Desain analitik observasional merupakan desain penelitian untuk mengetahui hubungan antar variabel, sedangkan pendekatan cross-sectional berarti pengukuran variabel yang diteliti dilakukan pada satu waktu tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Bambang Djaja yang berjumlah 401 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan yang diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan oleh peneliti, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian).
2. Data Sekunder, adalah data pendukung yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan telah dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

Uji Kualitas Data

Uji validitas

Uji validitas data adalah suatu skala pengukuran dikatakan valid atau tidak. Untuk menghitung validitas suatu kuesioner digunakan teknik korelasi. (Sugiyono, 2015:64).

Uji reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:102).

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada data telah memenuhi asumsi kalasik dapat diterapkan pada model regresi.

Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2018:105).

Uji multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107).

Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi tersebut ada ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. (Ghozali, 2018:142).

Analisis Regresi

Menurut Ghozali (2018:155), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan model uji regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian hipotesis

Merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis data dari statistik yang membuktikan kebenaran suatu hipotesis menggunakan koefisien determinasi berganda (R²), uji f (uji simultan), dan uji t (uji parsial).

Analisis koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Uji t (uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018:133) uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji f (Uji Simultan)

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang ada didalam penelitian berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:96).

HASIL

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas tiap item pernyataan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	X1.1	0,303	0.220	0,006	Valid
2.	X1.2	0,222	0.220	0,048	Valid
3.	X1.3	0,222	0.220	0,048	Valid
4.	X1.4	0,226	0.220	0,044	Valid
5.	X1.5	0,291	0.220	0,009	Valid
6.	X1.6	0,228	0.220	0,042	Valid
7.	X1.7	0,236	0.220	0,035	Valid
8.	X1.8	0,821	0.220	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, hasil tabulasi nilai korelasi semua item pernyataan mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ serta $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dengan demikian, berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi(X1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	X2.1	0,312	0.220	0,004	Valid
2.	X2.2	0,913	0.220	0,000	Valid
3.	X2.3	0,305	0.220	0,006	Valid
4.	X2.4	0,298	0.220	0,007	Valid
5.	X2.5	0,236	0.220	0,035	Valid
6.	X2.6	0,242	0.220	0,030	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil tabulasi nilai korelasi semua item pernyataan mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ serta $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dengan demikian, berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	Y.1	0,306	0,220	0,006	Valid
2.	Y.2	0,348	0,220	0,002	Valid
3.	Y.3	0,556	0,220	0,000	Valid
4.	Y.4	0,541	0,220	0,000	Valid
5.	Y.5	0,538	0,220	0,000	Valid
6.	Y.6	0,565	0,220	0,000	Valid
7.	Y.7	0,481	0,220	0,000	Valid

8.	Y.8	0,672	0,220	0,000	Valid
9.	Y.9	0,560	0,220	0,000	Valid
10.	Y.10	0,490	0,220	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

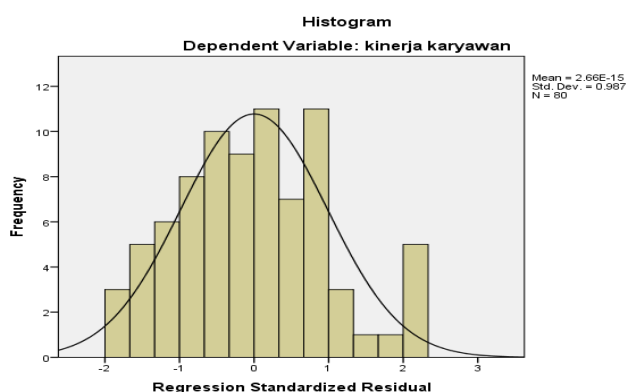
Berdasarkan Tabel diatas, hasil tabulasi nilai korelasi semua item pernyataan mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ serta $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dengan demikian, berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel (Ghozali, 2018:47).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Data Diolah (2023)

Dari gambar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gambar grafiknya tidak miring oleh karenanya data ini disebut data yang normal dan sebaliknya jika terjadi disebut tidak normal dan pernyataan sebaliknya, (Ghozali, 2018:110)

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.03362537
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.470
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil uji normalitas Kolmogorof Smirnov mempunyai nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0,980 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

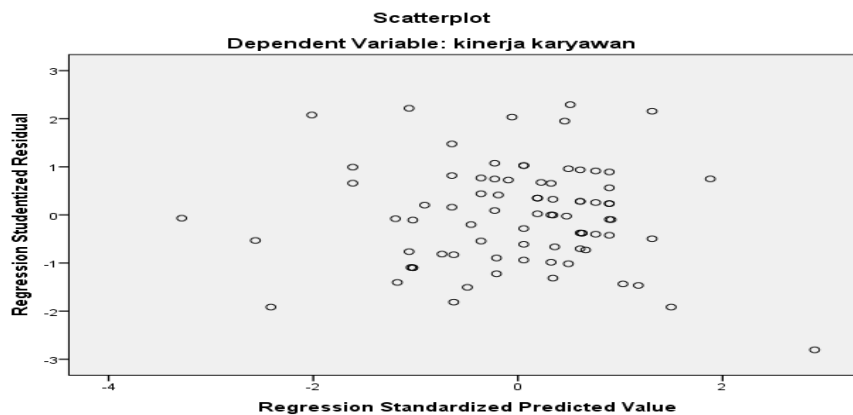
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	budaya organisasi	.222	4.503
	komitmen organisasi	.222	4.503

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil nilai tolerance pada variabel Budaya Organisasi(X1) dan variabel Komitmen Organisasi(X2) adalah sebesar 0,222, maka nilai tolerance kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,1. Selanjutnya hasil nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi(X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah sebesar 4,503, maka dapat dikatakan bahwa nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Diolah (2023)

Pada hasil uji heteroskedastisitas tidak terdapat pola apapun, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini sesuai yang diharapkan yaitu cenderung bersifat homoskedastisitas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan menentukan pengaruh dan arah hubungan variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) dan mengukur kesamaan derajat hubungan antara satu dependen dengan satu independen, adapun hasil pengujiannya :

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.452	2.572		15.339	.000
1 budaya organisasi	.210	.154	.324	1.758	.018
komitmen organisasi	.143	.149	.229	1.259	.041

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data Diolah, 2023

persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian adalah

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 39,452 + 0,210 X_1 + 15,143 X_2 + e.$$

1. Konstanta menunjukkan nilai sebesar 39,452 artinya jika variabel bebas yaitu Budaya Organisasi(X1) dan Komitmen Organisasi (X2) bernilai 0, atau jika merasakan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang sesuai maka Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 39,452.
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi(X1) menunjukkan nilai sebesar 1,758, artinya bahwa setiap peningkatan 1% nilai variabel Budaya Organisasi(X1), maka nilai variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 1,758. Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi(X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).
3. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai sebesar 1,259, artinya bahwa setiap peningkatan 1% nilai variabel Komitmen Organisasi (X2), maka nilai variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 1,259. Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.728	.731	3.3073

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

Dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,731 atau sama dengan 73,1%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa kemampuan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Tabel 10. Hasil Uji T Variabel Independen

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	39.452	2.572		15.339	.000
1	budaya organisasi	.210	.154	.324	1.723	.038
	komitmen organisasi	.143	.149	.229	1.759	.041

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

Hasil signifikansi uji parsial t pada variabel Budaya Organisasi(X1), diperoleh nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel adalah sebesar $1,723 > 1,664$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ yang artinya Budaya Organisasi(X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Komitmen Organisasi (X2), diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} adalah sebesar $1,759 > 1,664$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

2. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2219.860	2	1029.930	102.052	.004 ^b
	Residual	727.028	77	10.442		
	Total	2746.888	79			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komitmen organisasi

Sumber : Lampiran 5 Uji F (Bersama-sama/Simultan) (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.19, tingkat signifikansi uji simultan adalah $0,004 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu $102,052 > 3,13$ Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi(X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,038 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,723 > 1,664$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel Budaya Organisasi(X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan pada variabel komitmen organisasi diperoleh hasil t hitung $1,759 > 1,664$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Markus Doddy Simanjuntak (2022) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan (Kantor

Cabang Medan)”. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil Nilai thitung sebesar 6.590 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel 1.7011 atau sig.t sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05. Dari hasil tersebut, maka diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel Komitmen organisasi mendapatkan hasil bahwa nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} adalah sebesar $1,723 > 1,664$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Christina Tri Setyorini Dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitull Maal Wat Tamwil (BMT)”. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil Nilai thitung sebesar 7,259 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 apabila dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data hipotesis uji simultan F mendapatkan hasil bahwa diperoleh nilai signifikansi uji simultan adalah $0,004 < 0,05$ dan nilai Fhitung lebih besar dari pada Ftabel yaitu $102,052 > 3,13$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi(X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yessica Nathania (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya”. Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh hasil nilai fhitung adalah sebesar $86,638 > 3,190$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y1).

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diuraikan poin-poin kesimpulan penelitian ini, antara lain :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hal ini maka dapat diartikan bahwa hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hal ini maka dapat diartikan bahwa hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hal ini maka dapat diartikan bahwa hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diterima.

Adapun saran dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Dari seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi, dengan pernyataan “Karyawan merasa bahwa peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan merupakan hal yang positif” menunjukkan presentase yang paling kecil yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dirasa masih memberatkan. Berkaitan dengan hal tersebut hendaknya pimpinan perusahaan melakukan mediasi dengan pihak karyawan dan melakukan evaluasi tiap jangka waktu tertentu. Misalnya setiap 3 bulan sekali yang mengkaji hal-hal terkait peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan, hal ini akan berdampak pada tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam bekerja.
- b. Dari seluruh item pernyataan pada variabel komitmen organisasi, dengan pernyataan “karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan merasa bangga menjadi bagian perusahaan ini” menunjukkan presentase yang paling kecil yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa ikatan emosional antar karyawan dengan perusahaan serta tingkat kebanggaan karyawan dapat bergabung menjadi anggota perusahaan masih rendah. Maka dalam hal ini pimpinan perusahaan hendaknya memupuk ikatan emosional karyawan dengan perusahaan. hal ini dapat diimplementasikan dengan memberikan motivasi kepada karyawan atau dengan menciptakan forum dan kegiatan yang melibatkan peran karyawan dalam perusahaan, serta perusahaan dapat menciptakan pertemuan rutin bulanan yang dikemas dalam acara olah raga atau acara kekeluargaan, sehingga dengan ini karyawan merasa dilibatkan dan merasa bahwa status keberadaannya diakui dan dibutuhkan oleh perusahaan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang lain seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, atau bisa juga menambahkan variabel intervening atau moderasi agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ismawati, A., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada Masa Pandemi Covid-19. *Owner*, 6(2), 2038–2050. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.751>
- Nathania, Yessica. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya." *Agora*, vol. 6, no. 1, 2018.
- Sastroasmoro, & Ismael. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. 5.
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., Dan, & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt). *Media Riset Akuntansi*, 2(1), 32–47.
- Simanjuntak, M. doddy. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan (Kantor Cabang Medan). *Jurnal Ekonomi Saintek*, 4(1), 1–16. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/je/article/view/101>

Sugiono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung, Cetakan ke-21. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak Kese). Prananda Media Group.