

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Modern Bakery)**

Muhyiddin Zainul Arifin¹, Arum Fitrianiingsih²
^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
Muhyiddin99@unwaha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Modern Bakery. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik *purposive sampling*. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Modern Bakery, Sehingga sampel dalam penelitian ini sebesar 52 responden. Analisis data diperoleh menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Koefisien Korelasi menggunakan uji F (Uji Simultan), Uji T (Uji Parsial). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,864, artinya budaya organisasi dan komitmen kerja secara bersama mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai nilai R^2 sebesar 0,746, maka nilai $R^2 < 1$ artinya 74,6% kinerja karyawan di Modern Bakery dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen kerja. Sedangkan sisanya (25,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational culture and work commitment on employee performance at Modern Bakery. This type of research is quantitative research with survey research methods. In collecting data using purposive sampling technique. The population of this study were employees at Modern Bakery, so the sample in this study was 52 respondents. Analyzed data obtained using the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression and Correlation Coefficient Test using the F test (simultaneous test), T test (partial test). The results of the research and data processing show that the two independent variables, namely organizational culture and work commitment, simultaneously have a significant effect on employee performance. The correlation coefficient test results show that the R value is 0.864, meaning that organizational culture and work commitment together have a very strong relationship to employee performance. While the results of the coefficient of determination test show that the value of R^2 is 0.746, then the value of $R^2 < 1$ means that 74.6% of employee performance at Modern Bakery is influenced by organizational culture and work commitment. While the rest (25.4%) is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Work Commitment

A. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih giat dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan yang berkualitas diyakini akan dapat membawa masa depan perusahaan kearah yang lebih baik mengingat karyawan berfungsi sebagai penggerak, perencana dan pengendali dari suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu masalah yang harus diperhatikan bagi setiap organisasi, karena tingkat kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas bagi organisasi dalam menghadapi persaingan. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins (2010:76)(AAmaral, 2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan dalam usaha untuk memajukan perusahaan. Nilai dan prinsip yang diterapkan perusahaan nantinya juga akan menjadi motivasi bagi setiap karyawan baru yang akan datang.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya memiliki potensi lebih besar untuk memperbaiki kinerjanya baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan usaha yang maksimal untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan bertanggung jawab dan memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat yang akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam sebuah organisasi (Yuwono, 2005)(AAmaral, 2013).

B. LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem atau nilai tertentu yang menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lain. Nilai memiliki arti sebagai kecenderungan secara general dalam menunjukkan suatu kedudukan tertentu yang diukur menggunakan kepercayaan, kepribadian dan sikap. Sebagai makhluk sosial, seorang karyawan tidak akan lepas dari berbagai nilai dan norma yang ada dalam masyarakat termasuk pada lingkungan kerja atau organisasi. Budaya organisasi yang ada dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bersikap dan cara karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya organisasi akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Mega dan Surya, 2016)(Meutia et al., 2019).

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (Susilo & W.S, 2018): 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian terhadap hasil, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Keagresifan, 7) Kemantapan/stabilitas.

Komitmen Kerja

Keberhasilan pengelolaan dalam organisasi dapat ditentukan dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Tinggi rendahnya komitmen karyawan tempat mereka bekerja akan mempengaruhi kinerja yang akan dicapai oleh organisasi.

Robbins dan Judge (2007)(Kurniawan & Prastiwi, 2011) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155)(Kurniawan & Prastiwi, 2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percayadan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). Mowday yang dikutip Sopiah (2008)(Kurniawan & Prastiwi, 2011) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu: 1) *Effective Commitment*

yaitu berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*, 2) *Continuance Commitment* yaitu suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*) dan 3) *Normative Commitment* yaitu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Mangkunegara (2010: 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Husain et al., 2019).

Dalam penilaian kinerja karyawan, terdapat beberapa unsur yang harus menjadi perhatian. Bernandin dan Russel (dalam Sapitri, 2016: 5) mengemukakan bahwa terdapat 7 dimensi yang terdapat dalam penilaian kinerja karyawan. Dimensi-dimensi tersebut yaitu: 1) Kuantitas (*Quantity of work*), 2) Kualitas (*Quality of work*), 3) Pengetahuan kerja (*Job knowledge*), 4) Kerja sama (*Cooperation*), 5) Dapat diandalkan (*Dependability*), 6) Inisiatif (*Initiative*), 7) Sikap (*Personal qualities*) (Tarjo, 2020).

C. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan

dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka (Ferdinand 2006: 28). Sumber data dari penelitian ini diperoleh secara langsung dari hasil jawaban kuisisioner yang diberikan kepada karyawan di Modern Bakery. Definisi operasional adalah secara operasional mendefinisikan sebagai sebuah konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat pada dimensi perilaku, aspek, atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Hal tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam elemen yang dapat diamati dan diukur, sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep (Sekaran, 2006). Variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hasil, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan/stabilitas. Variabel komitmen kerja (X_2) mempunyai indikator *reflective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai indikator kuantitas (*Quantity of work*), kualitas (*Quality of work*), pengetahuan kerja (*Job knowledge*), kerja sama (*Cooperation*), dapat diandalkan (*Dependability*), inisiatif (*Inisiative*), sikap (*Personal qualities*) (Citta et al., 2020)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Modern Bakery, Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 52 responden, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengetahuan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

D. HASIL & PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	-1.143	3.371		-.339	.736
	Budaya Organisasi	.115	.067	.123	1.702	.095
	Komitmen Kerja	.935	.080	.845	11.708	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui persamaannya $Y = 1,143 + 0,115 X_1 + 0,935 X_2$ artinya apabila X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,115, apabila X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,935. Nilai konstanta sebesar 1,143 dapat diartikan apabila nilai variabel budaya organisasi dan komitmen kerja dianggap nol. Maka nilai kinerja karyawan di Modern Bakery adalah sebesar 1,143.

Uji F ANOVA

Tabel 2. Hasil Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	425.532	2	212.766	72.012	.000 ^b
	Residual	144.776	49	2.955		
	Total	570.308	51			

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data primer diolah,2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa F hitung (72,012) dan nilai probabilita (sig) dari Uji F sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel bebas yang meliputi: budaya organisasi dan komitmen kerja secara simultan signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.864 ^a	.746	1.719	.746	72.012	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi sebesar 0,864. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja secara bersama mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan karena nilai korelasi berkisar antara -1 sampai + 1, sehingga nilai R menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kinerja karyawan dengan dua variabel adalah kuat.

Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,746 yang berarti bahwa 74,6% kinerja karyawan di Modern Bakery dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen kerja. Sedangkan sisanya (25,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji T Parsial

Tabel 4. Hasil Uji T

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.143	3.371		-.339	.736
	Budaya Organisasi	.115	.067	.123	1.702	.095
	Komitmen Kerja	.935	.080	.845	11.708	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,095. Hasil Uji T variabel budaya organisasi tersebut menyatakan bahwa T hitung (0,339) dan nilai sig 0,095 > 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel budaya organisasi secara parsial tidak signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Variabel Komitmen kerjamemiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil Uji T variabel komitmen kerja tersebut menyatakan bahwa T hitung (11,708) dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel komitmen kerja secara parsial signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Modern Bakery.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian budaya organisasi dari 52 responden, 2 responden atau 4 % memberikan nilai kurang baik, 24 responden atau 46 % memberikan nilai cukup baik dan 26 responden atau 50 % memberikan nilai baik. Variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear, hal ini dikarenakan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,167. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,702 dengan signifikansi sebesar 0,095. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Modern Bakery.

Tidak adanya hubungan antara dua variabel tersebut diakibatkan karena budaya-budaya organisasi yang diterapkan pada Modern Bakery tidak sesuai dengan karakter dari para karyawan-karyawannya. Sehingga keadaan tersebut mengakibatkan tidak berjalannya budaya organisasi yang ingin diterapkan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Imam Adi (2017: 91) dengan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Modern Bakery.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian komitmen kerja dari 52 responden, 3 responden atau 6 % memberikan nilai kurang baik, 41 responden atau 79 % memberikan nilai cukup baik dan 8 responden atau 15 % memberikan nilai baik. Variabel komitmen kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear, hal ini dikarenakan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,564. Variabel komitmen kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 11,708 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Modern Bakery.

Adanya hubungan antar dua variabel tersebut terjadi karena loyalitas dan komitmen yang diberikan oleh para karyawan terhadap Modern Bakery. Komitmen tersebut diberikan kepada Modern Bakery karena hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan pemilik Modern Bakery.

3. Pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Modern Bakery.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Apabila dibandingkan dengan signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05, maka signifikansi F hitung lebih kecil dari nilai signifikansi yang diharapkan ($0,00 < 0,05$). Dengan begitu dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Modern Bakery.

E. KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisa data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Modern Bakery. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji T variabel budaya organisasi yang memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,95 lebih besar dari 0,05 (sig. $> 0,05$), artinya variabel budaya organisasi secara parsial tidak signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Modern Bakery. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji T variabel komitmen kerja yang memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (sig. $< 0,05$), artinya variabel kinerja karyawan secara parsial signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi dan komitmen kerja secara simultan signifikan mempengaruhi variabel budaya organisasi di Modern Bakery, hal ini dapat dilihat dari nilai probabilita (sig) dari uji F sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai nilai R^2 sebesar 0,746, maka nilai $R^2 < 1$ artinya 74,6% kinerja karyawan di Modern Bakery dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen kerja. Sedangkan sisanya (25,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Aamaral, G. (2013). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PPPA DARUL QUR'AN). *Journal Of Petrology*, 369(1), 1689–1699.
- Citta, A. B., Brasit, N., Hamid, N., & Yusuf, R. M. (2020). Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Husain, G. R., Koleangan, R., Ogi, I., Pendidikan, P., Organisasi, D. A. N. B., Ekonomi, F.,

- Manajemen, J., Husain, G. R., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). *KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO THE EFFECT OF EDUCATION , TRAINING , AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . SULUTGO BANK MAIN BRANCH IN MANADO* *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 4046- 4055* *PENDA*. 7(3), 4046–4055.
- Kurniawan, M. R. N., & Prastiwi, A. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). *Diponegoro University Institutional Repository*, 1–29.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Susilo, A. A. S. H., & W.S, M. C. (2018). Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional , Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 73–82.
- Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JARTIKA Jurnal Riset Teknologi Dan Inovasi Pendidikan*, 3(2), 322–330. <https://doi.org/10.36765/Jartika.V3i2.271>