

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIGA PUTRI JAYA PALEMBANG

**Sugeng Mianto Fane
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang. Sampel penelitian sebanyak 43 orang karyawan tersebut yang diambil dengan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner..

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi dan komitmen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT.Tiga Putri Jaya Palembang ? Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan F dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hasil penguji pada variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,055) > t_{tabel} (2,021)$, pada variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,734) > t_{tabel} (2,021)$, sedangkan pada penguji secara simultan diperoleh nilai $t_{hitung} (9,929) > t_{tabel} (3,231)$, maka variabel budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak lain adalah karyawan, dimana karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Output yang optimal merupakan tujuan sebuah organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya budaya perusahaan untuk menunjang keberhasilan organisasi. Budaya perusahaan perlu dipertahankan dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan dengan cara disosialisasikan agar persepsi karyawan seiring dengan

nilai-nilai perusahaan.

Karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan yang berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu karyawan merupakan sumber daya unik karena memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang yang heterogen. Apabila pengelolaan karyawan dilakukan dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya yang unggul. Oleh karena itu pengelolaan karyawan dalam perusahaan sangatlah penting bagi pencapaian keberhasilan perusahaan.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2005:548)

Kinerja karyawan yang efektif dapat diukur berdasarkan kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, serta kualitas kerja yang baik, untuk mencapainya diperlukan adanya kesamaan pandangan terhadap visi, misi, dan tujuan (Hasibuan, 2005:105). Menyatukan pandangan terhadap tiga hal tersebut tidaklah mudah, menurut Tiffin dalam Riani (2006: 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yang pertama adalah variabel individu yaitu pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, sikap dan komitmen. Yang kedua adalah variabel situasional, dimana didalam variabel ini menyangkut tentang budaya organisasi, menurutnya untuk menyatukan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan diperlukan budaya organisasi yang kuat. Reiman dalam Tika (2006:111) juga menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan memberikan kepastian bagi individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat pertumbuhan dari masing-masing individu sangat bervariasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi adalah komitmen. Karyawan yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja perusahaan akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, yang merupakan perwujudan dari loyalitas, hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi harapan perusahaan, karyawan juga akan memiliki keinginan untuk tetap berada dan bekerja di perusahaan. Komitmen karyawan mempengaruhi kinerja melalui bagaimana perusahaan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawannya, perasaan bahwa perusahaan merupakan pilihan terbaik dan keputusan untuk bekerja di perusahaan merupakan keputusan terbaik karyawan (Panggabean 2005: 127).

PT. Tiga Putri Jaya Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembangunan (jasa konstruksi), perdagangan umum, pengangkutan darat, perbengkelan dan jasa. Perusahaan ini mempunyai rekanan pekerjaan tetap dengan perusahaan BUMN yaitu PT. Pertamina

Rifenery Unit III Palembang. Adapun budaya kerja yang diterapkan oleh PT. Tiga Putri Jaya Palembang ternyata belum dapat meningkatkan antusiasme karyawan untuk bekerja. Kenyataan tersebut dilihat dari adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja serta meningkatnya absensi karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, terlihat adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman di dalam perusahaan, dimana masih banyak karyawan yang datang terlambat setiap harinya dengan berbagai alasan. Padahal perusahaan telah memberi aturan yang ketat terhadap karyawannya. Perusahaan menetapkan jam kerja masuk pada pukul 08.00 namun sampai pukul 09.00 masih ada karyawan yang baru datang, perusahaan juga menentukan pulang pukul 17.00, tetapi sebelum pukul 17.00 karyawan sudah ada yang pulang.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT. Tiga Putri Jaya Palembang
Tahun 2013 sampai dengan 2016

Tahun	Ketidakhadiran					Jumlah
	Absen	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat	
2013	10	6	7	5	12	40
2014	13	14	11	9	9	56
2015	18	12	14	8	10	62
2016	18	6	7	5	4	37

Sumber : PT. Tiga Putri Jaya Palembang

Tabel 2.1 diatas terlihat ketidak hadiran karyawan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang tidak begitu signifikan. Pada tahun 2013 jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 28 orang yang tidak hadir sedangkan sebanyak 12 orang terlambat. Ketidakhadiran pada tahun 2014 mengalami kenaikan yaitu sebanyak 49 orang dan pada tahun 2015 juga mengalami peningkatan 52 orang akan tetapi pada tahun 2016 mengalami penurun sebanyak 33 orang karyawan. Hal ini akibat dari budaya organisasi yang tidak beretika seperti kurangnya disiplin dan rendahnya komitmen karyawan. Griffin (2004:115) menyatakan bahwa karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Sayangnya komitmen ini tidak dimiliki oleh karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang.

Berdasarkan keadaan ini maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang ?
3. Apakah budaya organisasi dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota baru yang menjadi suatu tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Husein Umar (2010:207) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut pendapat Ashar Sunyoto Munandar (2006:262) budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan budaya organisasi adalah perekat organisasi dimana para anggotanya memiliki kesamaan visi, misi, tujuan, dan cara berfikir yang diaktualisasikan dalam perilaku oleh setiap anggota oleh sebuah organisasi. Budaya organisasi inilah yang harus dikendalikan pemimpin untuk menjadikan karyawannya berperilaku seperti kehendaknya, dan tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.2. Jenis Komitmen Karyawan

Jenis komitmen menurut Stephen P. Robbins (2011: 101) terbagi atas tiga, yaitu :

- a. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen normative yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Pegawai dengan komitmen afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan komitmen berkelanjutan. Pegawai berkomitmen afektif memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai berkomitmen berkelanjutan merasa terpaksa menjadi anggota organisasi dan menghindari kerugian finansial serta kerugian lain, sehingga melakukan usaha yang tidak maksimal.

Menurut R. Wayne Mondy (2010:73) komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Allen dan Meyer (Dunham, 2006:370) terbagi atas tiga komponen, yaitu :

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar continuance. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawai dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampak tingkah laku yang berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap

organisasi. Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi. Keinginan juga termasuk kehendak untuk tetap berada dalam organisasi.

Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawai dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku yang berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

2.1.3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berikut beberapa pengertian kinerja menurut Veithzal Rivai (2005: 549) "kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Pendapat lain menurut Henry Simamora (2006:93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:82).

Guritno dan Waridin (2005:67) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas menunjukkan bahwa kinerja

merupakan basil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengukuran Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost effectiveness*, *Need for supervision* serta *Interpersonal impact*.

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya manusia (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja-sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:233) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Adapun suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah Pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut

pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu.

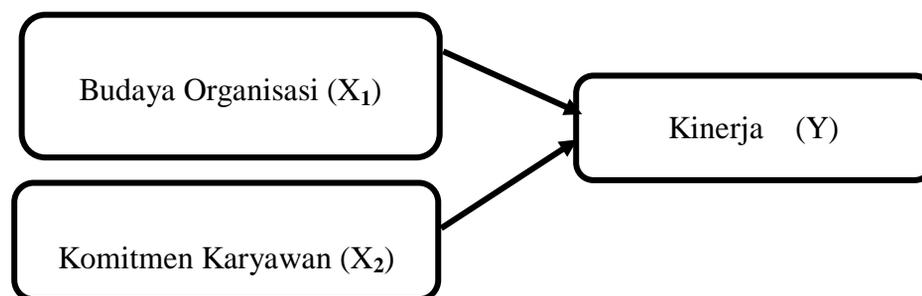
4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.4 Kerangka Fikir



2.1.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh budaya organisasi secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang
2. Ada pengaruh komitmen secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif . Menurut Bungin (2007:102) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya.

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), yaitu suatu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di objek penelitian. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X_1), variabel komitmen (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

3.2. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang dengan cara memberikan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen baik dari perusahaan, buku, jurnal, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen
Budaya Organisasi (X_1)	nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.	1. Inisiatif individual 2. Pengarahan 3. Integrasi 4. Dukungan Manajemen	1-2 3-4 5-6 7-8
Komitmen (X_2)	Kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berkelanjutan	1-2 3-4 5-6
Kinerja (Y)	merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Disiplin	1-2 3-4 5-6

	dengan perannya dalam perusahaan".		
--	------------------------------------	--	--

Sumber : Riani (2011), Munandar (2004), (Rivai (2005)

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur (Situmorang *et al*, 2008:32). Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu dengan menggunakan responden sebagai sampel penelitian. Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Hal ini dilakukan agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti angket yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008 : 172).

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Situmorang dkk, 2008). Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 Pengujian realibilitas instrumen menggunakan pengujian satu skor pada taraf signifikan 5%.

3.4.2 Analisis Deskrriptif Statistik

b. Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

c. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Komitmen karyawan

e = Standart Error

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAS

4.1. Uji Instrumen Data

4.1.1. Uji Validasi Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 22,0. Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 22,0 (hasil perhitungan dapat dilihat dalam lampiran) diperoleh koefisien validitas dari setiap item dalam kuesioner. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r hitung (korelasi skor item terhadap skor total (*Corrected Item Total Corelation*)) = 0,3 jadi apabila r positif > 0,3 maka item valid, sedangkan r negative < 0,3 maka item tidak valid.

a. Validasi Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.582	Valid
Butir 2	0.727	Valid
Butir 3	0.577	Valid
Butir 4	0.694	Valid
Butir 5	0.645	Valid
Butir 6	0.618	Valid
Butir 7	0.823	Valid
Butir 8	0.796	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 22,0

b. Validasi Variabel Komitmen

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Komitmen (X₂)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.595	Valid
Butir 2	0.560	Valid
Butir 3	0.626	Valid
Butir 4	0.697	Valid
Butir 5	0.638	Valid
Butir 6	0.765	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 22,0

c. Validasi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.558	Valid
Butir 2	0.714	Valid
Butir 3	0.689	Valid
Butir 4	0.628	Valid
Butir 5	0.613	Valid
Butir 6	0.721	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 22,0

b. Uji Reliabilitas Data

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Budaya Organisasi	0,899	Reliabel
Komitmen	0,854	Reliabel
Kinerja	0,860	Reliabel

4.1.2 Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefesien Diterminasi

Tabel 4.5
Koefesien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.0635	.062	0.311079
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, BUDAYA				

- a. R menunjukkan korelasi sederhana (korelation pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,797 artinya korelasi antar variabel budaya organisasi dan komitmen dengan kinerja sebesar 0,797. hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena nilai mendekati 1.
- b. R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefesien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,635 artinya persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja sebesar 63,5%, sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Regresi Berganda

Tabel 4.6
Koefesien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.666	4.616		3.394	.002
	BUDAYA	.112	.107	.160	3.055	.000
	KOMITMEN	.209	.121	.263	2.734	.002
a. Dependent Variable: KINERJA						

Tabel 4.6 menunjukkan nilai-nilai koefesien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2). Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 15,666 + 0,112 X_1 + 0,209 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja
 a = Konstanta
 X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Komitmen

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 15.566 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika ada penambahan variabel budaya organisasi dan komitmen 0, maka jumlah kinerja sebesar 15,566
- Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,122 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% budaya organisasi, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,122%
- Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,209 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% komitmen, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,209%

c. Uji Signifikansi

1. Uji T (secara individu/parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk

Tabel 4.7

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.666	4.616		3.394	.002
	BUDAYA	.112	.107	.160	3.055	.000
	KOMITMEN	.209	.121	.263	2.734	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

- Pengujian variabel budaya organisasi (b_1) dengan hipotesis :
 Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,055
 Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat

kebebasan. $df = n-k-1$ atau $43-2-1 = 40$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,021

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_1 ditolak

Karena $t_{\text{hitung}} (3,055) > t_{\text{tabel}} (2,021)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

- a. Pengujian variabel kompensasi (b_2) dengan hipotesis :
Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 2,734
Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan. $df = n-k-1$ atau $43-2-1 = 40$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,021
Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima
Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_1 ditolak
Karena $t_{\text{hitung}} (2,734) > t_{\text{tabel}} (2,021)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

2. Uji F (bersama-sama/simultan)

Tabel 4.8

Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.337	2	18.669	9.929	.159 ^b
	Residual	387.081	40	9.677		
	Total	424.419	42			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, BUDAYA						

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 9,929
Untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $43-2-1 = 40$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,232.

Karena $F_{\text{hitung}} (9,929) > F_{\text{tabel}} (3,231)$, maka H_0 ditolak, diterima, artinya bahwa budaya organisasi dan komitmen secara bersama berpengaruh terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap data penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang. Berdasarkan hasil pengujian secara individual (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} (3,055), sedangkan nilai t_{tabel} (2,021). Karena nilai t_{hitung} (3,055) > t_{tabel} (2,021), maka variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini mendukung hipotesis penelitian.

2. Variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang. Berdasarkan hasil pengujian secara individual (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} (2,734), sedangkan nilai t_{tabel} (2,021). Karena nilai t_{hitung} (2,734) > t_{tabel} (2,021), maka variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja, hal ini mendukung hipotesis penelitian.
3. Variabel budaya organisasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Putri Jaya Palembang. Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai t_{hitung} (9,929), sedangkan nilai t_{tabel} (3,231). Karena nilai t_{hitung} (9,929) > t_{tabel} (3,231), maka variabel budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja, hal ini mendukung hipotesis penelitian.

5.2. Saran-saran

1. Dalam rangka karyawan mempunyai budaya organisasi yang baik dalam perusahaan serta untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pihak perusahaan atau manajemen memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam mengerjakan tugas serta kebebasan dalam mengemukakan ide dan pendapat.
2. Agar karyawan tetap menunjukkan loyalitas dan komitmen yang tinggi serta bersemangat untuk bekerja, terhadap peningkatan kinerja karyawan hendaknya perusahaan/manajemen memperhatikan dan memberikan reward yang memadai, memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh serta tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson , Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlagga, Jakarta, 2012
- Bungin, Burhan H.M, Penelitian Kualitatif, Kencana Prenama Media Group, Jakarta, 2007
- Dunham, Randall B, Management, (ahli bahasa Magdalena) Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006
- Guritno, Bambang dan Waridin, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74, 2005
- Hasibuan, SP. Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Munandar, Ashar Sunyoto , Psikologi Industri dan Organisasi, UI Press, Jakarta, 2006
- Mondy, R. Wayne , Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2) (Edisi 10),

- Erlangga, Jakarta, 2010
- Panggabean, S. Mutiara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005
- Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2005
- Robbins, P. Stephen P. Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (Edisi 14), Salemba Empat, Jakarta, 2011
- Riani, Sri Laksmi, Pengaruh Kompetensi Utama Kecerdasan Emosional dan Afikasi Diri Terhadap Kenyamanan Supervisor Dalam Melakukan Penilaian Kerja, Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 6, No.1 tahun 2006
- Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2008
- Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta, 2010
- Situmorang, Helmi Syafrizal, 2008. Filasafat Ilmu dan Metode Riset, Usu Press, Medan.2008
- Tika, Pabundu, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, 2006
- Umar, Husein, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta, 2010