

ANALISIS BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAH SAJAJAR DJAYA

ABSTRAK

Riswanandi¹, Syahrani², Rizka Zulfikar³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0567

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 060.407.234

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061.510.808

Email :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mah Sajajar

Rancangan penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas. Instrument penelitian menggunakan kuisioner, dengan pemilihan responden berjumlah 40 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f dengan menggunakan SPSS 22.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengujian secara serentak variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, PT Mah Sajajar Djaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Mah Sajajar

The design of this research is quantitative with the type of research used is the type of scientific explanation research can be classified in the type of causality research. The research instrument used a questionnaire, with the selection of respondents totaling 40 people. The data analysis methods used are validity, reliability, multiple regression analysis, coefficient of determination, t-test and f-test using SPSS 22.0 for windows.

The results showed that partially the variables of organizational culture and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance, while simultaneous testing of variables had a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance, PT Mah Sajajar Djaya

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013, h.67). Menurut Prawirosentono (2013), 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 2013, h.135).

Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat. Organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif, dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi, akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi. Faktor tersebut adalah budaya organisasi yang dimilikinya (Malayu : 2013).

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi pada PT. Mah Sajajar yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik. Melalui wawancara singkat, pimpinan PT. Mah Sajajar mengaku

belum membangun budaya secara sadar di perusahaannya. Selain itu ketika melakukan perekrutan karyawan tidak dilakukan tahap seleksi yang benar. Pemimpin mengatakan bahwa untuk bekerja, siapapun yang memiliki niat untuk bekerja akan langsung diterima menjadi karyawan di PT. Mah Sajajar. Hal ini dilakukan pimpinan dikarenakan sering terjadi keluar masuk karyawan. Kurangnya kesadaran pimpinan akan pentingnya budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan yang tidak stabil, seperti yang sudah terjadi yaitu sering terjadi pergantian karyawan maupun masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja.

Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. (Robbins, 2013).

Berdasarkan hal tersebut, kenyataan yang terjadi di PT. Mah Sajajar bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya karyawan harus mempunyai komitmen untuk menunjang kinerjanya. Untuk itu pimpinan PT. Mah Sajajar menanamkan karyawan komitmen organisasi pada dirinya ketika bekerja di PT. Mah Sajajar.

Pimpinan PT. Mah Sajajar menanamkan komitmen organisasi pada karyawan, bagi siapapun yang memiliki niat untuk bekerja akan langsung diterima menjadi karyawan di PT. Mah Sajajar. Bagi pimpinan PT. Mah Sajajar karyawan wajib mematuhi komitmen dengan giat bekerja, taat peraturan, disiplin, tepat waktu dalam bekerja, dilarang bolos kerja, loyal pada perusahaan dan saling kerja sama antar karyawan.

Akan tetapi seperti yang terjadi di PT. Mah Sajajar bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun, terkait hal tersebut adanya pelanggaran-pelanggaran yang telah dilakukan karyawan salah satunya, karyawan suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul, **Analisis Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar.**

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen

yang diperlukan dari internet, buku-buku *literature*, serta penelitian terdahulu.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 Variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mah Sajajar
- H2 Variabel Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mah Sajajar
- H3 Variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mah Sajajar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah variabel bebas X1. Budaya Organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Pada variabel Budaya Organisasi yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada karyawan untuk membantu mencapai misi perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan dengan rata-rata 4,50, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan toleransi kepada karyawan untuk berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya dalam memajukan perusahaan dengan rata-rata sebesar 3,27

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah variabel bebas X2. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak

pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Pada variabel Komitmen organisasi yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga dengan rata-rata 3,70, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya dengan rata-rata sebesar 3,12

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel bebas Y. Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada variabel Kinerja karyawan yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Saya disiplin waktu dalam bekerja dengan rata-rata 4,33, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan rata-rata sebesar 3,40.

Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probability signifikansi dengan probability sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar secara

parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Mah Sajajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam PT. Mah Sajajar akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam PT. Mah Sajajar implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan, karena budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan PT. Mah Sajajar merasakan budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini mengimplikasikan manajemen PT. Mah Sajajar harus bisa memberikan solusi ketika karyawan menghadapi terkait dengan budaya organisasi. Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki karyawan yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar

Pengaruh variabel Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05

sehingga dapat disimpulkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan komitmen organisasi bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian PT. Mah Sajajar perlu merencanakan komitmen organisasi dengan baik untuk menyelaraskan rancangan karir karyawan dengan rancangan karir perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan perlu membuat perencanaan karir agar PT. Mah Sajajar mengetahui minat karir karyawan ke depan.

Hasil penelitian temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap PT. Mah Sajajar, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Mah Sajajar lebih terbuka, dalam arti menandakan bahwa sebagian karyawan merasa loyal (setia) terhadap PT. Mah Sajajar yang disebabkan oleh berbagai hal yang mengacu pada keterikatan emosional (senang, percaya, merasa baik berada di organisasi), identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.

Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan karyawan di PT. Mah Sajajar, dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target harian yang ditentukan oleh perusahaan, jika perusahaan mempunyai banyak produksi

Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar

Dari Uji Anova didapat tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar. Hasil model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,870, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Budaya Organisasi Dan Komitmen terhadap variable Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar sebesar 87%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1,000. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 87%. Sedangkan sisanya (100%-87% = 13%) dijelaskan oleh faktor lain

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Penelitian ini memberikan tambahan referensi hasil studi terkait sumber referensi bagi pengembangan ilmu penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan Budaya Organisasi Dan Komitmen organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki.

Diharapkan PT. Mah Sajajar memperhatikan apa yang telah menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik.

PT. Mah Sajajar harus melakukan peningkatan budaya organisasi yang mengacu dengan nilai dan kebudayaan yang tinggi dan selalu menciptakan suasana kerja yang disiplin dan harmonis. Hal itu

bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya

Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap PT. Mah Sajajar, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap PT. Mah Sajajar. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian. Kinerja Karyawan PT. Mah Sajajar akan lebih meningkat lagi dan apabila Kinerja Karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.

Bagi PT. Mah Sajajar Dengan adanya penelitian ini, semoga bermanfaat bagi PT. Mah Sajajar tentang kinerja dari karyawannya selama ini. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wacana baru bagi PT. Mah Sajajar itu sendiri untuk memperhatikan tentang keadaan internal dan eksternal dari karyawan berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mah Sajajar. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai organisasi telah tertanam dengan baik pada diri karyawan masing-masing dengan menunjukkan kinerja yang bagus dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung*
- Arikunto. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi. Jakarta: Rineka. Cipta*
- Ari Pradanawati, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen*

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Bpr Setia Karib Abadi Semarang

- Armanu dan Mandayanti. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).*
- Alter, Steven. 2002. *Information System, Foundation of E-busines. Prentice Hall, London*
- Allen, N. J., and Meyer, J.P. (1990). *Longitudinal study: A Reanalysis and Intrepretation Using Structural Equation Modeling. Human Relations, 169- 186.*
- Darsono. 2010. *Manajemen Keuangan. Jakarta: Consultant Accounting*
- Denison, D. R. (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness. United State of America.*
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Towards a theory of organizational culture and effectiveness", organization science, 6 (2), 204-24.*
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana*
- F.Zebua, 2009, *Akuntansi Keuangan Lanjutan, Mitra Wacana Media*
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara
- Hill, Charles W.L., dan Jones Gareth R. 1998. *Strategic management Theory: An Integrated Approach. Fourth Edition, Houghton Mifflin, Boston*
- Istijanto, Fandy. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia
- Jogiyanto Hartono, 2013. "Teori Portofolio dan Analisis Investasi", BPFE. Yogyakarta, Edisi Kedelapan, Yogyakarta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat*. Jakarta
- Muhammad Faldy Ferrysah, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an)*
- Moh. Nazir. (1998). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Luthans, Fred. (2008.) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Osborne, David & Peter Plastrik. (2000). *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha (Terjemahan Ramelan Abdul Rosyid)*, Jakarta: PPMaksara, Jakarta
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, 2001. "Komunikasi Organisasi", ROSDA, Bandung
- Rizki Sandi Pratama, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)*
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Soerjanto Poespowardojo, 1993, *Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis*, Gramedia Pustaka Utama (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,

*Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo
Persada, Depok, 16956*

Widyasari, S. 2003. *Strategi Pengembangan
Kompetensi SDM Indonesia Dalam
Memasuki Era Global. Fokus
Ekonomi, Vol 2, No.2*