

PENGARUH ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA

Adam Al Ghifari

Inayah Wibawanti

Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Sampel pada penelitian ini berjumlah 97 subjek dengan metode pengambilan data menggunakan Teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, maksudnya adalah semua populasi dijadikan sampel. Alat ukur yang digunakan adalah skala kinerja (20 item, $\alpha = 0,890$), skala budaya organisasi (32 item, $\alpha = 0,950$), skala komitmen organisasi (20 item, $\alpha = 0,928$). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,762, dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,551. Selanjutnya, hasil analisis data regresi linear ganda menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 for windows diperoleh koefisien korelasi $R = 0,773$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

Abstract

*This research is a quantitative study which aims to examine the influence between organizational culture and organizational commitment on employee performance at PT. Masaji Tatanan Container Indonesia. The sample in this study amounted to 97 subjects with data collection methods using non probability sampling, namely saturated sample. Sampling technique when all populations are used as samples. The measuring instrument used is the performance scale (20 items, $\alpha = 0.890$), the organizational culture scale (32 items, $\alpha = 0.950$), the organizational commitment scale (20 items, $\alpha = 0.928$). The results of this study indicate that there is a significant positive influence between organizational culture and employee performance of 0.762, and there is a significant positive effect between organizational commitment and employee performance of 0.551. Furthermore, the results of multiple linear regression data analysis using the computer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 22.0 for windows obtained a correlation coefficient of $R = 0.773$.*

Keyword : Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian suatu negara merupakan tujuan dari kegiatan bisnis. Persaingan dalam dunia bisnis semakin lama semakin ketat. Hal ini menuntut pada setiap perusahaan dalam keberhasilannya di suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu agar perusahaan tetap bertahan dan terus berkembang maka perusahaan harus terus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja yang berkembang salah satunya tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam berlangsungnya kegiatan dalam perusahaan serta berperan aktif dalam organisasi. Karena sumber daya manusia yang mengatur dan mengelola sumber daya lainnya. Dengan demikian berhasil atau tidaknya proses pekerjaan yang dilakukan tergantung pada sumber daya manusianya. Sehebat dan secanggih apapun teknologi dan peralatan yang digunakan serta besarnya modal yang dikeluarkan apabila sumber daya manusianya tidak dapat menggunakannya dengan baik, maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah dibutuhkan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Menurut Mangkunegara (dalam Arif Burhan, Ari

Pradhanawati, Reni Shinta Dewi, 2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peranan pegawai yang handal dan profesional dalam usaha meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan, karena hal itu akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (dalam Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, Muhammad Fahmi, 2018).

Kinerja karyawan yang bagus tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang yang diterapkan dengan baik dalam perusahaan, sehingga karyawan melakukan pekerjaannya dengan ikhlas dan tidak adanya tekanan dari pihak manapun.

Setiap organisasi mempunyai peranan yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam kegiatan organisasi, karena menciptakan budaya organisasi yang kuat dapat menjadi dasar untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersamaan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. Robbins (dalam Triana Kartika Sari dan Andre D. Witjaksono. 2013). Budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi dan setiap organisasi mempunyai

suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri. Peter F. Drucker (dalam Ujang Wawan Sam Adinata, 2015), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan cerminan sikap dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan memiliki proses secara terus menerus serta memihak pada satu organisasi dan memberikan segala kemampuan yang dimiliki secara maksimal kepada organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Intan Maharani dan Suryono Efendi, 2017), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan ketika seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan sendiri, sehingga pegawai tersebut cenderung bekerja

secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik ketimbang pegawai yang mementingkan dirinya sendiri dan juga akan selalu meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut semakin naik. Menurut Griffin (dalam Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. 2013), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi, kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sehingga dalam dunia kerja, khususnya pada bidang sumber daya manusia, komitmen menjadi isu yang sangat penting bahkan dimasukkan sebagai salah satu syarat dalam pemenuhan jabatan atau lowongan pekerjaan. Tuntutan akan kemampuan dan tanggung jawab pada setiap pribadi yang ada di perusahaan, maka dalam kegiatan perusahaan dibutuhkannya kinerja pegawai yang baik dalam memegang peranan untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha. Peranan pegawai yang handal dan profesional dalam usaha meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan, karena hal itu akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Misalnya untuk memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Cokroaminoto (dalam Muhammad Fauzi, Moch. Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono, 2016) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan

tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan Byars dan Rue (dalam Kiki Cahaya Setiawan, 2015) mendefinisikan kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya.

Soeprihantono (dalam H. Teman Koesmono, 2005), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard*, *target*/ *sasaran*/ *kriteria* yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dari pengertian tersebut, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi.

Dalam praktiknya, kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Gibson (Kasmir, 2019:182) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Sedangkan Colquitt (Kasmir, 2019:183) mengatakan *Performance* “*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang

berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Dimensi Kinerja

Menurut Bernardin & Russel (dalam Kiki Cahaya Setiawan, 2015) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kerja, antara lain:

1. *Quantity* (Kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
2. *Quality* (Kualitas) merupakan kegiatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. *Cost Effectiveness* (Efektifitas Biaya) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. *Interpersonal Impact* (Hubungan antar perseorangan) merupakan kegiatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat yang baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Sutrisno (dalam Dewi Sandy Trang, 2013). David (dalam Nel Arianty, 2014) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru untuk menyadari, berpikir, dan merasa.

Kreitner dan Kinicki (dalam Enrico Maramis, 2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Sedangkan Moeljono (dalam Dewi Lina, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi

untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Matsumoto (Djokosantoso. 2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan perilaku didalam organisasi.

Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Tujuh hal yang menjadi aspek penting suatu budaya organisasi menurut Robbins (dalam Endah Mujiasih dan Ika Zenita Ratnaningsih. 2012) adalah:

a. Inovasi dan Pengambilan Resiko
(*Inovation and Risk Taking*)

Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif, berani mengambil keputusan dan resiko.

b. Perhatian Terhadap Detail (*Attention to Detail*)

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

c. Orientasi Terhadap Hasil (*Outcome Orientation*)

Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Orientasi Terhadap Individu (*People Orientation*)

Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek hasil terhadap individu yang ada dalam perusahaan.

e. Orientasi Terhadap Tim (*Team Orientation*)

Tingkat aktifitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

f. Agresifitas (*Aggresiveness*)

Tingkat tuntutan terhadap individu agar berlaku agresif dan bersaing (kompetitif), serta tidak bersikap santai.

g. Stabilitas (*Stability*)

Tingkat penekanan aktifitas perusahaan dalam mempertahankan status *quo* berbanding pertumbuhan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Robbins (dalam Titik Rosita dan Tri Yuniati. 2016).

Mowday (dalam Sovyia Desianty. 2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan keinginan

yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Hatmoko (dalam Novita Sidharta dan Meily Margaretha. 2011), komitmen organisasional adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi tersebut. Sedangkan Becker (dalam Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, Muhammad Fahmi, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Selanjutnya Salancik (dalam Miftahun Ni'mah Suseno dan Sugiyanto. 2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tahap pada saat individu menjadi terikat karena tindakan-tindakannya dan dengan tindakan tersebut tumbuh keyakinan untuk tetap mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya.

Berdasarkan definisi komitmen organisasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bukan sekedar loyalitas karyawan yang pasif terhadap organisasi, tetapi juga menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif, yang ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam kegiatan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (dalam Anggie Rumondang B.S dan Kristiana Haryanti. 2014) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu:

a. *Affective Commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

b. *Continuance Commitment*

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. *Normative Commitment*

Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Dari uraian tersebut peneliti menyimpulkan aspek-aspek dari komitmen organisasi yaitu keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi

keputusan individu seperti keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang merupakan hasil dari pengalaman setiap individu selama ia berada di dalam organisasi tersebut.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini meliputi:

- Ha 1: Ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
- Ha 2: Ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
- Ha 3: Ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

METODE PENELITIAN

Kinerja merupakan seluruh aktifitas yang dijalankan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mengarah pada tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Variabel ini dioperasionalkan menggunakan skala kinerja karyawan, antara lain: *quantity, quality, timeliness, cost effectiveness, interpersonal impact*.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan

dipahami bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan perilaku didalam organisasi. Variabel ini dioperasionalkan menggunakan skala budaya organisasi, antara lain: *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, stability*.

Komitmen organisasi bukan sekedar loyalitas karyawan yang pasif terhadap organisasi, tetapi juga menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif yang ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam kegiatan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Variabel ini dioperasionalkan menggunakan skala komitmen organisasi, antara lain: *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala *Likert* untuk skala kinerja, skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi. Populasi atau subjek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, serta mampu mengisi skala psikologi yang diberikan, yang berjumlah 67 orang. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh (sensus), yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil (dalam Supriyanto dan Machfudz. 2010). Untuk

pengujian data penelitian dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear ganda dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 for windows.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengolahan uji normalitas dilakukan dengan bantuan program computer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 for windows, dengan melihat kolom Shapiro-Wilk dikarenakan jumlah sampel/responden yang digunakan kurang dari 100 responden. Jika nilai signifikansi (p) > 0,05 maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal, begitupula sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas, diperoleh signifikansi untuk skala kinerja sebesar 0,878 ($p > 0,05$); nilai signifikansi untuk skala budaya organisasi sebesar 0,431 ($p > 0,05$); dan nilai signifikansi untuk skala komitmen organisasi sebesar 0,060 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian skala kinerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

Kemudian dilakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Hasil uji menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Hal ini dibuktikan dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar $1,526 < 10$ dan

nilai *tolerance* budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar $0,655 > 0,1$.

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa terjadi *variance residual* pada suatu pengamatan, atau hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Deleted Residual* nilai tersebut. Pada grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Hasil uji kategorisasi dari masing-masing variabel mengindikasikan bahwa variabel kinerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berada pada kategorisasi “sedang”.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program computer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 for windows, hipotesis pertama diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diperoleh koefisien korelasi $r = 0,762$ dengan $F = 90,085$ dan $p = 0,000 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan. Oleh karena itu, H_0 : “Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia” ditolak dan H_a : “Ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia” diterima. Lalu dilanjutkan dengan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan analisis regresi linear

sederhana diperoleh koefisien korelasi $r = 0,551$ dengan $F = 28,281$ dan $p = 0,000 (<0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan. Oleh karena itu, H_02 : “Tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan dengan kinerja karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia” ditolak dan H_{a2} : “Ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia” diterima.

Kemudian dilanjutkan dengan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis regresi linear ganda diperoleh koefisien korelasi $r = 0,773$ dengan $F = 47,421$ dan $p = 0,000 (<0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan. Oleh karena itu, H_03 : “Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia” ditolak dan H_{a3} : “Ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia” diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Frengky Basna yang berjudul analisis gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai” (survei pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah daerah kabupaten maybrat) pada tahun 2016, hasil uji F diperoleh hasil uji F, dengan F_{hitung} sebesar 47,679 dengan signifikansi uji sebesar 0,000. Diketahui $df_1 = 4$ dan $df_2 = 75$ sehingga

diperoleh nilai F tabel sebesar 5,68. Karena nilai signifikansi uji lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar F tabel ($45,238 > 5,68$). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Maybrat.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti berhadapan hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi berbagai pihak, diantaranya yaitu dapat dipetik dalam penelitian ini, bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, diharapkan agar budaya organisasi yang dimiliki perusahaan tetap tinggi agar kinerja karyawan juga tinggi. Hal ini juga berlaku untuk komitmen organisasi untuk tetap bertahan dengan baik pada karyawan agar kinerja tetap baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggie Rumondang B.S dan Kristiana Haryanti. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X*. Psikodimensia Vol. 13 No.1.
- Arif Burhan, Ari Pradhanawati, Reni Shinta Dewi. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen*

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. Diponegoro Journal of Social and Politic.*
- Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.* *Jurnal Economia* Volume 9, Nomor 1
- Dewi Lina. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating.* *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* Vol 14 No. 1.
- Djokosantoso Moeljono. 2005. *Cultured! Budaya Organisasi dalam Tantangan.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Endah Mujiasih dan Ika Zenita Ratnaningsih. 2012. *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi.* *Jurnal Seminar Nasional.*
- Enrico Maramis. 2013. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado.* *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4.
- Frengky Basna. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.* *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4, No.3
- Ranchman, Raniawati., & Totok Wahyu Abadi. (2017). *Komunikasi word of mouth dan keputusan pembelian.* *Jurnal Aspikom*, 3(2).
- Sugiyono, (2017). *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta
- H. Teman Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.* *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 7, No. 2.
- Intan Maharani dan Suryono Efendi. 2017. *Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.* *Jurnal Ilmu Manajemen.*
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivai Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.* *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2.

- Miftahun Ni'mah Suseno dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi Volume 37, No.1.
- Muhammad Fauzi, Moch. Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening*. *Journal of Management*. Vol. 02 No. 02.
- Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, Muhammad Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol, 1, No 1.
- Nel Arianty. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 14 No. 02.
- Novita Sidharta dan Meily Margaretha. 2011. *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi*. *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.2.
- Sovya Desianty. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang*. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Vol. 2 No. 1.
- Triana Kartika Sari dan Andre D. Witjaksono. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 3.
- Ujang Wawan Sam Adinata. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS Tamzis Bandung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 9, No. 2.