

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMU AIR MANCUR
WONOGIRI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ROCHMAT NURGIANSAH
B 100 090 215

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A.Yani Tromol Pos I – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax : 615448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi:

Pembimbing Utama: Ir. Irmawati, SE., M.Si.

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi akhir dari mahasiswa:

Nama : Rochmat Nurgiansah
NIM : B 100 090 215
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMU AIR MANCUR WONOGIRI

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Mengetahui
Pembimbing Utama

Ir. Irmawati, SE., M.Si.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang penarikannya kesimpulannya didasarkan pada angka-angka yang diperoleh secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Air Mancur Wonogiri yang berjumlah 122 orang. Sampel diambil sebanyak 55 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Air Mancur Wonogiri. Hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,447 > 2,000$) dengan $p < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan; 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Air Mancur. Hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,756 > 2,000$) dengan $p < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya budaya organisasi karyawan; 3) Komitmen organisasi karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Air Mancur Wonogiri. Terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $60,953 > 3,15$ diterima pada taraf signifikansi 5%.

Kata kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Artinya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2008: 36). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi komitmen organisasi, budaya organisasi, loyalitas, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Rivai (2005: 14) menyatakan kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki

seseorang dalam memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsi pekerjaannya

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Nawawi (2003: 63) budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi. Apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja karyawan dan kinerja organisasi juga menjadi baik dan berkualitas.

Budaya organisasi menurut Kempton dalam Sopiah (2008: 71) terbentuk, dikembangkan, diperkuat, atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut dilakukan melalui induksi atau sosialisasi, yaitu melalui proses transformasi budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2007: 221).

Steers (2005: 124) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan maka akan diperoleh karyawan yang setia dan bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan.

Perusahaan jamu PT. Air Mancur merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak di bidang jamu dan obat-obatan tradisional yang terletak di Wonogiri. PT. Air Mancur mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini sejalan dengan visi PT. Air Mancur “Menjadi industri jamu yang dapat memberikan manfaat pada masyarakat dan lingkungan”, secara pasti PT. Air Mancur bertekad untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih berkonsentrasi dan inovatif.

Aktivitas produksi PT. Air Mancur harus didukung oleh para karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing, sehingga memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu dibutuhkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi dan penciptaan budaya organisasi yang baik dalam kehidupan kerja di PT. Air Mancur.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: *Pertama*, Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? *Kedua*, Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? *Ketiga*, Apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen organisasional, karena karyawan mengukur seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya kinerja yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang kuat, serta komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat

meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan rumusan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut: *Pertama*, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; *Kedua*, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; *Ketiga*, Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey yang bermaksud melakukan pengujian hipotesis dengan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri yang berjumlah 122 orang. Sampel diambil sebanyak 55 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* (sampel acak).

Data diperoleh dari data primer yaitu data yang langsung diperoleh oleh responden dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden. Teknik Analisis Data menggunakan: 1) Uji Instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas; 2) Uji asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas; dan Uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya.

HASIL PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan terhadap 55 karyawan PT. Jamu Air Mancur Wonogori. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer program *SPSS Release 15.0* mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	7,225		
Komitmen organisasi	0,448	5,447	0,000
Budaya organisasi	0,452	4,814	0,000
R^2	0,701		
F_{hitung}	60,953		0,000

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis di atas, maka model persamaan regresi linier berganda yang dapat disusun adalah sebagai berikut: $Y = 7,225 + 0,448.X_1 + 0,452.X_2$. Persamaan menunjukkan bahwa Konstanta (a) = 7,225, artinya jika komitmen organisasi dan budaya organisasi dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan sama dengan 7,225 satuan; Koefisien b_1 = bernilai positif sebesar 0,448, artinya setiap penambahan skor komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel budaya organisasi dianggap konstan (tetap); Koefisien b_2 = bernilai positif sebesar 0,452, artinya setiap penambahan skor budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel komitmen organisasi dianggap konstan (tetap).

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang

digunakan. Artinya model estimasi dari regresi pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi bersifat andal, jadi komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat memprediksi kinerja karyawan.

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi memperoleh koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,448 dengan nilai probabilitas $p=0,000$, sedangkan hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,447 > 2,000$) pada taraf signifikansi 5% dengan $p < 0,05$, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat Steers (2005: 50) yang menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi antara atasan dan bawahan perlu dibina untuk lebih memudahkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan, di samping itu atasan akan terbantu dalam tugasnya melalui informasi dan laporan yang lancar dan tepat waktu dari bawahan. Bila kegiatan komitmen organisasi tidak

berjalan dengan baik mengakibatkan buruknya hubungan kerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi memperoleh koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,452 dengan nilai probabilitas $p=0,000$, sedangkan hasil uji t untuk budaya organisasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,814 > 2,000$) pada taraf signifikansi 5% dengan $p < 0,05$, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja. Semakin kurang baik budaya organisasi, maka semakin rendah motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins, (2002: 236) yang menyatakan bahwa seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan budaya organisasi di tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $60,953 > 3,15$ diterima pada taraf signifikansi 5%, maka komitmen organisasi dan budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama diterima. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi dan budaya organisasi karyawan, maka kinerja karyawan cenderung lebih meningkat.

Budaya organisasi merupakan hal yang harus ada di dalam satu organisasi yang dapat diterima oleh seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Sehingga organisasi tersebut dapat mencapai sebuah tujuan yang telah diinginkan secara bersama-sama. Ditinjau dari komitmen organisasi, komitmen menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Hasil ini memperkuat pendapat Kosasih dan Sutanto (2014: 71) bahwa budaya dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasional yang kuat, serta komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Air Mancur Wonogiri. Hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,447 > 2,000$) dengan $p < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan; *Kedua*, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Air Mancur. Hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,756 > 2,000$) dengan $p < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan

oleh tinggi rendahnya budaya organisasi karyawan; *Ketiga*, Komitmen organisasi karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Air Mancur Wonogiri. Terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $60,953 > 3,15$ diterima pada taraf signifikansi 5%.

SARAN

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: *Pertama*, dalam upaya meningkatkan ketrampilan dan peluang karir, karyawan harus bersedia mengikuti komitmen organisasi. Kemajuan teknologi informasi harus selalu diikuti oleh karyawan agar dapat mendukung pelaksanaan kerja, yaitu menjadi lebih efektif dan efisien; *Kedua*, karyawan harus diberdayakan untuk mengantisipasi perkembangan teknologi dan tuntutan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Melalui keunggulan hasil komitmen organisasi, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari tingginya nilai kepercayaan konsumen.

Ketiga, karyawan harus menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan harus mengikuti secara baik terhadap budaya yang telah berlaku pada perusahaan. Hal ini agar kinerja karyawan sesuai dengan yang tujuan diharapkan Karyawan harus mengembangkan perilaku yang sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi; *Keempat*, bagi perusahaan, akses dukungan dan akses peluang di lingkungan kerja merupakan faktor penting pembentuk komitmen organisasi kerja. Pimpinan perguruan tinggi dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk mengikuti komitmen organisasi

dengan melakukan seleksi; *Kelima*, upaya yang dapat dilakukan dalam komitmen organisasi SDM antara lain: (1) pemberian pendidikan dan pelatihan sesuai dengan uraian tugas, (2) ada arahan dan bimbingan atasan dan teman kerja yang sudah senior terhadap karyawan baru, (3) ada kesesuaian antara upah kerja dengan volume kerja, (4) ada pemeriksaan kesehatan karyawan dilakukan dalam satu bulan, (5) kondisi kebersihan dan kenyamanan ruang kerja tetap terkendali, dan (6) pemberian penghargaan dan bonus sesuai prestasinya.

Keenam, perbaikan budaya organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan lebih peduli dan merasa menjadi bagian dari organisasi. *Ketujuh*, bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan menambah variabel yang lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*, diterjemahkan Moh. Hasud, Jilid I, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty
- Iswanto, Yun, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka
- Kosasih, Yonathan Steve dan Eddy Madiono Sutanto. 2014. Pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Agora Vol. 2. No. 1 (2014)*
- Nawawi, H. 2005. *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Rivai, V. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Steer, Richard, M. 2005. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Triguno. 2010. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press
- Umar, Husein. 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN