

**HUBUNGAN KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KINERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

FIRIZKY RAFIDA AURELLIA

F 100 160 184

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

FIRIZKY RAFIDA AURELLIA

F 100 160 184

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'T' followed by a cursive 'a' and 'u'.

Prof. Taufik, M.Si., Ph.D

NIK/NIDN:779/0629037401

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN

Oleh :
FIRIZKY RAFIDA AURELLIA
F 100 160 184




Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 12 September 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Prof. Taufik M.Si., Ph.D
(Ketua dewan penguji)

2. Dr. Eny Purwandari, M.Si
(Anggota 1 dewan penguji)

3. Dra. Partini, M.Si, Psikolog
(Anggota 2 dewan penguji)

()
()
()



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIK/NIDN:838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Agustus 2020

Penulis



FIRIZKY RAFIDA AURELLIA

F 100 160 184

HUBUNGAN KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya :1. Ada hubungan antara komitmen dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, 2. Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, 3. Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan sampel penelitian berjumlah 80 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik korelasi non parametrik. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara komitmen dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan tergolong tinggi.

Kata Kunci : komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between commitment and organizational culture with employee performance. The hypotheses proposed in this study include: 1. There is a relationship between commitment and organizational culture with employee performance, 2. There is a positive relationship between organizational commitment and employee performance, 3. There is a positive relationship between organizational culture and employee performance. The method used is quantitative correlation with a research sample of 80 people. The sampling technique used is simple random sampling. The data analysis technique used is the non-parametric correlation technique. Based on the research results, there is a relationship between commitment and organizational culture and employee performance. Based on the categorization results, the level of organizational commitment, organizational culture and employee performance is high.

Keywords: organizational commitment, organizational culture, employee performance

1. PENDAHULUAN

Di perusahaan maupun organisasi, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia. Pemimpin, karyawan dan wiraswasta adalah bagian dari sumber daya manusia (Hasibuan, 2011). Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki tugas dengan berpartisipasi secara aktif pada kegiatan di perusahaan atau organisasi untuk membuat sebuah konsep, sistem, dan tujuan yang diinginkan. Maka dari itu peran karyawan dalam pekerjaan merupakan faktor terpenting untuk mengembangkan organisasi untuk mencapai keunggulan (Stephen & Stephen, 2016). Status karyawan terikat dengan

perusahaan atau organisasi sehingga wajib untuk melakukan tugas sesuai bidangnya dan berwenang mendapatkan kompensasi (Zamanudin, Nurhajati dan Hufron, 2020).

Saat ini yang menguasai di dunia kerja adalah karyawan yang masuk dalam generasi Y (millennial). Berdasarkan buku yang ditulis oleh Ali dan Purwandi (2017) menyatakan bahwa > 35% dari penduduk Indonesia adalah penduduk muda antara 15 sampai 34 tahun yang lahir sekitar tahun 1980-2000, yang disebut generasi millennial. Terdiri dari 3 generasi yang bekerja dalam organisasi, yaitu generasi Y (millennial) yang mayoritas jumlahnya, generasi X yang menduduki posisi pertengahan dan generasi *baby boomer* yang akan menghadapi masa pensiun. (Setiyani, Djumarno, Riyanto dan Nawangsari, 2019). Dalam dunia pendidikan, karyawan adalah guru. Guru merupakan sosok penting dalam pendidikan, maka dari itu perlu untuk memberikan perhatian lebih agar menciptakan guru berkualitas sehingga dapat menunjang kinerja guru. Kinerja guru sebagai penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan karena guru sering berinteraksi dengan siswa saat proses pembelajaran (Fachrurozi, 2014).

Data awal yang dikumpulkan peneliti melalui penyebaran kuesioner secara *online* dengan menggunakan *google form* yang bertujuan untuk mengetahui apa yang menjadi masalah dalam mencapai kinerja karyawan di sekolah pada tanggal 18 Juni 2020 dengan hasil presentase sebagai berikut : 35% karyawan (23 orang) merasa hubungan antar karyawan tidak baik, 25 % karyawan (17 orang) merasa kurang mendapat apresiasi dari atasan, 30% karyawan (20 orang) merasa kurangnya koordinasi / komunikasi sehingga terjadi missskomunikasi dan 10% karyawan (7 orang) mengeluhkan tentang gaji yang di dapat. Berdasarkan data awal tersebut terlihat berbagai alasan karyawan saat bekerja yang menyebabkan kinerjanya berkurang sehingga target tidak berjalan sesuai.

Fenomena yang terjadi di SMKN 2 Pengasih yaitu guru belum bekerja secara maksimal karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa saat jam pelajaran dan diganti dengan memberikan tugas, lalu pada pelajaran praktik banyak guru yang tidak selalu mendampingi kegiatan tersebut. Selain itu, guru di SMKN 2 Pengasih kurang kreatif dalam pembelajaran dilihat dari media yang digunakan sehingga membuat para siswa merasa bosan (Gutama, 2015). Lalu fenomena pada PT Asuransi Jasa Indonesia adalah penerapan budaya organisasi yang belum menyeluruh, kompensasi yang belum didapatkan oleh karyawan dan hubungan karyawan dengan kinerja yang belum maksimal (Lutfi dan Riyanto, 2017). Adapun fenomena yang terjadi

di BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam yang berkaitan dengan kinerja pegawai seperti halnya pegawai kurang tanggap mengenai penyampaian informasi pencairan klaim dana kepada nasabah dan pelayanan yang diberikan kepada nasabah kurang baik, hal ini disebabkan karena adanya ketidak lengkapan tugas dalam organisasi, atau pun kemampuan pegawai dalam berkerja, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab dalam berkerja. Target dari tahun 2015 - 2018 mengalami penurunan hal ini terjadi karna pada kenyataannya kinerja yang tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap karyawan, ada juga sebagian pegawai yang memiliki kinerja rendah (Maulina, 2019). Dari fenomena-fenomena diatas menjelaskan bahwa ada banyak sekali faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan yang dilakukan pada waktu tertentu, guna mencapai tujuan dari organisasi (Nurdinah dan Kurniawan, 2019). Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Putra, 2015). Kinerja adalah salah satu penilaian organisasi yang menghasilkan produksi dan jasa untuk pembeli (Rianto, 2018). Dari ketiga definisi kinerja diatas kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan yang menghasilkan produk serta jasa guna memenuhi tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor eksternal seperti kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi dan faktor internal seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Putra, 2015). Selain itu kinerja dipengaruhi faktor-faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan komitmen organisasi (Kasmir, 2016). Beberapa aspek kinerja antara lain: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Pengawasan, Hubungan antar perseorangan menurut Bernardin dan Russell (1993).

Komitmen organisasi adalah pemikiran aktif dan positif terhadap organisasi (Smith, 1993). Hubungan anggota dengan organisasinya mempengaruhi keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya di organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1991). Sedangkan menurut Kreitner dan Angelo (2014) komitmen organisasi sebagai proses memahami organisasi dan terikat pada tujuannya. Dari definisi diatas komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang terikat dengan tujuan organisasi. Menurut

Lincoln dalam Sopiah (2008) faktor dari komitmen organisasi yaitu : Kemauan karyawan, dilihat dari kemauan diri pribadi, lalu kesetiaan karyawan, individu mempunyai komit dalam hal kesetiaan terhadap organisasi dengan tetap di organisasi, dan kebanggaan karyawan pada organisasi ditunjukkan dengan menjaga nama baik perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (1991) komitmen dibagi menjadi tiga aspek, yaitu : (1) Komponen afektif yaitu anggota menginginkan terlibat pada organisasi meliputi perasaan emosional untuk bisa berbaur langsung, (2) Komponen kontinuitas yaitu komitmen yang dasarnya pada penghargaan untuk tetap menjadi anggota karena dirinya merasa membutuhkan, (3) Komponen normatif yaitu anggota organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk menetap di sebuah organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi adalah persamaan makna pada suatu budaya yang dirasakan oleh tiap karyawan di perusahaan yang menunjukkan hal tersebut adalah perbedaan budaya antara organisasi satu dengan yang lain. Sedangkan menurut Tobari (2015) budaya organisasi adalah suatu kebutuhan yang diperlukan oleh suatu organisasi guna menyikapi permasalahan budaya antar organisasi dan cara untuk mempertahankan budaya organisasi sendiri. Menurut Busro (2018) budaya organisasi juga memiliki peran untuk membimbing para karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki relasi yang baik dengan kerjanya dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Dari definisi diatas budaya organisasi adalah budaya yang ada di dalam organisasi yang berguna untuk membimbing para karyawan dalam penyelesaian masalah yang ada. Menurut Luthan (2006) faktor budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas. Sedangkan aspek budaya organisasi menurut Munandar (2001) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi dan keagresifan dan persaingan. Pengertian aspek budaya organisasi menurut Novianti (2011) sebagai berikut : (1) Inovasi dan Pengambilan Resiko yaitu mencari peluang atau ide baru dan berani mengambil resiko dengan melakukan percobaan, (2) Stabilitas dan Keamanan yaitu menghargai sesuatu yang sudah ada dan membangun keamanan dengan mengikuti aturan yang diciptakan, (3) Penghargaan kepada orang yaitu perilaku anggota yang memperlihatkan adanya suatu toleransi, keadilan dan menghargai orang lain, (4) Orientasi Hasil yaitu seluruh kegiatan pembentukan budaya organisasi, pelaksanaan dan pengelolaannya, (5) Orientasi Tim dan Kolaborasi yaitu sistem yang menunjukkan

setiap anggota bekerja dengan tugas masing - masing dan mampu bekerja secara solid bertujuan mencapai visi misi organisasi, (6) Keagresifan dan Persaingan yaitu aktivitas organisasi dalam melaksanakan program kerja dilakukan secara sistematis dan teliti.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi karena adanya komitmen organisasi yang dimiliki individu terhadap organisasinya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani dan Fakhri, 2013) bahwa hasil penelitian ini variabel komitmen memiliki hubungan positif dengan kinerja. Dan juga penelitian Cahyadie dan Rositawati (2020) menghasilkan hubungan positif antara komitmen dengan kinerja. Selanjutnya, budaya organisasi karena mendorong individu untuk mengikuti budaya yang digunakan di tempat kerja dan membentuk sistem kerja yang akan digunakan untuk mengerjakan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Hakim, 2016) bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas komitmen organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor - faktor yang berhubungan dengan timbulnya kinerja pada karyawan. Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang dan permasalahan yang peneliti sampaikan, timbul sebuah pertanyaan apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan? Peneliti akan menjawab dengan tepat dan ilmiah dengan penelitian lebih lanjut dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini dibuat untuk mengetahui hubungan yang timbul antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Manfaat teoritis penelitian ini, untuk menambah pengetahuan dan informasi bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian yang bertema kinerja. Manfaat praktis penelitian ini, agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Manfaat praktis bagi mahasiswa untuk memberikan gambaran dari permasalahan kinerja yang terjadi di beberapa perusahaan atau organisasi, dan informasi untuk mengatasi permasalahan tentang kinerja. Dari hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan atau organisasi dapat memberikan pembinaan untuk mengembangkan kualitas dari setiap karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat diambil hipotesis : 1. Ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 2. Ada

hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, 3. Ada hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif korelasional, yang mana menguji hubungan antar variabel bebas dengan variabel tergantung, dalam penelitian ini ada 3 variabel, variabel bebas (X_1) komitmen organisasi, variabel bebas (X_2) budaya organisasi sedangkan untuk variabel tergantung (Y) kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan guna memenuhi tujuan organisasi dan target individu yang akan memenuhi target perusahaan. Untuk mengetahui kinerja pada subjek, dapat diukur menggunakan skala kinerja yang berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Skala kinerja ini diambil dari penelitian Prayudha (2018) dan selanjutnya dimodifikasi oleh peneliti.

Sedangkan komitmen organisasi adalah keterikatan seorang karyawan pada pekerjaan dilihat dari sifat yang dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan dan target organisasi. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada subjek, dapat diukur menggunakan skala komitmen organisasi yang berdasarkan aspek afektif, kontinuitas dan normatif. Skala komitmen organisasi ini diambil dari penelitian Novianti (2011) dan selanjutnya dimodifikasi oleh peneliti.

Kemudian budaya organisasi adalah sistem dari organisasi yang dilakukan seorang karyawan guna menyikapi permasalahan yang ada dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui budaya organisasi pada subjek, dapat diukur menggunakan skala budaya organisasi yang berdasarkan aspek inovasi dan pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi, serta keagresifan dan persaingan. Skala budaya organisasi ini diambil dari penelitian Novianti (2011) dan selanjutnya dimodifikasi oleh peneliti.

Peneliti melakukan modifikasi skala untuk menghindari banyaknya aitem yang gugur ketika uji validitas, menyeimbangkan pernyataan favourable dan unfavourable pada tiap skala serta menyelaraskan aitem dengan subjek yang dituju. Pada penelitian yang dilakukan Prayudha (2018) skala kinerja dibentuk berdasarkan 6 aspek terdiri dari 23 aitem, lalu peneliti memodifikasi dengan menambahkan 13 aitem sehingga totalnya

menjadi 36 aitem. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Novianti (2011) skala komitmen organisasi dibentuk berdasarkan 3 aspek terdiri dari 12 aitem, lalu peneliti memodifikasi dengan menambahkan 23 aitem sehingga totalnya menjadi 35 aitem. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Novianti (2011) skala budaya organisasi dibentuk berdasarkan 6 aspek terdiri dari 27 aitem, lalu peneliti memodifikasi dengan menambahkan 17 aitem sehingga totalnya menjadi 44 aitem.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan di sekolah swasta (Guru) di kota X yang berjumlah 100 karyawan. Dalam pengambilan sampel menurut Sekaran dalam Azwar (2019) jika populasi di suatu tempat berjumlah 100 orang maka dengan sampel 80 orang sudah bisa untuk dijadikan sampel penelitian. Hal ini juga didukung dengan situasi dimana dalam waktu 3 hari peneliti mengambil data hanya terkumpul sejumlah 80 dan sesuai dengan teori tersebut. Kemudian peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pemilihan sampel secara acak dan tidak menggunakan kriteria tertentu (Sugiyono, 2014), sehingga semua karyawan (guru) mendapatkan hak yang sama untuk dijadikan sampel.

Kemudian untuk mengetahui validitas setiap skala maka dilakukan *expert judgment* guna menentukan apakah skala diatas relevan atau tidak untuk dilakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2016) syarat minimum sebuah aitem dikatakan valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$. Setelah uji validitas, skala kinerja dari 36 aitem tidak ada yang gugur ditunjukkan dengan derajat signifikansi bergerak diantara 0,33 - 1,00 lalu skala komitmen organisasi dari 35 aitem tidak ada yang gugur ditunjukkan dengan derajat signifikansi diantara 0,33 - 1,00 lalu skala budaya organisasi dari 44 aitem terdapat 9 aitem dinyatakan gugur dengan derajat signifikansi diantara 0,40 - 1,00. Sedangkan untuk realibilitas menggunakan SPSS 16.0 nilai *alpha cronbach* dari skala kinerja sebesar 0,858 lalu skala komitmen organisasi sebesar 0,766 dan skala budaya organisasi sebesar 0,899 sehingga ketiga skala tersebut dapat dikatakan reliabel sebagai pengukuran penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu angket yang disebar dengan skala yang dimodifikasi dengan empat pilihan jawaban, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Uji skala penelitian menggunakan *tryout* terpakai, yaitu uji coba yang hasilnya dapat digunakan sekaligus sebagai data penelitian (Hadi, 2005). Alasan peneliti menggunakan *tryout* terpakai

karena jumlah subjek penelitian yang terbatas, sehingga hasil uji coba bisa digunakan untuk data penelitian. *Tryout* terpakai ini dilaksanakan pada tanggal 18 - 20 Juni 2020 dengan meninggalkan kuesioner di sekolah yang nanti akan di bagikan oleh guru di bidang humas dan mengambil hasil kuesioner saat semua sudah mengisi. Setelah itu peneliti memberikan skor pada skala penelitian untuk diuji reliabilitas serta analisis data untuk uji hipotesis.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* yang ada pada aplikasi SPSS. Tujuan uji normalitas yaitu untuk melihat bagaimana hasil dari persebaran data dengan kategori normal atau tidak (Siregar, 2017). Data dikatakan normal saat taraf signifikansi $> 0,05$ menurut Santoso (2010). Kemudian dilakukan uji linearitas untuk melihat hubungan setiap variabel linear atau tidak. Data dapat dikatakan linear jika taraf signifikansi $p > 0,05$ menurut (Santoso, 2010). Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan non parametrik *spearman's rho* untuk mengetahui hubungan antar variabel X dengan variabel Y. Jenis analisis ini digunakan karena salah satu persyaratan uji asumsi yaitu normalitas tidak terpenuhi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan 80 data yang diperoleh selama 3 hari penyebaran kuesioner pada tanggal 18 - 20 Juni 2020 kepada karyawan sekolah swasta X. Didapat informasi mengenai karakteristik responden, terlampir dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Tabel X			
No.	Usia	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan
1	23 - 50	24	56
	Total	30%	70%
		100%	

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel kinerja diperoleh hasil *Kolmogrov Smirnov Z sig (2 - tailed)* sebesar 0,000 kemudian variabel komitmen organisasi diperoleh hasil *Kolmogrov Smirnov Z sig (2 -tailed)* sebesar 0,001 lalu untuk variabel budaya organisasi diperoleh hasil *Kolmogrov Smirnov Z sig (2 -tailed)* sebesar 0,000.

Dari data diatas menunjukkan ketiga variabel tidak normal karena hasilnya tidak memenuhi syarat $p < 0,05$. Berdasarkan hasil uji linearitas variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja telah memenuhi persebaran data linear. Diperoleh dari output *Anova table* dengan nilai sig *linearity* 0,00 ($p < 0,05$) atau skor *deviation from linearity* sig = 0,292 ($p > 0,05$) hasil tersebut menunjukkan komitmen organisasi dan kinerja memiliki hubungan yang linear. Selanjutnya uji linearitas variabel budaya organisasi dengan kinerja telah memenuhi persebaran data linear. Diperoleh dari output *Anova table* dengan nilai sig *linearity* 0,00 ($p < 0,05$) dan skor *deviation from linearity* sig = 0,223 ($p > 0,05$) hasil tersebut menunjukkan variabel budaya organisasi dan kinerja memiliki hubungan yang linear. Selanjutnya melakukan uji non parametrik untuk menguji kebenaran hipotesis.

Dilihat dari uji non parametrik menggunakan analisis *Spearman's rho* pada tabel *correlation* sig diperoleh nilai (p) untuk ketiga variabel yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja sebesar $0,00 \leq 0,01$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja, sehingga hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Sedangkan hasil analisis variabel komitmen organisasi berdasarkan *correlation* sig diperoleh nilai (p) sebesar $0,00 \leq 0,01$ yang artinya terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja. Selanjutnya hasil analisis variabel budaya organisasi berdasarkan *correlation* sig diperoleh nilai (p) sebesar $0,00 \leq 0,01$ yang artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis minor diterima.

Kategorisasi setiap variabel dilakukan dengan membandingkan antara rerata hipotetik yang hasilnya diperoleh dari perhitungan SPSS pada poin *output escriptive statistic's* dengan rerata empirik yang didapat dari proses penghitungan manual. Variabel komitmen organisasi mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 97,19 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 87,5. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan presentase dari 80 subjek terdapat 62,5% (50 karyawan) memiliki kemampuan komitmen organisasi dalam kategori tinggi, lebih lanjut terdapat 37,5% (30 karyawan) memiliki kemampuan komitmen organisasi dengan kategori sangat tinggi. Dari data diatas jumlah terbanyak ada di kategori tinggi. Variabel budaya organisasi mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 105,70 dan rerata hipotetik 87,5. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi

dan presentase diketahui dari 80 subjek terdapat 10% (8 karyawan) memiliki kemampuan budaya organisasi dalam kategori tinggi, selanjutnya terdapat 90% (72 karyawan) menerima kategori sangat tinggi. Dari data diatas jumlah terbanyak ada di kategori sangat tinggi. Variabel kinerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 106,18 dan rerata hipotetik 90. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan presentase diketahui dari 80 subjek terdapat 12,5% (10 karyawan) yang memiliki sikap kinerja dalam kategori tinggi, selanjutnya terdapat 87,5% (70 karyawan) menerima kategori sangat tinggi. Dari keseluruhan data diatas jumlah terbanyak ada di kategori sangat tinggi.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja dilihat dari nilai Sig. (1-tailed) sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$) artinya semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan dan begitupun sebaliknya. Jadi disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Dilihat dari hasil penelitian bahwa para responden sudah memenuhi aspek-aspek dari komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991) komitmen dibagi menjadi tiga aspek, yaitu : (1) Komponen afektif yaitu anggota menginginkan terlibat pada organisasi meliputi perasaan emosional untuk bisa berbaur langsung, (2) Komponen kontinuitas yaitu komitmen yang dasarnya pada penghargaan untuk tetap menjadi anggota karena dirinya merasa membutuhkan, (3) Komponen normatif yaitu anggota organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk menetap di sebuah organisasi.

Hal ini sesuai dengan aspek afektif yang berkaitan dengan aspek kuantitas pada kinerja bahwa dengan individu yang memiliki keinginan tinggi untuk berada pada suatu organisasi maka akan menghasilkan kinerja yang sesuai. Menurut (Prayudha, 2018) karyawan yang memiliki semangat, dedikasi dan perhatian penuh pada pekerjaan terbukti mampu meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan faktor internal kinerja yaitu komitmen organisasi dimana keyakinan karyawan saat menjalankan target dan tujuan organisasi diikuti dengan niat untuk bekerja keras (Novianti, 2011). Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan pada organisasi, tetapi juga kemauan untuk mencari dan melakukan yang terbaik bagi organisasi (Handoko dkk, 2013). Sejalan dengan pendapat yang disampaikan (Maulina, 2019) bahwa tinggi rendahnya komitmen

karyawan dengan organisasi menentukan kinerja yang akan dicapai. Tingginya komitmen akan menaikkan minat dan tanggung jawab saat mengembangkan organisasi tanpa melihat kepentingan pribadi (Purnama, Wahono dan Khalikussabir, 2020). Komitmen guru merupakan inti dari pekerjaan mengajar dan berfungsi sistem pendidikan (Kiplagat, Role dan Makewa, 2012).

Tingkat komitmen organisasi karyawan memiliki rerata yang tergolong tinggi, dimana sebagian karyawan sudah berada di perusahaan lebih dari 5 tahun, tidak memiliki niat untuk pindah ke tempat lain sampai masa pensiun, menceritakan prestasi organisasi yang di dapat ke orang lain. Dari gambaran diatas menunjukkan bahwa keterikatan individu dengan tempatnya bekerja sangat erat, ada kebanggaan yang didapat dalam menjalankan pekerjaan tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik yaitu mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini ditunjukkan bisa dalam posisi tinggi dan rendah, dilihat dari keterlibatan organisasi itu sendiri serta sifat & karakteristik intelektual yang di miliki para anggota dan tidak dapat dipengaruhi oleh kalangan luar (Purnama, Wahono dan Khalikussabir, 2020). Dengan komitmen yang tinggi membuat seorang pegawai menekan timbulnya stres kerja dan semangat menjalani tantangan dan tekanan yang muncul. Komitmen dapat dilihat dari kesediaan melakukan usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keinginan kuat untuk terus bekerja disana (Maulina, 2019).

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja dilihat dari nilai Sig. (1 -tailed) sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$) artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan begitupun sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Dilihat dari hasil penelitian bahwa para responden sudah memenuhi aspek - aspek dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Munandar (2001) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi serta keagresifan dan persaingan. Pengertian aspek budaya organisasi menurut Novianti (2011) sebagai berikut : (1) Inovasi dan Pengambilan Resiko yaitu mencari peluang atau ide baru dan berani mengambil resiko dengan melakukan percobaan, (2) Stabilitas dan Keamanan yaitu menghargai sesuatu yang sudah ada dan membangun keamanan dengan mengikuti aturan yang diciptakan,

(3) Penghargaan kepada orang yaitu perilaku anggota yang memperlihatkan adanya suatu toleransi, keadilan dan menghargai orang lain, (4) Orientasi Hasil yaitu seluruh kegiatan pembentukan budaya organisasi, pelaksanaan dan pengelolaannya, (5) Orientasi Tim dan Kolaborasi yaitu sistem yang menunjukkan setiap anggota bekerja dengan tugas masing - masing dan mampu bekerja secara solid bertujuan mencapai visi misi organisasi, (6) Keagresifan dan Persaingan yaitu aktivitas organisasi dalam melaksanakan program kerja dilakukan secara sistematis dan teliti.

Hal ini sesuai dengan aspek orientasi tim dan kolaborasi dengan aspek hubungan perseorangan pada kinerja dimana jika bekerja sama dan memiliki hubungan baik antar rekan kerja akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Novianti (2011), kebijakan yang ada sebagai cara berpikir, cara berperilaku dan cara bekerja dalam organisasi tersebut menghasilkan kinerja yang baik. Sejalan dengan faktor eksternal kinerja yaitu budaya organisasi dimana karyawan yang giat dan terikat dengan organisasi akan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik dan menggapai prestasi kerja (Annisa, 2016). Hal tersebut didukung dengan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan etos kerja yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi (Hakim, 2015). Meskipun budaya adalah aspek yang tidak nyata, namun peran budaya sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Stephen & Stephen, 2016). Maka dari itu hal ini sejalan dengan pendapat (Anggraeni, 2015) bahwa semakin baik budaya organisasi yang dijalankan, maka semakin tinggi kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Tingkat budaya organisasi memiliki rerata yang tergolong sangat tinggi dimana perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan pendapat untuk memajukan tujuan perusahaan, suasana di perusahaan damai dan harmonis antar karyawan, perusahaan menghargai dan memberikan apresiasi atas prestasi yang di dapat karyawan. Dari gambaran diatas dengan keadaan perusahaan yang baik maka meningkatkan kinerja para karyawan. Nilai budaya organisasi setiap karyawan memfasilitasi munculnya komitmen yang lebih luas serta perilaku karyawan dalam bekerja (Rival, 2004). Budaya organisasi tidak hanya dibentuk untuk mengerjakan tujuan organisasi, tetapi untuk membentuk karyawan menjadi pribadi yang bertanggung jawab dengan tugasnya (Annisa, 2016). Hasil penelitian *Harvard Bussiness School* (Kotter dan Heskett, 1997) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak

yang kuat. Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi adalah faktor penting menentukan nasib perusahaan di masa depan.

Berdasarkan pembahasan diatas hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen dan budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien determinan (r^2) pada tabel *measures of association* variabel komitmen mendapat skor 23,9%. Variabel komitmen organisasi memberikan sumbangan cenderung rendah. Variabel budaya organisasi memberikan sumbangan nilai koefisien determinan (r^2) pada tabel *measures of association* sebesar 45,4%. Variabel budaya organisasi memberikan sumbangan cenderung cukup. Faktor-faktor lain yang dapat menjadi pendukung kinerja dengan koefisien sebesar 30,7% berupa kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, *employee engagement*, motivasi, kompensasi.

Hasil penelitian ini masih memiliki kelemahan yaitu penyebaran skala dilakukan oleh pihak perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya kontrol peneliti terkait pengisian skala yang mungkin terdapat ketidakseimbangan dan pengukuran kinerja masih menggunakan metode *self report* dimana seharusnya menggunakan metode performansi dari pihak atasan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan komitmen dan budaya organisasi dengan kinerja. Lebih lanjut terdapat hubungan yang positif antara komitmen dan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi kinerja begitupun sebaliknya. Kemudian pada variabel budaya organisasi terdapat hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi kinerja begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mengajukan saran : 1) Bagi pihak organisasi untuk meningkatkan budaya organisasi dengan memberikan bimbingan pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman sehingga para karyawan bisa bekerja dengan maksimal, 2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan lebih mendalami faktor - faktor lain dalam penelitian yang belum terungkap, atau melibatkan lebih banyak subjek penelitian guna

memperdalam hasil penelitian selanjutnya, 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan ilmu mengenai komitmen, budaya organisasi dan kinerja, sebagai bahan materi bagi karyawan guna mematangkan diri untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, serta sebagai sarana dalam membentuk budaya yang dapat membantu menghasilkan kinerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. & Purwandi, L. (2017). Millennial Nusantara. Jakarta : PT Gramedia.
- Allen, J. & Meyer, J.P. (1991). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63 , 1-18.
- Anggraeni, Puspitaningdyah. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Coca Cola Distribution Surakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Annisa, Safitri Nur. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Sragen. Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Azwar, S. (2019). Metode Penelitian Psikologi (Edisi II). Pustaka Belajar.
- Fitriani & Fakhri, M. (2013). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. Tugas Akhir. Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom.
- Gutama, Detha S. L. W. (2015). Kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Skripsi. Fakultas Teknik. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hadi, S. (2005). Aplikasi Ilmu Statistika di Fakultas Psikologi. *Jurnal Psikologi*, 20(3), 203-229.
- Hakim, Adnan. (2015). *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance : Study In Hospital Of District South Konawe of Southeast Sulawesi*. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Vol.4(5). page 33-41.
- Kiplagat, Paul., Role, Elizabeth & Makewa, L.N. (2012). *Teacher Commitment and Mathematics Performance in Primary Schools : A Meeting Point*. *International Journal of Development and Sustainability*. Vol.1(2). page 286-304.
- Kotter & Haskett. (1997). Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja. (terjemahan Benyamin Molan) Jakarta: PT. Prehalindo.
- Kreitner, R. & Angelo, K. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.

- Lutfi, M. H., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* di PT Asuransi Jaya Indonesia. 195-209.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. MODERNISASI. 62-77.
- Rianto, A. (2018). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. REVITALISASI : Jurnal Ilmu Manajemen. 297-308.
- Rival, Veithzal. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, A. (2010). Statistika untuk Psikologi dari Blog menjadi Buku. Yogyakarta : Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Setiyani, A., Djumarno., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). *The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. International Review of Management and Marketing.* 112-116.
- Siregar, S. (2017). Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17. Jakarta : Bumi Aksara.
- Smith, McNeese., Donna. (1993) *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment. Hospital and Health Services Administration.* 160-175.
- Zamanudin, M., Nurhajati., & Hufron, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Kota Malang. E-Jurnal Riset Manajemen. 76-92.