



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada UD. Pandang Laut Desa Banyusangka, Bangkalan Madura)

Oleh

Umar Faruq *)

Fb.oe09@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

hadifeunisma@gmail.com

M. Khoirul Anwar BS *)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational commitment, organizational culture, and role conflict on the performance of UD. Pandang Laut employees both partially and jointly. The population and sample are all 40 production management employees. Data collection through questionnaires and interviews. Data analysis in this study used SPSS version 16. The sampling technique using census methods and data testing techniques used in this study included validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis.

The results of the analysis show that partially organizational commitment has a significant positive effect on employee performance while organizational culture, has a positive and insignificant effect on employee performance, and role conflict has a negative effect on employee performance. And together show that Organizational commitment, Organizational Culture and Role Conflict no significantly influence employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Role Conflict and Employee Performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2005:532) “kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi”.

Setiap organisasi apapun bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu organisasi. Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumberdaya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi. salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Sebagaimana Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a). Faktor personal, yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu. b). Faktor kepemimpinan, yang meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja terhadap karyawan. c). Faktor tim, yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keerat anggota tim. d). Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi. e). Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut penelitian Aisyah Dkk (2014) dan Fitriastuti (2013) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi, sementara menurut penelitian Rosyita (2012) dan Azhar L. (2013) menyatakan konflik memiliki pengaruh yang buruk terhadap kinerja karyawan. Sementara tujuan penelitian kinerja karyawan menurut (Rivai, 2004:88) pada dasarnya meliputi: a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang, mendorong pertanggungjawaban dari karyawan, untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain, c)

Pengembangan SDM Meningkatkan motivasi kerja, d) Meningkatkan etos kerja, d) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya, e) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas, f) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi. g) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh, h) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya, i) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan masalah pribadi maupun pekerjaan, j) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, k) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan kondisi di UD. Pandang Laut terjadi adanya konflik karyawan, sehingga saya mengamsumsi bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada UD. Pandang Laut. Dari latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, jelas terlihat permasalahan yang sedang dihadapi oleh UD. Pandang Laut. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan.”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Bagaimana Deskripsi Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut?
2. Apakah Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut?
3. Apakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut?
4. Apakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut?
5. Apakah Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk Mengetahui Deskripsi dari Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan UD. Pandang Laut.

MANFAAT PENELITIAN

1. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini sebagai sarana informasi bagi perusahaan dalam mengelola SDM sesuai kebijakan mengenai aspek-aspek sumber daya manusia yang lebih baik.
3. Sebagai penambah informasi dan referensi bacaan untuk pihak yang membutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Aisyah Dkk. (2014) “Tentang Pengaruh *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar) Hasil Penelitian Ini Membuktikan Bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja. Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja”.

Rosyita (2012) “Tentang pengaruh Konflik Peran Ganda Dan *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, Dari Hasil Penelitian Ini Membuktikan Konflik Peran Ganda Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja”.

Azhar L (2013) Tentang Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus Of Control* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam) Hasil Penelitian Ini Bahwa Konflik Peran Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

Fitriastuti (2013) Tentang pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Dari Hasil Penelitian Ini Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja.

KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Robbins (2001:123) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-

tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Hunt et al. (dalam Valentine et al., 2010:77) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai ketertarikan karyawan dalam hubungannya dengan sebuah organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2005:186) dalam organisasi sektor publik maupun sektor swasta, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, tujuan organisasi, dan ikatan kerja. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja merupakan suatu tolak ukur keberhasilan perusahaan.

Menurut Mowday et al. (dalam Steve, 2003:133) komitmen organisasi dapat dilihat pada karyawan yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi memiliki makna yang luas. Menurut Luthans (2008:108), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem.

Robbins (2008:305) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Kajian budaya organisasi Denison (1990:168), mengemukakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*).

KONFLIK PERAN

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu. Menurut Yustrianthe (2008:37) Konflik peran terjadi ketika seorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan. Luthans (2004:254) menyatakan bahwa konflik peran terjadi jika karyawan atau anggota tim: Diminta untuk melakukan tugas yang sulit atau diharuskan melakukan tugas yang bertentangan dengan nilai pribadi.

Menurut Sedarwanti (2007:103) dalam faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah sebagai berikut:

- 1) Masalah komunikasi, hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau

informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

- 2) Masalah struktur organisasi, hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
- 3) Masalah pribadi, hal ini disebabkan karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi pegawai dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang imemberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7). Armstrong dan Baron (Wibowo, 2007:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan *strategic* organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mahmudi (2005:105) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009:101). Ukuran yang digunakan untuk mengukur

kinerja karyawan berdasarkan *instrument* yang dikembangkan. Indikator kinerja adalah :

- a. Ketepatan waktu
- b. Kualitas kerja karyawan
- c. Keterampilan
- d. Standar professional kerja.

b. Variabel Independen (X)

1. Komitmen Organisasi

Menurut Mowday et al. (dalam Steve, 2003:133) komitmen organisasi dapat dilihat pada karyawan yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. . Ukuran yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi berdasarkan *instrument* yang dikembangkan. Indikator komitmen organisasi adalah :

- a. Keinginan kuat sebagai anggota
- b. Keinginan keras dalam bekerja
- c. Penerimaan nilai organisasi
- d. Penerimaan tujuan organisasi
- e. Kemauan untuk megusahakan tercapainya kepentingan organisasi

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*) Denison (1990:168). Ukuran yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berdasarkan *instrument* yang dikembangkan. Indikator budaya organisasi adalah :

- a. Dorongan
- b. Ketanggapan**
- c. Kepemimpinan
- d. Keramahan**
- e. Kemampuan.

3. Konflik Peran

Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya Luthans (2004:254). Ukuran yang

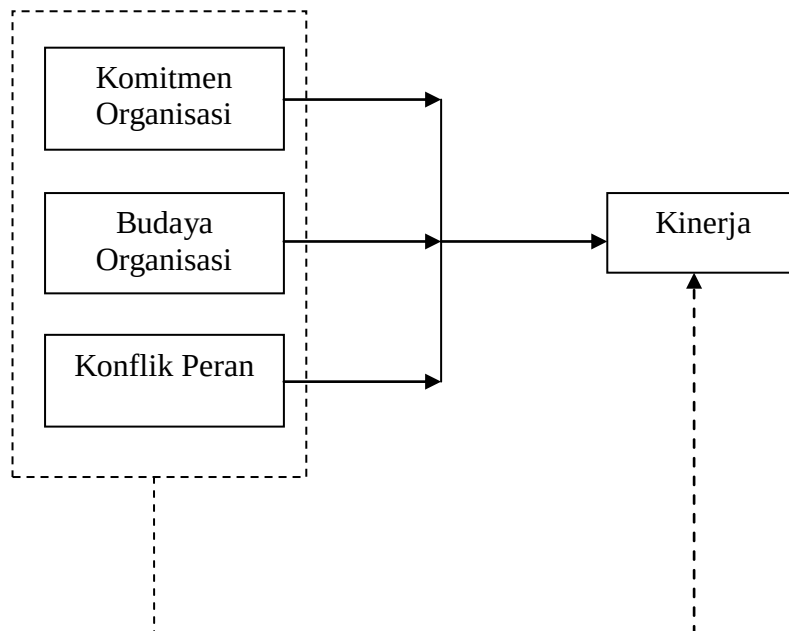
digunakan untuk mengukur konflik peran berdasarkan *instrument* yang dikembangkan. Indikator konflik peran adalah :

- a. Mengesampingkan aturan
- b. Kegiatan yang tidak perlu
- c. Arahan yang tidak jelas
- d. Kecukupan wewenang

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjabaran di atas dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual yang merupakan gambaran skematis arah dari penelitian ini yang ditunjukkan pada gambar 1.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teori, dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan konflik peran di UD. Pandang Laut sudah baik.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- H3: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H4: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan.
- H5: Tidak terdapat Pengaruh secara simultan antara variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan konflik peran terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif (*positivism*), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013 : 36).

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di UD. Pandang Laut. Sugiyono (2012:126) berpendapat bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Dalam penelitian ini mengingat jumlah populasi sebesar 40 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel.

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur keabsahan dari suatu instrument. “Suatu instrument dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut” (Ghozali, 2014:52). Metode ini menggunakan *Pearson Corellation* dari *Pearson* dimana ketika r hitung sama dengan atau lebih besar dari r tabel yaitu lebih dari 0,30 maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:173), mengatakan bahwa “instrumen yang reliabil adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.” Suatu variabel dikatakan reliabil jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Jika nilai $< 0,60$ dapat disimpulkan instrumen tersebut tidak reliabel.

UJI NORMALITAS

Ghozali berpendapat (2014:160) menyatakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.” Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai *probability* lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas yaitu “tidak adanya hubungan linearitas yang benar-benar pasti diantara variabel-variabel penjelas (independen) yang tercakup dalam regresi berganda” (Gujarati, 2007:61). Uji ini melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, ketika *tolerance value* > 0,05 dan nilai *VIF* < 10, dapat disimpulkan penelitian tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas. Namun apabila nilai *tolerance value* kurang dari 0,05 dan *VIF* lebih dari 10 maka dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas.

b. Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2011:139) “model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Jika *p value* lebih dari 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Jika *p value* lebih dari 0,05 berarti tidak terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasitas.”

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + b3.x3$$

Keterangan :

Y	: Kinerja karyawan
X1	: Komitmen Organisasi
X2	: Budaya Organisasi
X3	: Konflik Peran
a	: Konstanta
b1,b2,b3	: Koefisien regresi untuk variabel X1, X2, X3
e	: Error

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh secara parsial/individu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada uji ini membandingkan nilai t tabel dengan nilai t statistik serta $\alpha = 0,05$. Apabila $P\text{-value} < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525).

b. Uji F

Uji F adalah uji yang mana digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh secara simultan/bersama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilihat dengan membandingkan F tabel dengan F statistik serta nilai $\alpha = 0,05$. Apabila nilai $P\text{-value} < 0,05$ maka dinyatakan secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 1

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

Item	5		4		3		2		1		Total		
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-Rata
Saya masuk kerja tepat waktu	28	140	11	44	13	30	00	00	00	00	40	187	4,67
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan	20	100	18	72	26	60	00	00	00	00	40	178	4,45
Keterampilan saya sesuai dengan pekerjaan saya	21	105	16	64	39	90	00	00	00	00	40	172	4,30
Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	24	120	15	60	13	30	00	00	00	00	40	183	4,57



	720	4,50
--	-----	------

Sumber :data diolah 2019

Pada variabel kinerja diketahui ketepatan waktu kualitas kerja, keterampilan dan standart profesional kerja, pernyataan “saya masuk tepat waktu”, mendapatkan apresiasi tinggi, sedangkan pernyataan “Keterampilan saya sesuai dengan pekerjaan saya”, mendapatkan apresiasi terendah, skor total $40 \times 4 \times 5 = 800$ sedangkan skor yang diperoleh 720 berisi total jawaban yg diketahui $720 \div 800 \times 100 = 90\%$ dari karyawan. Dapat disimpulkan 90% dari 40 karyawan dibagian produksi, kinerja karyawan bagian produksi di UD. Pandang Laut bisa dikatakan baik, dengan item pernyataan “saya masuk kerja tepat waktu” mendapatkan apresiasi tertinggi dengan rata-rata 4,67 daripada item-item pernyataan yang lain.

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 2

Tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi

Item	5		4		3		2		1		Total		
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-Rata
Organisasi memiliki rasa kebersamaan yang kuat.	27	135	12	48	1	3	0	0	0	0	40	186	4,65
Ada dorongan yang kuat dari organisasi dalam berkomitmen terhadap inovasi.	23	115	13	52	4	12	0	0	0	0	40	179	4,47
Seluruh karyawan bersama-sama mentaati aturan yang ada pada tempat kerja.	24	120	14	56	2	6	0	0	0	0	40	182	4,55
Ada dorongan pada tanggung jawab karyawan.	22	110	18	72	0	0	0	0	0	0	40	182	4,55
Organisasi menekankan komitmen pada karyawan	23	115	15	60	2	6	0	0	0	0	40	181	4,52
											910	4,55	

Sumber : data primer diolah 2019

Pada variabel Komitmen Organisasi yang diketahui merasa ikut memiliki, terikat secara emosional, kebutuhan dan loyalitas, pernyataan “Organisasi memiliki rasa kebersamaan yang kuat.” mendapatkan apresiasi tertinggi, sedangkan pernyataan “Ada dorongan yang kuat dari organisasi dalam berkomitmen terhadap inovasi” dan mendapatkan apresiasi terendah, skor total $40 \times 5 \times 5 = 1000$ sedangkan skor yang diperoleh 513 berisi total jawaban dengan diketahui cara $910 \div 1000 \times 100 = 91\%$ dari karyawan. Dapat disimpulkan 91%

dari 40 karyawan dibagian produksi menyatakan komitmen organisasi di UD. Pandang Laut baik, dengan item pernyataan “organisasi memiliki rasa kebersamaan yang kuat” mendapatkan apresiasi tertinggi dengan rata-rata 4,65 daripada item-item pernyataan yang lain.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3

Tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi

Item	5		4		3		2		1		Total		
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-Rata
Perusahaan mendorong saya agar berpikir kreatif	3	15	27	108	8	24	2	4	0	0	40	151	3,78
Pimpinan saya percaya terhadap karyawan	9	45	17	68	13	39	1	2	0	0	40	154	3,85
Pimpinan menjadi tauladan bagi karyawan	2	19	15	60	17	51	6	12	0	0	40	142	3,55
Pimpinan selalu berperan aktif dalam perusahaan	9	45	16	64	11	33	4	8	0	0	40	150	3,75
Pimpinan saya mampu memberikan informasi	8	40	13	52	18	54	1	2	0	0	40	148	3,70
											745	3,72	

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Pada variabel Budaya Organisasi yang meliputi dorongan dan kepemimpinan orientasi hasil “Pimpinan selalu percaya terhadap karyawan” mendapatkan apresiasi tertinggi, sedangkan pernyataan “Pimpinan mampu menjadi tauladan” mendapatkan apresiasi terendah, Skor total $40 \times 5 \times 5 = 1000$ sedangkan skor yang diperoleh 745 berisi total jawaban dengan diketahui cara $745 \div 1000 \times 100 = 74\%$ dari karyawan. Dapat disimpulkan 74% dari 40 karyawan dibagian produksi

menyatakan budaya organisasi di UD. Pandang Laut baik, dengan item pernyataan “perusahaan mendorong saya berpikir kreatif” mendapatkan apresiasi tertinggi dengan rata-rata 3,75 daripada item-item pernyataan yang lain.

Deskripsi Variabel Konflik Peran

Tabel 4
Tanggapan responden metngenai Konflik Peran

Item	5		4		3		2		1		Total		
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-Rata
Saya bekerja tanpa aturan	0	0	0	0	10	30	21	42	9	9	40	81	2,0
Saya menerima penugasan yang tidak perlu	0	0	0	0	8	24	17	34	15	15	40	73	1,8
Saya melakukan pekerjaan dengan arahan yang tidak bisa dipahami	0	0	0	0	5	13	18	36	16	16	40	65	1,6
Dalam melakukan aktivitas, saya berlebihan dalam pengambilan keputusan	0	0	0	0	2	6	26	52	12	12	40	70	1,7
											289	1,8	

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Pada variabel konflik peran mengacu pada ketidak sesuaian tekanan peran orientasi hasil “saya bekerja tanpa aturan”, mendapatkan apresiasi tertinggi sedangkan pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan arahan yang tidak bisa dipahami.” mendapatkan apresiasi terendah, Skor total $40 \times 4 \times 5 = 800$ sedangkan skor yang diperoleh 289 berisi total jawaban dengan diketahui cara $289 \div 800 \times 100 = 36\%$ dari karyawan. Dapat disimpulkan hanya 36% dari 40 karyawan dibagian produksi menyatakan konflik peran terjadi di UD. Pandang Laut , dengan kata lain konflik peran minim terajdi pada karyawan bagian produksi dengan item pernyataan “saya bekerja tanpa aturan” mendapatkan apresiasi tertinggi dengan rata-rata 2,0 daripada item-item pernyataan yang lain.

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Komitmen Organisasional (X1)

Instrumen penelitian memenuhi syarat validitas jika r hitung > dari r tabel (Ghozali, 2014:52). Berdasarkan uji validitas diketahui nilai-nilai butir pernyataan X1.1 (0,250), X1.2 (0,283), X1.3 (0,389), X1.4 (0,847), X1.5 (0,607), semua butir kuisioner dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari Pearson Corellate dari setiap kuisioner memiliki r hitung > dari r tabel yaitu 0,2573

Budaya Organisasi (X2)

Instrumen penelitian memenuhi syarat validitas jika r hitung > dari r tabel (Ghozali, 2014:52). Berdasarkan uji validitas diketahui nilai-nilai butir pernyataan X2.1 (0,700), X2.2 (0,532), X2.3 (0,267), X2.4 (0,305), X2.5 (0,550), semua butir kuisioner dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari Pearson Corellate dari setiap kuisioner memiliki r hitung > dari r tabel yaitu 0,2573.

Konflik Peran (X3)

Instrumen penelitian memenuhi syarat validitas jika r hitung > dari r tabel (Ghozali, 2014:52). Berdasarkan uji validitas diketahui nilai-nilai butir pernyataan X3.1 (0,597), X3.2 (0,453), X3.3 (0,707), X3.4 (0,341), semua butir kuisioner dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari *Pearson Corellate* dari setiap kuisioner memiliki r hitung > dari r tabel yaitu 0,2573.

Kinerja (Y)

Instrumen penelitian memenuhi syarat validitas jika r hitung > dari r tabel (Ghozali, 2014:52). Berdasarkan uji validitas diketahui nilai-nilai butir pernyataan Y.1 (0,612), Y.2 (0,517), Y.3 (0,483), Y.4 (0,607), semua butir kuisioner dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari Pearson Corellate dari setiap kuisioner memiliki r hitung > dari r tabel yaitu 0,2573. Dengan demikian maka penelitian ini dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:173), mengatakan bahwa “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.” Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai < 0,60 dapat disimpulkan instrumen tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach Alpha*

komitmen organisasi (0,678), budaya organisasi (0,614), konflik peran (0,643) dan kinerja karyawan (0,662), pada setiap variabel $>$ dari 0,60. Dengan demikian penelitian ini dapat di teruskan ke penelitian selanjutnya.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai *probability* lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal (Ghozali 2014:160). Berdasarkan hasil uji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, dari semua variabel komitmen organisasi (0,114), budaya organisasi (0,054), konflik peran (0,143), dan kinerja karyawan (0,087) tersebut mempunyai nilai signifikasi lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa nilai residual dari semua variabel berdistribusi normal dan layak di lanjutkan ke penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati (2007:61). Uji ini melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, ketika *tolerance value* $>$ 0,05 dan nilai VIF $<$ 10, dapat disimpulkan penelitian tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas. Namun apabila nilai *tolerance value* kurang dari 0,05 dan VIF lebih dari 10 maka dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas. Berdasarkan uji multikolinieritas bahwa setiap variabel komitmen organisasi (0,958), budaya organisasi (0,899), dan konflik peran (0,922) memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,05 serta nilai VIF pada setiap variabel komitmen organisasi (1,044), budaya organisasi (1,112), dan konflik peran (1,084) memiliki nilai kurang dari 10. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Penelitian ini dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) “model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastis. *p value* lebih dari 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Jika *p value* lebih dari 0,05 berarti tidak terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Berdasarkan uji heterokedastisitas nilai signifikasi pada masing-masing variabel komitmen organisasi (0,561), budaya organisasi (0,148), dan konflik peran (0,403) memiliki nilai lebih dari 0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pada variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dengan demikian, penelitian ini dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 5

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarizes Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,140	5,412		,950	,349
Komitmen Organisasi	,436	,159	,412	2,734	,010
Budaya Organisasi	,136	,143	,150	,954	,347
Konflik Peran	-,004	,165	-,004	-,026	,979

Sumber : Data Output SPSS 2019

Tabel 5 menunjukkan persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = 5,140 + 0,436 X_1 - 0,136 X_2 - 0,004 X_3$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji t

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat uji t pada variabel Komitmen Organisasi (X1) mempunyai nilai sebesar 0,436, Variabel X1 juga mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,010, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Pada uji ini membandingkan nilai t tabel dengan nilai t statistik serta $\alpha = 0,05$. Apabila $P\text{-value} < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525). Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai nilai sebesar 0,136. Variabel X2 juga mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,347, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Pada uji ini membandingkan nilai t tabel dengan nilai t statistik serta $\alpha = 0,05$. Apabila $P\text{-value} < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525). Dari keterangan

tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel Konflik Peran (X3) mempunyai nilai sebesar - 0,004. Variabel X3 juga mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,979, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Pada uji ini membandingkan nilai t tabel dengan nilai t statistik serta $\alpha = 0,05$. Apabila $P\text{-value} < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525). Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran mempunyai pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
<i>Reggresion</i>	2,774	0,055 ^b

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Uji F dapat dilihat dengan membandingkan F tabel dengan F statistik serta nilai $\alpha = 0,05$. Apabila nilai $P\text{-value} < 0,05$ maka dinyatakan secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525). Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil uji F pada penelitian ini adalah nilai F hitung sebesar 2,774 nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 2,63. Serta didapat nilai signifikansi sebesar 0,055^b dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwa hasil ini menunjukkan indikator merasa ikut memiliki organisasi dengan pernyataan “saya senang menghabiskan karir saya di organisasi ini” mendapatkan apresiasi, yang berarti disaat karyawan merasa sudah merasa ikut memiliki, secara otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitriastuti (2013) Pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Aisyah Dkk. (2014) pengaruh komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pagaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwa hasil ini menunjukkan indikator ketanggapan dengan pernyataan “pimpinan saya percaya terhadap karyawan” mendapatkan apresiasi memberikan makna bahwa dengan organisasi memberikan kepercayaan terhadap karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Pandang laut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aisyah Dkk. (2014) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwa hasil ini menunjukkan indikator mengesampingkan aturan dengan pernyataan “saya menerima penugasan yang tidak perlu” memberikan makna bahwa saat terjadinya konflik baik internal maupun eksternal akan berpengaruh kinerja karyawan. Dengan ini disimpulkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Giovani Dkk. (2015) Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Tewal dan Tewal (2014) Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

- a. Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi terhadap karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan terhadap organisasi.
- b. Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap organisasi, begitupun sebaliknya semakin buruk budaya organisasi terhadap karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan terhadap organisasi.
- c. Konflik Peran secara parsial mempunyai pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi konflik peran yang terjadi terhadap karyawan maka semakin buruk kinerja karyawan terhadap organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah konflik peran yang terjadi terhadap karyawan semakin bagus pula kinerja karyawan terhadap organisasi.

- d. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya pada saat komitmen organisasi, budaya organisasi, dan konflik peran secara bersamaan diuji, tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan UD. Pandang Laut.

Saran

1. Pihak perusahaan diharapkan untuk penempatan posisi harus sesuai dengan kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawan itu sendiri, pada komitmen organisasi pihak perusahaan disarankan harus terus menerus memberikan dorongan terhadap karyawan untuk selalu berinovasi, untuk budaya organisasi disarankan pihak perusahaan pimpinan harus terus memberi contoh yang baik pada karyawan sehingga keberlangsungan organisasi tetap terjaga, dan pada konflik peran pihak perusahaan disarankan memberi himbuan pada karyawan untuk bekerja sesuai posisi/jabatan yang sudah ditetapkan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah ataupun mengembangkan konflik peran lebih detail, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode ataupun variabel lain dalam menguji kinerja karyawan misalnya motivasi kerja dalam UD. Pandang Laut apakah lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk akademisi diharapkan menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan komitmen organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti., Karmizi., Enni Savitri. 2014. *Pengaruh Good Governace, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. E-Jurnal Manajemen. Universitas Negeri Jambi.
- Azhar L. Al. 2013. *Pengaruh Konflik Peran, Kesan Ketidak pastian Lingkungan, Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Auditor*. E-Jurnal Akutansi. Universitas Riau.
- Byars. 1984. *Manajemen Sumbber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offsett.
- Fitiastuti, Triana. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja*. E-Jurnal Manajemen. Universitas Mulawarman.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga..
- Luthans, F. 2006. *Organizational behaviour*. 11th.ed.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behaviour*. United States. McGraw-Hill.
- Porter, M. 1985. *Competitive Advantage, Creating And Sustaining Superior Performance*. New York. Free Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Bpee.
- Robbins, P.Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition(Perilaku Organisasi, Edisi Kespuluh). Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan. Jakarta.Macana Jaya Cemerlang.
- Rosyita, Sry. 2012. *PengaruhKonflikPeranGanda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi*. E-Jurnal Manajemen. Universitas Negeri Jambi.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Valentine, G. Lucero. 2010. *Ethical Contest, Organizational Commitment, And Person-Organizational Fit*. *Journal Of Business*. Vol.4, No 4. Springer.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.

*) Umar Faruq adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Hadi Sunaryo Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) M. Khoirul ABS Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma