

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Nor Zafira Binti Ramzil Huda*)

Jeni Susyanti)**

Moh. Hufron*)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, organizational commitment and leadership partially or simultaneously on employee performance. The data collection method uses a questionnaire with a sample of 64 respondents taken using proportional random sampling. Data analysis using normality test, classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis test (F test and t test).

The results showed that that organizational culture simultaneously influenced employee performance; organizational commitment partially influences employee performance; leadership has a partial effect on employee performance. Organizational culture variables, organizational commitment and leadership partial influence employee performance.

Keywords: organizational culture, organizational commitment and leadership, employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan usaha dibidang otomotif yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dituntut mempunyai keunggulan bersaing untuk terus berkembang serta bertahan, salah satunya melalui kualitas SDM (sumber daya manusia). Perusahaan dapat memiliki kualitas SDM yang baik salah satunya dengan menerapkan budaya organisasi dan komitmen organisasional, serta diperlukan kepemimpinan yang berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal. Optimalnya kinerja perusahaan harus didukung oleh kinerja karyawan, hal ini disebabkan karyawan ialah *asset* terpenting suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan timbul dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi karyawan, dan untuk mencapai kinerja yang optimal maka diperlukan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan. Mathis & Jackson (2011:78) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi”, dan melalui

penilaian kinerja dapat diketahui sejauhmana suatu perusahaan berjalan dengan baik serta apa yang kemudian harus dilakukannya.

Budaya organisasi ialah salah satu faktor utama didalam pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan memerlukan budaya organisasi untuk menciptakan kinerja yang efektif serta efisien dan sebagai pedoman kerja ataupun acuan bagi karyawan untuk melakukan aktivitasnya dalam suatu perusahaan. Pratama (2017:1329) menjelaskan “budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi”. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat berpengaruh besar terhadap aspek fundamental kinerja karyawan. Budaya organisasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh “*team work, leaders, characteristic of organization, dan administration process*”. Robbins & Judge (2015:528) mengemukakan “budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi”.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasional juga tidak kalah pentingnya mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins & Judge (2015:200) menjelaskan “komitmen organisasional ialah keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Komitmen organisasi dapat menjadi dorongan atau sebaliknya seseorang dapat meninggalkan pekerjaannya. Kosasih & Sutanto (2014:1) mengemukakan “komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas serta kinerja yang lebih tinggi”.

Komitmen organisasional dan budaya organisasi memiliki keterikatan satu sama lain, dimana melalui budaya organisasi akan tercipta komitmen organisasional dalam diri karyawan yang akan membentuk keharmonisan tujuan. Disisi lain, komitmen organisasional dapat berkaitan dengan kinerja karyawan, Tanuwibowo & Sutanto (2014:137) mengemukakan “dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat”. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasinya maka memiliki potensi untuk memperbaiki kinerjanya, baik secara individual, kelompok ataupun secara organisasi. Suprpto (2015:128) mengemukakan “karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi”.

Sukses tidaknya suatu organisasi tidak terlepas dari kepemimpinan, karena tanpa pemimpin maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Panggabean (2011:21) mengemukakan “peran pemimpin apabila dianggap baik maka karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi”. Sementara itu menurut Kartono (2010:71) menjelaskan “pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan cenderung lebih otokratis sehingga akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang”. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menciptakan suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja dengan baik serta mencapai kinerja yang tinggi. Poerwaningrum & Sudirjo (2016:2) berpendapat “seorang pemimpin harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat

menjalankan tugasnya dengan baik dan seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi”. Selain itu, Poerwaningrum & Sudirjo (2016:4) mengemukakan “seorang pemimpin memainkan peranan yang sangat dominan untuk keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya”.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

Veithzal (2013:14) menyatakan, “kinerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas”. Priansa (2014:270) mengemukakan, “kinerja merupakan hasil kerja dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Mathis & Jackson (2011:378) indikator kinerja adalah: 1) Kuantitas kerja, yaitu target yang telah dihasilkan (dinyatakan dalam unit). 2) Kualitas kerja, yaitu hasil dari suatu kegiatan yang telah dilakukan mendekati sempurna (dalam memenuhi tujuan yang diharapkan). 3) Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Robbins dan Judge (2015:355) mendefinisikan, “budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya”. Robbins dan Coulter (2010:63) menjelaskan, “budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara bertindak”.

Menurut Robbins & Judge (2015:721) karakteristik atau hakikat budaya organisasi diantaranya: 1) Orientasi hasil, sejauhmana manajemen berfokus pada hasil bukan pada teknik serta proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. 2) Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja bukan pada individu. 3) Keagresifan, sejauhmana orang-orang dalam organisasi memperlihatkan keagresifan dan kompetitif bukannya bersantai. 4) Stabilitas, sejauhmana loyalitas karyawan terhadap orang dan kegiatan organisasi menekan dipertahankannya status *quo* daripada pertumbuhan.

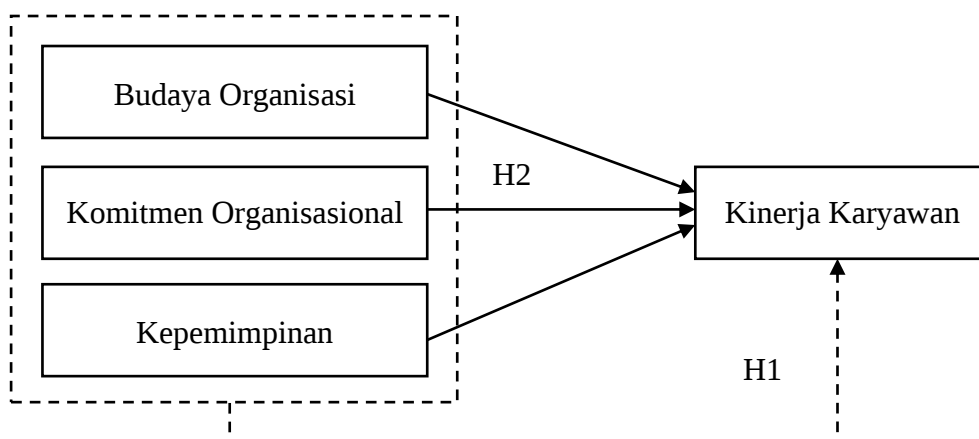
Wirawan (2013:713) menjelaskan, “komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya”. Sopiah (2010:155) menyatakan, “komitmen organisasional sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasinya”.

Menurut Panggabean (2011:135) dimensi komitmen organisasional terdiri dari: 1) Komitmen efektif, yaitu seberapa jauh karyawan secara emosional terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. 2) Komitmen berkelanjutan, yaitu penilaian terhadap biaya (terkait dengan meninggalkan organisasi). 3) Komitmen normatif, yaitu seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan (kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dll).

Uha (2015:153) menyatakan, “kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Sementara itu, Silalahi (2013:310) menjelaskan, “kepemimpinan adalah tindakan memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan-tujuan”.

Menurut Siagian (2010:97) kepemimpinan diukur melalui indikator: 1) Iklim saling mempercayai, hubungan saling mempercayai antara pimpinan dan bawahan dengan sikap bawahan mau menerima kepemimpinan atasannya. 2) Memberi inspirasi, pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan. 3) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional, pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional.

Berdasarkan tinjauan teori, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan yang dipakai ialah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini apabila didasarkan pada jenis penelitiannya merupakan penelitian *explanatory research*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Sampel penelitian ini adalah 64 karyawan PT X sebesar dengan menggunakan teknik *proportional sampling*.

Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), dengan indikator menurut Mathis & Jackson (2011:378), yaitu:

- a. Kuantitas kerja, dengan pernyataan:
 - 1) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan
 - b. Kualitas kerja, dengan pernyataan:
 - 1) Memenuhi prosedur yang ditetapkan perusahaan
 - 2) Hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan
 - c. Ketepatan waktu, dengan pernyataan:
 - 1) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - 2) Tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan
- Sedangkan variabel bebas terdiri dari:
1. Budaya organisasi, diukur melalui indikator menurut Robbins dan Judge (2015:721) yaitu:
 - a. Orientasi hasil, dengan pernyataan:
 - 1) Menekankan pada hasil yang maksimal ketika bekerja
 - b. Orientasi tim, dengan pernyataan:
 - 1) Pentingnya kerjasama untuk mencapai keberhasilan suatu pekerjaan
 - 2) Tuntutan menjadi anggota satuan kerja yang kompak
 - c. Keagresifan, dengan pernyataan:
 - 1) Tuntutan untuk segera menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Tuntutan untuk giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya
 - d. Stabilitas, dengan pernyataan:
 - 1) Menekankan pada perubahan dalam sistem
 - 2) Menekankan pada perubahan dalam organisasinya
 2. Komitmen organisasional, diukur melalui indikator menurut Panggabean (2011:135) yaitu:
 - a. Komitmen efektif, item pernyataan dari indikator ini adalah:
 - 1) Keinginan tetap bekerja karena tujuan-tujuan pribadi bisa terpenuhi
 - 2) Keinginan tidak pindah pekerjaan karena perusahaan memberikan yang terbaik
 - b. Komitmen berkelanjutan, item pernyataan dari indikator ini adalah:
 - 1) Kekuatan rasa memiliki terhadap perusahaan
 - 2) Keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan
 - c. Komitmen normatif, item pernyataan dari indikator ini adalah:
 - 1) Memberikan rasa bangga tersendiri
 - 2) Kebahagiaan dalam bekerja
 3. Kepemimpinan, diukur melalui indikator menurut Siagian (2010:97) yaitu:
 - a. Iklim saling mempercayai, item pernyataan dari indikator ini adalah:

- 1) Memberi kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan
- 2) Memberi tanggung jawab penuh pada karyawannya
- b. Memberi inspirasi, dengan pernyataan:
 - 1) Memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi
 - 2) Memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan
- c. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional, dengan pernyataan:
 - 1) Mendelegasikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki bawahan

Sumber data yang digunakan ialah primer, dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sedangkan analisis data yang digunakan meliputi: uji instrumen (validitas dan reliabilitas) uji normalitas, uji asumsi klasik (multikolinearitas dan heteroskedastisitas) analisis regresi berganda, uji hipotesis (simultan dan parsial).

HASIL PENELITIAN DAN PENBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel $N=64; \alpha=5\%$	Kesimpulan
y1	0,668	0,246	Valid
y2	0,662	0,246	Valid
y3	0,665	0,246	Valid
y4	0,619	0,246	Valid
y5	0,750	0,246	Valid
x1.1	0,879	0,246	Valid
x1.2	0,661	0,246	Valid
x1.3	0,832	0,246	Valid
x1.4	0,850	0,246	Valid
x1.5	0,651	0,246	Valid
x1.6	0,787	0,246	Valid
x1.7	0,825	0,246	Valid
x2.1	0,699	0,246	Valid
x2.2	0,753	0,246	Valid
x2.3	0,743	0,246	Valid
x2.4	0,608	0,246	Valid
x2.5	0,690	0,246	Valid
x2.6	0,640	0,246	Valid
x3.1	0,837	0,246	Valid
x3.2	0,773	0,246	Valid
x3.3	0,757	0,246	Valid
x3.4	0,654	0,246	Valid
x3.5	0,609	0,246	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas menunjukkan masing-masing item pernyataan mempunyai nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka seluruh item yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,682	Reliabel
Budaya Organisasi	0,897	
Komitmen Organisasional	0,778	
Kepemimpinan	0,770	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas memperlihatkan semua variabel penelitian *reliabel*, karena mempunyai nilai *cronbach's* $> 0,60$ artinya item yang dipakai memiliki konsistensi stabil apabila digunakan dimasa mendatang.

3. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,198	Normal
Budaya Organisasi	0,233	
Komitmen Organisasional	0,135	
Kepemimpinan	0,282	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas diketahui semua dari empat variabel yang diteliti memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya Organisasi	0,332	3,009
Komitmen Organisasional	0,390	2,561
Kepemimpinan	0,312	3,201

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas diketahui semua variabel (budaya organisasi, komitmen organisasional, kepemimpinan) memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga disimpulkan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Hasil Uji
Budaya Organisasi	0,447	Tidak Terjadi

Komitmen Organisasional	0,137	Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,921	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas memperlihatkan semua variabel mempunyai nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Beta	t _{hitung}	Sig
Konstanta	3,091			
Budaya Organisasi	0,194	0,306	2,354	0,022
Komitmen Organisasional	0,201	0,271	2,259	0,028
Kepemimpinan	0,303	0,313	2,341	0,023

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,091 + 0,194X_1 + 0,201X_2 + 0,303X_3$$

$b_0 = 3,091$ adalah nilai konstanta yang menunjukkan variabel budaya organisasi (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan kepemimpinan (X_3) diabaikan, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 3,091. Artinya sebelum atau tanpa adanya variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan maka besarnya kinerja karyawan sebesar 3,091.

$b_1 = 0,194$ adalah nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1), artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat dengan asumsi variabel independen lain dalam model dianggap konstan.

$b_2 = 0,201$ adalah nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X_2), artinya jika komitmen organisasional mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat dengan asumsi variabel independen lain dalam model dianggap konstan.

$b_3 = 0,303$ adalah nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_3), artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat dengan asumsi variabel independen lain dalam model dianggap konstan.

7. Uji Simultan

Tabel 7 Rekapitulasi Hasil Uji Simultan

Variabel	F-hitung	Sig.
Budaya Organisasi (X_1); Komitmen Organisasional (X_2); dan Kepemimpinan (X_3)	39,490	0,000

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas diperoleh nilai sig. $0,000 \leq 0,05$ maka dari hasil tersebut disimpulkan variabel independen berpengaruh secara simultan dan signifikan

terhadap variabel terikat. Dari hasil tersebut, hipotesis pertama yang menyatakan “budaya organisasi, komitmen organisasional, kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT X” diterima.

8. Uji Parsial

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dijelaskan:

- Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai sig $0,022 \leq 0,05$ maka disimpulkan “terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”.
- Komitmen Organisasional (X2) mempunyai nilai sig $0,028 \leq 0,05$ maka disimpulkan “terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan”.
- Kepemimpinan (X3) mempunyai nilai sig $0,023 \leq 0,05$ maka disimpulkan “terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”.

Dari hasil diatas maka hipotesis kedua yang menyatakan “budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo” diterima.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Dari hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Lovina dkk (2017:174) mengemukakan, “kinerja karyawan yang tidak maksimal bisa menyebabkan kerugian dari perusahaan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin buruk. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut mampu untuk memberikan kenyamanan dan menciptakan budaya kerja yang dinamis bagi karyawan dalam bekerja sehingga komitmen organisasi tiap-tiap individu karyawan akan terjaga dengan baik”.

Schein (2011:85) berpendapat, “pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk meraih kinerja dalam organisasi”. Budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan satu sama lain saling berkaitan. Apabila seorang pemimpin hidup dalam berbagai budaya maka pemimpin tersebut ialah instrumen didalam mengelola dan mengembangkan budaya serta komitmen organisasi. Oleh sebab itu, kewajiban seorang pemimpin salah satunya ialah memahami apa yang dihadapinya serta apa yang dikerjakannya, jika pemimpin tersebut mencoba mengelola budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawannya.

Penelitian ini memperkuat penelitian Suprpto (2015); Lovina dkk (2017) menyimpulkan, “budaya organisasi, komitmen organisasi dan

kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kotter & Heskett (2011:33) mengemukakan, “hanya budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (adaptif) yang diasosiasikan dengan kinerja tinggi dalam periode waktu yang panjang”. Robbins & Judge (2015:99) menjelaskan, “budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik akan dapat menemukan kekuatan menyeluruh organisasi, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang”.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Fauzi dkk (2016:10) berpendapat, “budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada dan apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa”. Djokosantoso (2003:42) menyatakan, “adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi yang menyatakan semakin baik kualitas faktor budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan”.

Penelitian ini memperkuat penelitian Kosasih & Sutanto (2014); Budianto dkk (2015) menyimpulkan, “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ivancevich dkk (2008:14) mengemukakan, “kinerja individu merupakan pondasi dari kinerja organisasi”. Wirnipin (2015:10) mengemukakan, “komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi”. Komitmen dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua dilakukan anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Penelitian ini memperkuat penelitian Tanuwibowo & Sutanto (2014); Suprpto (2015) menyimpulkan, “komitmen organisasional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan”.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Samsudin (2009:287) menyatakan, “kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Kartono (2010:34) menyatakan, “kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.” Kinerja karyawan hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan.

Penelitian ini memperkuat penelitian Budianto dkk (2015),; Suprpto (2015); Poerwaningrum dan Sudirjo (2016) menyimpulkan, “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh maka disimpulkan:

- a. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- b. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Tidak dapat mengetahui secara pasti kesungguhan responden didalam mengisi kuesioner.
- b. Dalam pengisian kuesioner tidak dapat dipantau secara langsung sehingga hasilnya bisa bias.

3. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Budaya organisasi karyawan PT X sudah baik, kedepannya diharapkan lebih ditingkatkan. Sehingga menjadikannya lebih kuat dan mendukung setiap upaya transformasi, serta diharapkan agar karyawan mampu bekerja sama dengan baik antar tim ataupun dengan bagian lain.
- 2) Komitmen organisasional karyawan di PT X sebetulnya sudah baik, perusahaan hanya perlu memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawannya dalam bekerja adalah berharga bagi perusahaan. Sehingga meningkatkan komitmen organisasional serta membuat karyawan bertahan di perusahaan tersebut.
- 3) Pimpinan sebaiknya lebih melibatkan pegawai dalam semua pekerjaan seperti melibatkan dalam hal pemberian tanggung jawab pekerjaan dan

wewenang kepada pegawai karena hal ini akan meningkatkan kinerja dan menimbulkan komitmen dalam bekerja

- 4) Kinerja karyawan di PT X diharapkan kedepannya tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan. Selain itu, perlu ditingkatkan dikemudian hari terutama dari aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kuantitas kerja agar kinerja karyawan dapat semakin meningkat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya meneliti tidak hanya tentang budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi hendaknya dikembangkan ke variabel lainnya, seperti kepuasan kerja atau motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, W., Cholifah., & Istanti, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wings Surya Gresik. *Jurnal Manajemen BRANCHMARCK*, Vol. 1, No. 3, hal 120-129
- Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporat*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Fauzi, M., Warso, M.M., & Haryono, A.T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management* , Vol. 2, No. 2, hal 1-15
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Kosasih, Y.S., & Sutanto, E.M. (2014). Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, Vol. 2, No. 1, hal 1-9
- Kotter, J.P., & Heskett, J.L. (2011). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc
- Lovina., H, Susi., & Marnis. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *PROCURATIO*, Vol. 5, No. 2, hal 156-178
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Panggabean, M.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Poerwaningrum, H.E., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Serat Acitya - Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 5, No. 1, hal 1-14
- Pratama, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intan Bara Utama Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 4, hal 1328-1342
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Schein, E.H. (2011). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S.P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Suprpto, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, hal 127-142
- Tanuwibowo, J.C., & Sutanto, E.M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, Vol. 13, No. 2, hal 136-144
- Uha, I.N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: RajaGrafindo Persada
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wirnirin, K.S., Adiputra, I.M.P., & Yuniarta, G.A. (2015).. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*, Vol. 3, No. 1, hal 1-12

Nor Zafira Binti Ramzil Huda*) adalah alumni mahasiswa FEB Unisma

Jeni Susyanti)** adalah Dosen tetap FEB Unisma

Moh. Hufon*)** adalah Dosen tetap FEB Unisma