



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Ni Putu Tirka Widanti
Assignment title: Article and Proceeding
Submission title: PENGARUH BUDAYA ORGANISAS..
File name: cahaya.docx
File size: 218.83K
Page count: 11
Word count: 3,783
Character count: 25,035
Submission date: 25-Dec-2020 03:15AM (UTC+0700)
Submission ID: 1481148102



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POLOWIJO GOSARI DI GRESIK

by Ni Putu Tirka Widanti

Submission date: 25-Dec-2020 03:15AM (UTC+0700)

Submission ID: 1481148102

File name: cahaya.docx (218.83K)

Word count: 3783

Character count: 25035

14

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. POLOWIJO GOSARI DI GRESIK

Ni Putu Tirka Widanti*, Susetyorini**

* Stafpengajar Universitas Ngurah Rai

** Stafpengajar PSIK UNIGRES

ABSTRACT

Within each organization typically has grown from the initial generation of an organizational culture, both of which were originally established by the founder or formulated by the management. In order to form the organizational culture it is necessary to have the values, beliefs, opinions, attitudes and norms that tertanamkan within each individual through a process of social learning. In other words, organizational culture is important for the cultivation of values, beliefs, attitudes and norms in each individual. This is because every organization, partly formed through a process of cultural and environmental diversity of actors. This study uses quantitative descriptive analysis method with the conclusion that 1) There is the influence of organizational culture (X1) and organizational commitment (X2) simultaneously for 56.2% of the employees' performance. while the remaining 43.8% influenced by other variables such as: Compensation, Training and working environment. 2) There is the influence of organizational culture (X1) and organizational commitment (X2) partially with respect to the dependent variable is the performance of employees. 3) organizational culture variables (X1) has a dominant influence on the performance of employees. This is evidenced by the culture of the organization variable beta is greater than the value of Beta variables of organizational commitment.

Keywords : organizational culture, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Di dalam setiap organisasi lazimnya telah tumbuh dari generasi awal suatu budaya organisasi, baik yang pada awalnya ditetapkan oleh pendiri atau dirumuskan oleh manajemen. Agar budaya organisasi terbentuk maka perlu memiliki nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma yang tertanamkan dalam diri masing-masing individu melalui proses pembelajaran sosial, Tepeci (2001: 17). Dengan kata lain bahwa budaya organisasi penting untuk penanaman nilai, kepercayaan, sikap dan norma pada setiap individu. Hal ini dikarenakan setiap organisasi, sebagian dibentuk melalui proses budaya dan keragaman pelaku-pelaku lingkungan.

Supardi (2006: 10) menyatakan bahwa sebelum bergabung dengan organisasi, setiap orang (pegawai) telah memiliki dan dipengaruhi oleh berbagai macam kebudayaan seperti dari keluarga, masyarakat, negara, lembaga keagamaan, sistem pendidikan, dan bentuk organisasi lainnya, dan keterikatan tersebut membentuk sikap, perilaku, dan identitas mereka. Pegawai membawa pengaruh-pengaruh tersebut bersama ketika mereka bergabung dengan organisasi. Walaupun sulit untuk memisahkan suatu budaya organisasi dari proses budaya yang lebih besar, pengagas teori organisasi percaya bahwa penting untuk mencoba melakukan hal demikian (pemisahan). Budaya bangsa di suatu negara akan mempengaruhi budaya organisasi perusahaan ataupun organisasi lainnya. Namun demikian setiap organisasi akan selalu berusaha memiliki budaya organisasi yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi juga akan menciptakan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan.

Misalnya, peraturan perusahaan tentang kedisiplinan. Karyawan yang melanggar kedisiplinan akan memperoleh hukuman berupa peringatan bahkan sampai pada pemutusan hubungan kerja. Kalau peraturan ini diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan akan membuat karyawan merasa diperlakukan secara adil. Keadilan perlakuan inilah yang membuat karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang akan mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pada saat yang sama akan memuaskan karyawan. Reilly *et al.* (1991) menyatakan, terdapat hubungan antara kekuatan budaya organisasi dengan pilihan karyawan terhadap budaya dan kepuasan kerja. Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, Luthans (1996: 144) menyatakan, kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap, misalnya; semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada perusahaan, tertib dan mematuhi peraturan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif. Ini berarti bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan bersikap positif dan pada saat yang sama tujuan organisasi akan tercapai. Sedangkan Balthazad *and* Cookie (2004) menyatakan, budaya organisasi dikarakteristikkan sebagai perekat yang mampu menahan kebersamaan anggota organisasi. Keharmonisan sosial yang diciptakan oleh budaya organisasi ini menjadi perekat yang membantu mempersatukan organisasi bagi para karyawan, sehingga dari hubungan yang harmonis antar karyawan akan menciptakan kinerja.

Dari peran budaya organisasi yang demikian kompleks, maka sangat penting untuk melakukan kajian budaya organisasi dalam mewujudkan perilaku pekerja agar menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Chatab (2007:23) mengatakan bahwa perilaku para anggota organisasi yang mempunyai budaya yang kuat akan mempengaruhi peningkatan kerjanya.

Selanjutnya, Kreitner and Kinicki (2003:274) bahwa **komitmen organisasi (organizational commitment)** mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi maupun pekerjaan secara umum memiliki kecenderungan percaya bahwa pekerjaan adalah sentral dari hidup mereka. Mereka percaya kerja merupakan penghargaan bagi mereka. Juga, mereka secara mudah menunjukkan sikap menentang terhadap kemalasan (Lapierre, 2001). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hall and Goodale (1986:284) menyatakan bahwa komitmen mungkin tidak memiliki dampak yang besar terhadap kinerja individu, kecuali individu tersebut memiliki pekerjaan yang upaya-upayanya sangat kritis dan penting atau individu tersebut memandang kualitas

sebagai sesuatu yang sangat penting. Namun demikian, banyak pekerjaan yang di disain untuk tidak membutuhkan "upaya ekstra" untuk mencapai kinerja yang berhasil. Hasil studi lainnya, Kanter (1982) menemukan hubungan positif antara pemberdayaan anggota organisasi dan komitmen organisasional. Anggota organisasi yang mempunyai rasa *meaning* dalam pekerjaan akan menghasilkan komitmen yang tinggi pada organisasinya (Dewttinck et al., 2003:10).

Berdasarkan uraian latar belakang dan pemikiran diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari di Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Polowijo Gosari di Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja PT. Polowijo Gosari di Gresik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metodedeskriptifkuantitatif dengan lokasi penelitian bertempat di jalan Raya Gresik Lamongan KM 32 Sedayu Gresik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Polowijo Gosari di Gresik. Jumlah populasi penelitian ini adalah 210 orang. Dengan mempertimbangkan tentang kecukupan analisis penelitian, maka penelitian ini dilakukan dengan hanya mengambil sebagian dari jumlah karyawan PT. Polowijo Gosari di Gresik atau dengan kata lain dilakukan penelitian sampel.

Terdapat 2 hal yang harus diperhatikan dalam penelitian sampel yaitu mengenai jumlah sampel dan teknik pengambilan sampel. Berkaitan dengan jumlah sampel (*sample size*), Menurut Sugiyono (2009: 116) sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan sampel haruslah dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elementer mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan cara *purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009:122). Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah karyawan pada bagian administrasi dengan jumlah 50 orang.

Identifikasi Variabel

Studi ini menggunakan variabel eksogen, variabel intervening; dan variabel endogen, di antaranya:

1. Variabel bebas (X)
 - a. Budaya organisasi (X1)
 - b. Komitmen organisasi (X2)
2. Variabel tergantung (Y)
Kinerja (Y)

1 Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut, Schein dalam Luthans

(2006:124). Indikator dalam penelitian ini menggunakan pendapat Schein dalam Luthans (2006: 125), yaitu:

- a. *Observed behavioral regularities* (X1.1) adalah kebiasaan aktivitas ritual organisasi pada situasi-situasi tertentu, yaitu bagaimana persepsi supervisor terhadap aktivitas ritual yang dilakukan oleh organisasi sehingga menjadi penting bagi supervisor dan membuat supervisor tersebut memiliki kepedulian yang tinggi terhadap organisasi.
- b. *Norms* (X1.2) adalah sesuatu yang dipakai sebagai acuan bagi individu maupun kelompok dan yang menguatkan nilai dan kepercayaan, yaitu bagaimana persepsi supervisor terhadap norma-norma organisasi yang dilakukan oleh organisasi sehingga supervisor memiliki petunjuk dalam berperilaku baik secara kelompok maupun pribadi.
- c. *Dominant values* (X1.3) adalah sesuatu yang dominan yang didukung oleh suatu organisasi untuk dilaksanakan oleh semua anggotanya, misalnya, kedisiplinan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Artinya, bagaimana persepsi supervisor terhadap nilai-nilai pokok dalam organisasi sehingga menjadi penting bagi supervisor dan menerapkannya dalam kehidupan pekerjaannya.
- d. *Philosophy* (X1.4) adalah kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan/atau pelanggan diperlakukan. Artinya, bagaimana persepsi supervisor terhadap kebijakan-kebijakan organisasi sehingga menjadi penting bagi supervisor dan membuat perilaku supervisor tidak menyimpang dari garis kebijakan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

- e. *Rules*(X1 .5) adalah seperangkat aturan baik formal maupun informal yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, yaitu bagaimana persepsi supervisor terhadap peraturan-peraturan baik yang sudah tertulis secara formal maupun peraturan-peraturan yang belum tertulis secara formal yang dilakukan oleh organisasi sehingga menjadi penting bagi supervisor dan membuat supervisor tersebut tidak menyimpang dari garis peraturan yang telah ditetapkan.

2 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi (Y2) adalah komitmen karyawan yang didasari suatu keinginan, kebutuhan, dan keharusan terhadap sekolah dan organisasinya sebagai tempat bekerja. Terdapat tiga indikator utama dari komitmen organisasi (Meyer and Allen, 1991), yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan. Untuk mengukur indikator-indikator ini menggunakan Skala Lima Point (*a Five-Point*) atau Skala Likert.

- a. Komitmen Afektif (X2.1) diartikan sebagai komitmen seorang karyawan yang didasari keinginannya karena adanya keterikatan secara emosional terhadap organisasinya.
- b. Komitmen Normatif (X2.2) diartikan sebagai komitmen karyawan yang didasarkan pada loyalitas sebagai suatu kewajiban moral untuk tidak meniggalkan organisasi.
- c. Komitmen Kontinuan (X2.3) diartikan sebagai komitmen karyawan yang didasari oleh suatu kebutuhan yang dikarenakan besarnya biaya kerugian yang akan ditanggung bila meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

3 Kinerja(Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan secara legal, bermoral dan beretika. merupakan prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Sentono (1999:2). Untuk indikatornya menggunakan pendapatnya Simamora (2004:339-340) yaitu:

- a. Ketidakhadiran (Y1.1). Ketidakhadiran adalah tidak hadirnya karyawan karena alasan ijin, sakit atau bahkan membolos.
- b. Keterlambatan (Y1 .2). Keterlambatan adalah ketidaktepatan jam masuk karyawan sesuai dengan ketentuan organisasi.
- c. Lamanyamasakerja(Y1 .3). Lamanya masa kerja adalah lamanya seorang karyawan bekerja pada hotel yang bersangkutan.
- d. Kuantitas dan kualitas yang dihasilkan (Y1.4). Kuarititas dan kualitas yang dihasilkan adalah kualitas atau tingkat baik dan buruknya sesuatu dan jumlah atau banyaknya sesuatu yang dihasilkan oleh seorang karyawan.
- e. Kerja sama (Y1 .5). Kerja sama adalah permintaan bantuan individu dan rekan sesama karyawan hotel dan bantuannya untuk mencapai tujuan orgarusasi.
- f. Tindakan protektif (Y1 .6). Tindakan protektif adalah penghilangan ancaman orgamsasi karyawan terhadap organisasi.
- g. Gagasan konstruktif (Y1 .7). Gagasan konstruktif adalah ide atau gagasan membangun dan krcatif darikaryawan kepada organisasi.
- h. Pelatihan diri (Y1 .8). Pelatihan diri adalah program pelatihan diri karyawan hotel terhadap tenaga terlatih untuk membantu organisasi meagisi kebutuhannya.

1. Sikap yang menguntungkan (YI.9). Sikap yang menguntungkan adalah upaya karyawan hotel dalam mengembangkan sikap yang menguntungkan bagi diri mereka sendiri, pelanggan, masyarakat dan organisasi.

a. Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis

1) Metode Analisis

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dengan alat bantu *software excel* dan *SPSS*. Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan sebagai berikut:

a) Uji Validitas (ketepatan).

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto 1996: 158). Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah.

$$r_{xy} = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- x = jumlah jawaban variabel x
- y = jumlah jawaban variabel y

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 1996: 168).

Pengujian reabilitas instrumen yang digunakan adalah teknik belah dua. Teknik belah dua ini dilakukan dengan cara menjumlahkan semua indikator ganjil serta menjumlahkan semua indikator. Analisis yang digunakan adalah analisis korelasi matrik.

Dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel/ responden
- x = jumlah jawaban variabel bebas
- y = jumlah jawaban variabel terikat

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah *multiple regression* atau model regresi berganda layak dipakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2001:76) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak, dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dikatakan oleh Ghazali, Imam (2001:77) "Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang



menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya",

2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah kondisi dimana terdapat korelasi antara variabel error pengamatan dengan variabel error pengamatan yang lain. Panduan mengenai angka D-W

Durbina Watson untuk mendeteksi autokorelasi bisa dilihat pada tabel D-W, yang bisa dilihat pada buku statistik yang relevan. Namun demikian secara umum bisa diambil patokan sebagai berikut:

- Angka D-W dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W dibawah -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W diatas +2, berarti ada autokorelasi negatif

3) Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali, Imam (2001:56)** Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Salah satu metode untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat angka *Variance Inflation Factor* (VIF), jika $0.1 < VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual

dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada model regresi menurut **Ghozali, Imam (2001:70)** adalah "melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID)". Jika terdapat pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit atau membentuk bentuk yang lain), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (**Ghozali, Imam, 2001: 82**).

Analisis ini untuk menentukan persamaan regresi yaitu dengan menentukan besarnya nilai konstanta dan koefisiensinya. Model persamaan regresi berganda adalah: (**Cooper and Emory, 1996:147**)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi untuk X₁, X₂

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

e = Error Term



1) Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan alat bantu SPSS for windows ver. 15. Adapun langkah-langkah uji hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

a) Uji t (uji individual)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas X (budaya dan komitmen organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Kinerja). Langkah-langkah pengujianya adalah sebagai berikut: **(Supranto, 2000:62)**

a. Menentukan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha)

Ho : $b_1 = 0$ berarti variabel *independent* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* secara parsial.

Ha : $b_1 \neq 0$ berarti variabel *independent* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* secara parsial.

b. Menentukan level of signifikan ($\alpha = 0,05$)

c. Menentukan hasil pengujian Ho diterima apabila $-t(a/2; df) < St \text{ hitung} < t(a/2; df)$

Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t(a/2; df)$ atau $t \text{ hitung} < -t(a/2; df)$

d. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

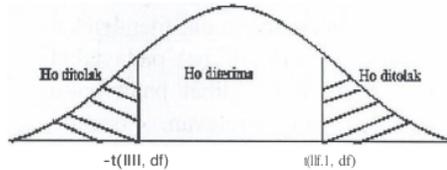
Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r = Koefisien korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah responden

e. Kesimpulan untuk menolak atau menerima Ho tergantung dari bentuk perumusan hipotesisnya, yaitu sebagai berikut:



Jika $-t(a/2, df) < St \text{ hitung} < t(a/2, df)$ maka Ho diterima

Jika $t \text{ hitung} > t(a/2, df)$ atau $t \text{ hitung} < -t(a/2, df)$ maka Ho ditolak.

b) Uji F (pengujian secara serentak)

a. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas variabel bebas X (budaya dan komitmen organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Kinerja) karyawan PT. Polowijo Gosari di Gresik. Langkah-langkah pengujianya adalah sebagai berikut:

(Supranto, 2000:112)

(1) Menentukan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha)

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ berarti variabel *independent* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* secara simultan.

Ha : $b_1 > b_2 > b_3 > 0$ berarti variabel *independent* berpengaruh secara

- signifikan terhadap variabel *dependent* secara simultan.
- (2) Menentukan level of signifikan ($\alpha = 0,05$)
- (3) Menentukan hasil pengujian
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *independen* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel *independen* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
- (4) Menghitung Nilai F

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi berganda
- k = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah sampel

2) Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji ini dilakukan untuk menguji kesesuaian model yaitu menguji seberapa baik garis regresi menjelaskan observasi, untuk itu digunakan nilai koefisien determinasi R^2 . Nilai R^2 merupakan ukuran persentase total variasi dari variabel terikat Y (Kinerja) karyawan PT. Polowijo Gosari di Gresik. (budaya dan komitmen organisasi) yang dijelaskan oleh model regresi atau variabel-variabel bebasnya X, atau R^2 adalah besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Menurut Umar (2001:180) rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

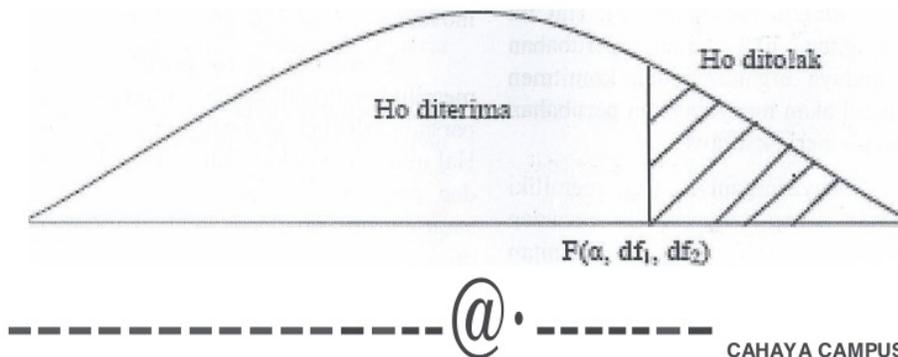
$$R^2 = \frac{b_1^2 \sum X_1 Y + b_2^2 \sum X_2 Y + b_3^2 \sum X_3 Y + b_4^2 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi
- y = Kinerja
- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Komitmen Organisasi
- b_1, b_2 = Koefisien untuk X_1, X_2

HASILANALISA DAN PEMBAHASAN

Dari 50 kuesioner yang telah disebarakan ternyata semua kuesioner yang bisa digunakan atau diolah untuk analisis selanjutnya.



Budaya organisasi (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) Berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,2% menunjukkan hubungan yang kuat dari perubahan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi dua variabel, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji F juga diketahui bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) akan menyebabkan perubahan pula terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada budaya organisasi dan komitmen organisasi akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adanya keterkaitan

hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Penelitian ini mendukung penelitian Kotter dan Heskett (1992) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar dampaknya terhadap prestasi kerja organisasi. Disini dikatakan bahwa budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri staff. Ditegaskan bahwa nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah organisasi, rasa komitmen atau loyal selanjutnya dikatakan membuat orang berusaha lebih keras. Budaya membantu kinerja memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berstandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dia terima. Komitmen

19 organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi maupun pekerjaan secara umum memiliki kecenderungan percaya bahwa pekerjaan adalah sentral dari hidup mereka. Mereka percaya kerja merupakan penghargaan bagi mereka. Juga, mereka secara mudah menunjukkan sikap menentang terhadap kemalasan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan sebesar 56,2% terhadap kinerja karyawan. sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya : Kompensasi , Diklat dan lingkungan kerja.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) dan komitmen organisasi ($X?$) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Dan variabel budaya organisasi (X_i) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai beta variabel budaya organisasi lebih besar

dari nilai Beta variabel komitmen organisasi,

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan kerja, promosi dll, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat terdapat pengaruh sebesar 43,8% dari variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

17
2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel yang pengaruhnya paling kecil adalah variabel komitmen organisasi. Untuk itu pihak perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu dengan jalan selalu memberikan imblan yang pantas terhadap setiap kinerja karyawan.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POLOWIJO GOSARI DI GRESIK

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.unipasby.ac.id Internet Source	2%
2	fitriaramadhaniy.blogspot.com Internet Source	2%
3	id.scribd.com Internet Source	1%
4	jurnal.unipasby.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
6	repository.unib.ac.id Internet Source	1%
7	sumisih-materikuliah.blogspot.com Internet Source	1%
8	eprints.dinus.ac.id Internet Source	1%

9	www.scribd.com Internet Source	1%
10	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
11	www.slideshare.net Internet Source	1%
12	journal.iaingorontalo.ac.id Internet Source	1%
13	moam.info Internet Source	1%
14	anzdoc.com Internet Source	1%
15	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
16	kumpulantugaskuliahs3difeunssolo.blogspot.com Internet Source	1%
17	edoc.pub Internet Source	1%
18	fajarakbarsite.wordpress.com Internet Source	1%
19	skripsi-baru.blogspot.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%