

Studi Kausal Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Causal Study of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performanc

Nihayatul Fadlilah¹, Mukson², Slamet Bambang Riono³, Dwi Harini⁴, Andi Yulianto⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia
e-mail: ¹nihayatulfadlilah73@gmail.com, ²mukson.brebes@gmail.com, ³sbriiono@gmail.com, ⁴dwiHarini707@gmail.com, ⁵andiyulianto.umus@umus.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis studi kausal budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan survey. Data diambil melalui teknik *sample random sampling* (teknik acak sederhana) dari jumlah populasi 3500 karyawan dan diambil sampel populasi 10% yaitu 98 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dan pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berarti secara simultan budaya organisasi, dan motivasi kerja tidak berpengaruh sedangkan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to know and analyse, causal studies of organizational culture, organizational commitment and work motivation towards employee performance. Using quantitative approach method with survey. Data was taken through the technique of *sample random sampling* (simple randomized technique) of the population number of 3500 employees and sampled 10% of the population is 98 employees. Data collection using questionnaires while data analysis is done using multiple regression analysis. And data processing using SPSS. The results show that there is no cultural influence on the organization's performance, there is a influence of organisational commitment to employee performance and there is no influence of work motivation to employee performance. Simultaneously means the organizational culture, and the motivation of work has no effect while the organizational commitment significantly affects the employee's performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan, Hadawi Nawawi (2001). Masalah tentang kinerja karyawan masalah yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena itu karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumberdaya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Susanto (2006) mengungkapkan, untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi dan perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan.

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Menurut Kreitner dan Angelo (2003) mengemukakan budaya organisasi merupakan bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari/menjadi identitas perusahaan/organisasi. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk kemungkinan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negative misalnya membolos, mangkir, pindah kerja keperusahaan lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja keperusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk menjaga keanggotaan organisasi, Porter (2008). Selain itu karyawan juga mempunyai sikap organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, Kunjoro (2002). Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di PT Bintang Indokarya Gemilang, bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen diantara karyawannya mulai menurun 2 bulan ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Motivasi juga perlu dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan.

Wexley dan Gary (1992) mengemukakan, motivasi adalah proses di mana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Dalam motivasi terdapat unsur adanya arah yang dicapai dan adanya energi sebagai pendorong individu dalam mencapai sasaran tersebut. Istilah motivasi menurut Toha (1993) dapat juga diartikan dengan kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*) atau *impuls*. Motivasi merupakan unsur yang menentukan perilaku seseorang. Selain itu Gitosudarmo dan Sudita (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Salah satu teori motivasi adalah teori kebutuhan akan prestasi yang diajukan oleh McClelland, di mana kebutuhan dibagi atas tiga jenis, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

KAJIAN LITERATUR

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup dan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Susanto et al. (2008) budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Penelitian tentang budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja telah banyak dilakukan. Dari berbagai penelitian tersebut ditemukan bahwa budaya organisasi mampu membawa organisasi menuju terciptanya kinerja). Kemudian budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan memberikan kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan

bersamasama menjalankan strategi bersaing dan meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat pertumbuhan dari masing-masing individu sangat bervariasi. Dalam sebuah budaya yang kuat hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif konsisten, dimana karyawan baru juga mengadopsi nilai-nilai dengan cepat. Komitmen dapat terbentuk dari berbagai macam hal, baik dari dalam diri individu tersebut maupun organisasi. Organisasi dapat menciptakan komitmen organisasi pada tiap individu dengan memenuhi apa yang mereka janjikan kepada individu yang berkontribusi pada organisasi tersebut (Farisy, 2014). Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kartika (2008) mengatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga manusia mempunyai inovasi berbeda antara satu dengan yang lain. Adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama dan sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat tercapai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dimana data yang diperoleh dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Pendekatan yang digunakan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis dengan statistik. Jadi jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional kuantitatif. Sedangkan studi penelitian dilakukan untuk memperoleh data primer mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi dan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang. Data dapat dikumpulkan dari sumber-sumber primer atau sekunder. Data primer biasanya dikumpulkan melalui wawancara maupun kuesioner. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah observasi dan mengkombinasi kuesioner dengan wawancara. Data sekunder diperoleh dari berbagai pusat data yang ada dan literatur-literatur.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Responden mudah untuk memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya. Tujuan pengadaaan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, dimana isi dari kuesioner tersebut mengenai data tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data model regresi data memiliki distribusi normal.. Setelah uji normalitas, dilakukan juga uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidak suatu kuesioner. Uji reabilitas, dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji asumsi kalsik, digunakan untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Uji Hipotesis dengan Menggunakan analisis regresi, uji signifikan simultan (uji F), koefisien determinasi, uji signifikan pengaruh parsial (uji t), untuk mengetahuiseberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hasil penelitian dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, koefisien determinasi, dan uji t. Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah data model regresi data memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

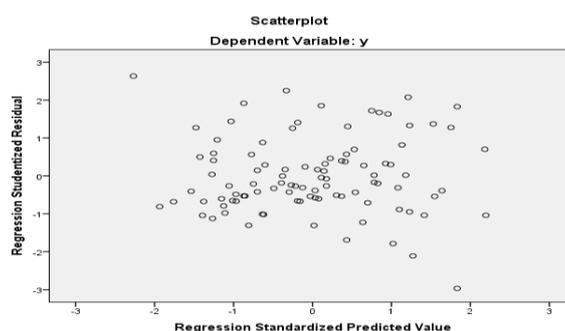
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53700108
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.055
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji multikolinieritas data digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan dengan program spss dapat diketahui dengan pedoman bahwa nilai $F < 10$ dan Tolerance $> 0,1$.

Tabel 2. Hasil Uji heteroskedastisitas

No	Variabel	VIF	Tolerance
1	Budaya Organisasi	1.043	0,959
2	Komitmen Organisasi	1.001	0,999
3	Motivasi Kerja	1.043	0,958

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Grafik Heteroskedastisitas

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independent mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji F (Simultan)^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	601.541	3	200.514	6.919	.000 ^b

Residual	2724.296	94	28.982
Total	3325.837	97	

- a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Koefesien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 ^a	.181	.155	5.38348	1.749

- a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
b. Dependent Variable: y

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.048	10.246		1.371	.174
x1	.475	.114	.397	4.168	.000
x2	.080	.115	.065	.694	.489
x3	.118	.151	.074	.778	.438

- a. Dependent Variable: y

Kemudian Rimpulaeng dan Sepang pada tahun 2014 melakukan penelitian yang berjudul Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi kerja, komitmen karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Manado.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik analisis regresi diperoleh budaya organisasi nilai beta (β) sebesar 397 dan $p = 4168$, namun komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik analisis regresi diperoleh komitmen organisasi nilai beta (β) sebesar 065 dan $p = 694$ dan motivasi kerja memperoleh nilai beta (β) sebesar 074 dan $p = 778$. Kontribusi pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 181. Dan ini bisa membuktikan bahwa antara ketiga variabel ini menunjukkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung adalah 6.919 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 10 persen diperoleh F-hitung 691,9 yang berarti F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel $270 < 691,9$, dengan ini signifikansi F hitung sebesar $0,000 < 691,9$. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan ada

pengaruh positif budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Djati, S. P. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*, Jurnal Management UK Petra, Surabaya.
- Edwardin, L. T. A. S. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang)*, Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Model Dalam Penelitian Manajemen: Dasar-dasar permodelan*. Edisi Indonesia. Jakarta: FJex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Gibson, James L. John, M. Ivancevich dan James H. Donnaly. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi 8, Terjemahan Bina Rupa Aksara, Jakarta. Gitosudarmo, I. dan I Nyoman Sudita, 2002, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta. Kluvers, R. and T, John. 2009. *The Effect On Motivation of A Change in Rewards*. *International Review of Business Research Papers* 5(5): 147-159.
- Koesmono, H. T. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub Sektor Industri pengolahan Kayu Skala menengah di Jawa Timur*.
- Kreitner, R. and K. Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Buku I, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Robbins P. S. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P., and J, Timothy A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Toha, M. 1993. *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta. Wexley, N. K. dan Y. A. Gary. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikolog*