

# **PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FUMIRA SEMARANG**

**Rica Anindita P, Apriatni E.P**

Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

Email : [rica.anindita@student.undip.ac.id](mailto:rica.anindita@student.undip.ac.id)

---

## **Abstract**

*Corporate culture and employee commitment are important factors for the achievement of employee performance. PT. FUMIRA Semarang is a company engaged in the field of manufacture and strives to provide the best service for customers, and therefore requires human resources with good performance. This type of research is explanatory research, that explain the relation between one variable with other variable. Amount of sample is 55 respondents, they are the employees of PT. FUMIRA Semarang. Sample technique used proportional random sampling. Data collection used questionnaire with likert measurement scale. Data analysis method used validity and reability test, correlation coefficient (R), simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), F test, and t test used SPSS program version 22.0. Suggestions can be submitted is PT. FUMIRA Semarang needs to be able to maintain employee commitments and improve employees' understanding of the company's culture.*

Budaya perusahaan dan komitmen kerja merupakan faktor penting bagi tercapainya kinerja karyawan. PT. FUMIRA Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, oleh karena itu membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Tipe penelitian yang digunakan adalah eksplanatori, yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden yang merupakan karyawan PT. FUMIRA Semarang. Teknik sampel yang digunakan ialah *proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji F, dan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menyimpulkan Budaya Perusahaan dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada budaya perusahaan. Saran yang dapat disampaikan adalah PT. FUMIRA Semarang diharapkan mampu menjaga komitmen kerja karyawan dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap budaya perusahaan yang diterapkan.

---

## **Keywords**

*Corporate Culture, Employee Commitment, and Employee Performance*  
Budaya Perusahaan, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan

## **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Schein *dalam* Caudron (2003), menyatakan bahwa hanya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bersaing dalam persaingan global. Sumberdaya manusia di dalam perusahaan adalah karyawan. Roda kehidupan perusahaan yang baik adalah bila perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik yang akhirnya mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik pula. Dalam beberapa literatur dan penelitian telah banyak dibahas mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson (1997 : 312) menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi merupakan faktor yang mampu menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Budaya yang dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan karyawan, serta senantiasa menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai & keyakinan organisasi, mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Griffin (2004 : 15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Sehingga budaya perusahaan dan komitmen kerja yang baik dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah penurunan kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang

berdasarkan data penilaian kerja yang diperoleh dari tahun 2013 sampai tahun 2015. Pada data tersebut penilaian kinerja dikelompokkan menjadi 5 kriteria, yaitu “Istimewa”, “Bagus”, “Normal”, “Kurang”, dan “Buruk”. Hingga tahun 2015 jumlah karyawan dengan kriteria “Bagus”, cenderung mengalami penurunan, sedangkan jumlah karyawan dengan kriteria “Normal”, “Kurang” & “Buruk” justru cenderung mengalami kenaikan. Kenyataan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Budaya Perusahaan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FUMIRA Semarang”.

## **Kajian Teori Budaya Perusahaan**

Budaya Organisasi menurut Amnuai *dalam* Tika (2010) adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Sedangkan, Budaya Perusahaan menurut Robbins (2007 : 21) budaya perusahaan adalah sekumpulan nilai-nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan satu dengan yang lainnya.

## **Komitmen Kerja**

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Mowday *dalam* Sopiah (2008 : 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut Lincoln *dalam* Sopiah (2008 : 155) , komitmen organisasional mencakup kebanggaan

anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013 : 67), Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Schuler (1996) terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu kriteria kinerja berdasarkan sifat, perilaku dan hasil.

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara budaya perusahaan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah eksplanatori, yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden yang merupakan karyawan PT. FUMIRA Semarang. Teknik sampel yang digunakan ialah *proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji F, dan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 22.0

## Hasil

Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung (13,210) > t tabel (1,674). Berpengaruh positif artinya perubahan atau peningkatan yang terjadi pada karyawan adalah hasil dari kemampuan perusahaan dalam mengarahkan para karyawan ke arah pencapaian prestasi atau kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama, diterima.

Hasil uji pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja, diperoleh hasil positif dan signifikan dengan nilai t hitung (19,438) > t tabel (1,674). Berpengaruh positif artinya perubahan atau peningkatan yang terjadi terjadi pada karyawan merupakan upaya dalam mendukung pencapaian prestasi atau kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua, diterima.

Berdasarkan hasil uji pengaruh, secara bersama-sama, variabel budaya perusahaan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil positif dan signifikan dengan nilai F hitung (12,336) > F tabel (2,408). Berpengaruh positif artinya jika variabel budaya perusahaan dan komitmen kerja mengalami peningkatan maka menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga, diterima.

## Pembahasan

Budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT. FUMIRA Semarang tergolong pada kategori sangat kuat, sumbangan terbesar terhadap variabel ini adalah kemampuan perusahaan menerapkan sanksi yang secara tegas, memberikan arahan bagaimana menjaga hubungan yang baik antar karyawan serta rutin melakukan pengawasan kinerja secara berkala. Budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT. FUMIRA Semarang dianggap mudah dipahami serta dilaksanakan oleh para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Budaya perusahaan yang kuat mampu membuat karyawan memahami apa yang ingin

dicapai perusahaan dan bagaimana cara membantu perusahaan dalam mencapai sasaran tersebut.

Hasil uji t yang dilakukan terhadap variabel budaya perusahaan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa  $t$  hitung (13,210) >  $t$  tabel (1,674), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang dapat diterima.

Komitmen kerja para karyawan PT. FUMIRA Semarang termasuk dalam kategori tinggi, terlihat dari rendahnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan tingginya tingkat kesediaan dalam bekerja keras untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil uji t yang dilakukan terhadap variabel komitmen kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa  $t$  hitung (19,438) >  $t$  tabel (1,674), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang dapat diterima.

Kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang tergolong baik. Meskipun demikian masih ada indikator yang memiliki nilai rerata di bawah nilai rerata total yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini dikarenakan masih sering terjadinya human error. Dalam penelitian ini ditemukan fakta seputar kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang, dimana responden mempersepsikan kinerja karyawan tergolong baik, namun realitasnya penurunan kinerja tetap terjadi setiap tahunnya (lihat tabel 1.1). Kondisi ini terjadi disebabkan karena penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh pihak yang berbeda, yaitu manajer dan karyawan. Manajer dituntut untuk memberikan penilaian yang tepat dan objektif terhadap

masing-masing karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan penilaian yang diberikan oleh karyawan cenderung subjektif. Selain itu pemahaman atau persepsi mengenai kinerja antara manajer dan karyawan pun berbeda.

Budaya perusahaan merupakan nilai-nilai / acuan yang dapat menuntun karyawan agar dapat bekerja dengan baik sedangkan komitmen kerja merupakan dedikasi yang ditunjukkan karyawan dalam hal pekerjaan, keduanya bersinergi guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa  $F$  hitung (12,336) >  $F$  tabel (2,408). Sehingga hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh antara budaya perusahaan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang dapat diterima.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi pada masing-masing variabel (budaya perusahaan, komitmen kerja dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan) diketahui bahwa variabel budaya perusahaan memiliki sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,596, variabel komitmen kerja mempunyai sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,527.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

1. Variabel budaya perusahaan dipersepsikan sangat kuat oleh responden walaupun masih terdapat sebagian kecil yang tidak memberikan penilaian sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang merasa perusahaan masih kurang mengutamakan kerjasama dan keharmonisan tim serta dalam hal pengembangan karyawan.
2. Variabel komitmen kerja dipersepsikan tinggi oleh responden

walaupun masih terdapat sebagian kecil yang memberikan penilaian netral. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan oleh masih kurangnya rasa kebanggaan pada perusahaan.

3. Variabel kinerja karyawan dipersepsikan sangat baik oleh responden walaupun masih terdapat sebagian kecil yang tidak memberikan penilaian sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan masih sering terjadinya kesalahan, diantaranya yaitu masih kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

#### Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang. Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja karyawan, PT. FUMIRA diharapkan untuk lebih memperkuat penerapan budaya perusahaan di seluruh aspek khususnya pada budaya orientasi tim dan pengembangan karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang, dan juga memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Untuk itu PT. FUMIRA diharapkan untuk dapat menjaga komitmen karyawan serta meningkatkannya. Pemberian imbalan (reward) dapat menjadi salah satu solusi untuk mempertahankan komitmen karyawan, disamping banyak cara lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawannya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. FUMIRA Semarang dipersepsikan sangat baik. Adapun perbedaan persepsi mengenai penilaian kinerja dari pihak manajer dan karyawan disebabkan oleh berbagai faktor. Untuk itu perlu adanya transparansi dalam penilaian kinerja karyawan oleh manajer, agar karyawan dapat mengetahui persepsi penilaian kinerja dari sudut pandang orang lain (objektif), tidak hanya berdasarkan penilaian terhadap diri mereka sendiri (subjektif). Hal tersebut juga dapat digunakan sebagai sarana memperbaiki kinerja yang dinilai masih kurang supaya menjadi lebih baik.

#### Daftar Referensi

- Caudron, S. 2003. *HR is dead-Long live HR*. Workforce, 82(1): 26-30.
- Gibson, J.L, Ivancevich, JM & Donnelly, J.H. 1997. *Organisasi : Prilaku, Struktur dan Proses (Edisi ke-8)*. Alih bahasa Andriani, N. Jakarta : Aksara Binarupa.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21, Edisi Keenam Jilid 2*. Alih bahasa Abdul Rosyid, S.S., Peter Remy Yosy Pasla, M.B.A. Jakarta: Erlangga.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.