

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Suara Merdeka Press
Semarang)

Vega Isma Adhika¹, Rodhiah², Wahyu Hidayat³
Email: Djambronk@ymail.com

Abstract

Human resources is one of factors has an important role in improving employee performance. The population of this study were 93 employees as respondent. From the results of data analysis conclude that Culture Organization has significant effect on Employee Performance of 56.3 percent. Commitment affect employee performance by 67 percent. . Culture Organization and Commitment simultaneously affecting Employee Performance by 69.2 percent. . Based on these results, the management of PT. Suara Merdeka Press Semarang needs to consider the application of Culture Organization by division supervisor. Continuous guidance and supervision needs to be done so that employees work better. e needs of employees and the opportunity to move forward should be supported and facilitated.

Key Words: Culture Organization, Commitment, and Employee Performance

Abstraksi

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang yang berjumlah 93 orang, dan semuanya dijadikan sebagai responden.

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,3 persen. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67 persen. Secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 69,2 persen.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan manajemen PT. Suara Merdeka Press Semarang perlu memperhatikan penerapan Budaya Organisasi Perusahaan perlu meningkatkan komitmen yang kuat yang ditimbulkan kepada karyawannya.

Key Words : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

¹ Vega Isma Adhika, Universitas Diponegoro, Djambron5@ymail.com

² Rodhiah, Universitas Diponegoro

³ Wahyu Hidayat, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Bisnis adalah keseluruhan aktivitas yang dijalankan secara teratur dan kontinyu, yang berupa pengadaan barang-barang atau jasa untuk dijual atau disewakan dengan maksud untuk memperoleh pendapatan berupa laba. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu pengaturan yang biasa disebut manajemen, dimana didalamnya mencakup berbagai aspek, antara lain aspek SDM, keuangan, produksi, pelayanan dan pemasaran. SDM adalah sumber daya strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. SDM dapat dinilai dari perencanaan dan pengelolaan SDM, peningkatan pegawai, pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai dan pengakuan serta kepuasan pegawai. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur menggunakan ukuran kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin handal dan profesional karena itu akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi perusahaan dalam berbagai cara. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi..

Apabila penerapan budaya organisasi yang sesuai, komitmen organisasi yang kuat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

PT Suara Merdeka Press Semarang merupakan salah satu perusahaan terbesar di Kota Semarang yang bergerak dalam bidang media cetak. Masalah kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu titik perhatian yang penting bagi perusahaan, yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu PT. Suara Merdeka Press Semarang menjadikan masalah sumber daya manusia sebagai salah satu titik perhatian yang penting bagi organisasi, yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

Berikut ini data tentang volume penjualan produk Koran harian PT. Suara Merdeka Press Semarang

Tabel 1.1: Daftar volume penjualan produk Koran harian PT Suara Merdeka Tahun 2005-2011

| Tahun | Target | Realisasi | Pencapaian target (%) | Perkembangan Penjualan (%) |
|-------|------------|------------|-----------------------|----------------------------|
| 2005 | 43.200.000 | 44.050.000 | 101,96% | - |
| 2006 | 45.000.000 | 47.335.680 | 105,19% | 6,94% |
| 2007 | 47.880.000 | 48.573.360 | 101,44% | 2,54% |
| 2008 | 48.600.000 | 44.879.760 | 92,34% | -8,22% |
| 2009 | 46.800.000 | 44.663.040 | 95,43% | -0,48% |
| 2010 | 46.000.000 | 44.563.230 | 96,87% | -0,22% |
| 2011 | 46.150.000 | 39.086.140 | 84,69% | 12,29% |

Sumber: PT. Suara Merdeka Press Semarang Th. 2005-2011

Data pada Tabel 1.1 di atas terlihat perkembangan volume penjualan produk Koran selama periode 2005 hingga 2011 fluktuatif cenderung mengalami penurunan dari yang ditargetkan oleh pihak perusahaan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang ?
3. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang ?

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins, 2007:721).

Komitmen Organisasi

Menurut pendapat Rosidi (2000 : 36) menyatakan bahwa komitmen merupakan intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam perusahaan atau profesi.

Kinerja

Menurut Thomson (2008 : 18) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, Thomson juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama dalam kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Mulyadi (1998 : 18), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Tipe penelitian menggunakan *explanatory research* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang . Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional Random Sampling yaitu metode pengambilan sampel mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proposional dengan menggunakan karyawan PT. Suara Merdeka yang berjumlah 93 orang dibagi 6 Bagian. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas dinilai dari *corrected item total correlation* yang lebih besar dari r tabel. Sedangkan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alfa*. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah, regresi sederhana dan berganda, serta uji t dan F.

HASIL

Hasil Penelitian

1. Regresi Sederhans Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y_1), dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar 0,751 dan untuk nilai konstantanya adalah 9.684 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.684 + 0,751X_1$$

Hasil persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,751. Yang berarti bahwa apabila budaya organisasi diperbaiki lagi, maka diharapkan kepuasan kerja juga meningkat.

Tabel 1. Uji Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

| Pengaruh | Konstanta | Koefisien Regresi | R | R Square | Adjusted R Square | T Hitung | Sig | Kpsn Thd Ho |
|-----------------------|-----------|-------------------|-------|----------|-------------------|----------|-------|-------------|
| $X_1 \rightarrow Y_1$ | 9,684 | 0,751 | 0,751 | 0,563 | 0,559 | 10,835 | 0,000 | Ho ditolak |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

2. Regresi Sederhana Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2) adalah sebesar 0,819 dan untuk nilai konstantanya adalah 6,524 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,524 + 0,819 X_2$$

Hasil persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel Komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,819. Yang berarti bahwa apabila komitmen organisasi diperbaiki lagi, maka diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.

Tabel 2. Uji Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

| Pengaruh | Konstanta | Koefisien Regresi | R | R Square | Adjusted R Square | T Hitung | Sig | Kpsn Thd Ho |
|--------------------------------|-----------|-------------------|-------|----------|-------------------|----------|-------|-------------|
| X ₂ →Y ₁ | 6,524 | 0,819 | 0,819 | 0,670 | 0,667 | 13,601 | 0,000 | Ho ditolak |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

3. Regresi Linear Berganda Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (budaya organisasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan bantuan fasilitas SPSS. Adapun perhitungannya terlihat pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 3, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X₁) adalah 0,254, koefisien untuk variabel komitmen organisasi (X₂) adalah sebesar 0,613 dan untuk nilai konstantanya adalah 5,505. Dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 5,505 + 0,254X_1 + 0,613X_2$$

Hasil persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa semua variabel bebas yang terdiri budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tertinggi diberikan oleh variabel komitmen organisasi (X₂) yakni sebesar 0,613. Kemudian variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 0,254.

Tabel 3. Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

| Pengaruh | Konstanta | Koefisien Regresi | R | R Square | Adjusted R Square | T Hitung | Sig | Kpsn Thd Ho |
|-------------------|-----------|-------------------|-------|----------|-------------------|----------|-------|-------------|
| X ₁ →Y | 5,505 | 0,254 | 0,832 | 0,692 | 0,686 | 2,544 | 0,000 | Ho ditolak |
| X ₂ →Y | | 0,613 | | | | 6,154 | 0,000 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Budaya Organisasi yang baik sangat efektif maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Budaya Organisasi di PT. Suara Merdeka Press Semarang tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat kuat bagi organisasi, sehingga dapat

menerapkan peraturan serta peran/jabatan/posisi spesifik terhadap karyawan. saat bekerja.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang dijalankan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik budaya organisasi yang dijalankan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun.

Komitmen Organisasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila Komitmen Organisasi tidak kuat, maka karyawan akan merasa kurang bersemangat dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan rendah. Kinerja yang tinggi dapat ditunjang dengan komitmen organisasi pada PT. Suara Merdeka Press Semarang yang dilihat dari kepedulian karyawan, artinya organisasi, kesediaan atas kesuksesan organisasi dan konsekuensi organisasi..

Budaya Organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji regresi linear berganda. Dimana variabel budaya organisasi sebesar 0,254 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,613. Budaya Organisasi yang baik, hasilnya dapat dilihat dari tabel analisis regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, apabila budaya diterapkan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Komitmen Organisasi yang sesuai maka akan membuat tingkat kinerja karyawan akan tinggi, komitmen organisasi yang kuat, hasilnya dapat dilihat dari analisis regresi antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, apabila komitmen organisasi sangat kuat maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan, artinya semakin kuat budaya yang diterapkan di organisasi maka semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan sehingga pengujian mampu menerima hipotesis pertama dan dugaan adanya pengaruh dapat diterima. Hal ini berarti terdapat upaya yang sungguh-sungguh dari organisasi untuk lebih tegas dalam menerapkan prosedur birokrasi seperti peran/jabatan/posisi spesifik terhadap karyawan. Akan tetapi masih ada persepsi yang rendah yaitu pada indikator budaya peran atau budaya birokrasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan, artinya bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sehingga pengujian hipotesis kedua dengan dugaan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini memberikan pengertian bahwa harus ada upaya dari pihak manajemen untuk menumbuhkan kesadaran para karyawan untuk lebih terikat terhadap perusahaan, karena semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan maka akan menyebabkan karyawan tersebut semakin loyal guna menjamin perusahaan. Akan tetapi masih ada persepsi yang rendah yaitu pada indikator keterikatan dengan organisasi.

Pengujian budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama juga mempunyai pengaruh yang signifikan, dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan mampu

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis ketiga sehingga dugaan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. Suara Merdeka Press Semarang adalah sebagai berikut :

Pihak PT Suara Merdeka harus merubah budaya yang kurang baik yang sudah tertanam seperti lebih tegas dalam menerapkan prosedur birokrasi, seperti adanya kejelasan dari pihak organisasi dalam menerapkan peranan serta peran/jabatan/posisi spesifik sehingga hal itu akan mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Hendaknya perlu upaya dari pihak manajemen untuk menumbuhkan kesadaran para karyawan untuk lebih terikat terhadap perusahaan, seperti terutama kemauan pegawai dalam mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan pimpinan demi kemajuan perusahaan

Pihak manajemen perlu melakukan perubahan dalam menumbuhkan budaya yang kuat pada setiap kebijakan yang ditempuh. Salah satunya dengan mendukung ide-ide bawahan pada setiap kebijakan yang diterapkan yaitu dengan melibatkan bawahan sehingga akan menumbuhkan kepercayaan dari bawahan untuk semakin memberikan dukungan kepada perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GramediaUmar.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V Andi
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- .Mangkunegara. A. Anwar Prabu. (2007). *Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rusdakarya.
- Handoko, T Hani. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPF.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anikmah. (2008). Skripsi: *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro