

PENGARUH KINERJA DAN KOMITMEN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PT. SUMBER LAUTAN REZEKI

Enjellina¹, Syawaluddin² dan Aidil Putra³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: enjellinaasalim05@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73_liaw@yahoo.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: aidilputra82@yahoo.com

Abstract. *This research was conducted at PT. Sumber Lautan Rezeki. The purpose of this study is to investigate and analyze the effect of Performance and Commitment on Organizational Culture. The population and sample in this study are: employees of PT. Sumber Lautan Rezeki, amounting to 39 people. The sampling technique used is saturation. Data collection techniques are by distributing questionnaires, interviews and documentation studies. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The conclusion in this study is that simultaneously Performance and Commitment has a positive and significant effect on Organizational Culture of PT. Sumber Lautan Rezeki. Partially, the positive and significant effect on the organizational culture of PT. Sumber Lautan Rezeki. Partially, Commitment has positive and significant effect on Organizational Culture of PT. Sumber Lautan Rezeki. The magnitude of the coefficient of determination can be seen from the value of Adjusted R Square of 0.304 meaning that performance and commitment can explain organizational culture by 30.4% and the remaining 69.6% is influenced by other variables outside of this study such as: discipline work, competence, compensation and so on.*

Keywords: *Performance, Commitment, Organizational Culture*

I. PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia

memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

PT. Sumber Lautan Rezeki adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang beralamat di Jl. Garuda II Desa Sei Semayang KM 13.8 Kode Pos : 20351 Kecamatan Sunggal Medan-Binjai. Perusahaan ini menghasilkan berbagai barang *furniture* seperti: meja, kursi, lemari dan lain-lainnya.

Suatu gambaran berkaitan dengan masih rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sumber Lautan Rezeki, dapat dilihat pada pencapaian realisasi kerja pegawai yang setiap bulannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan sehingga hal

ini mengindikasikan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kemampuan organisasi dalam membagi wewenang yang tidak jelas sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Karyawan-karyawan yang direkrut tidak menggunakan usaha-usaha atau tes ujian perekrutan, sehingga jenis budaya ini akan berpengaruh dalam menghasilkan komitmen karyawan yang rendah. Karyawan yang tidak berkomitmen disebabkan karena budaya organisasi lemah yang membawa pengaruh negatif, sehingga komitmen karyawan rendah seperti hal yang dikatakan pimpinan kepada bawahan tersebut seringkali tidak didengarkan dan tidak sungguh-sungguh untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Karena peraturan perusahaan kurang ketat dan tegas, sehingga karyawan tersebut menjadi semena-mena. Komitmen organisasi meliputi: sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat budaya organisasi dalam kemampuan organisasi membagi wewenang yang tidak jelas. Tanpa pembagian wewenang yang jelas, maka kinerja para anggota dalam organisasi tersebut tidak akan optimal karena kebingungan sehingga tidak mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal, dan tanpa peraturan yang ketat dan tegas, maka komitmen kerja karyawan tersebut juga rendah.

Dalam membahas permasalahan pekerjaan karyawan, perusahaan dalam struktur organisasi memiliki beberapa divisi dan jabatan yang ada di perusahaan. Berikut tabel data karyawan di perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang timbul dari uraian-uraian di atas tersebut dengan judul skripsi: "Pengaruh Kinerja dan

Komitmen terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki."

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:193), "Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya."

Menurut Suparyadi (2015:300), "Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya."

Menurut Sinambela (2018:483), "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan."

Menurut Sudaryo, dkk., (2018:205), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi."

Menurut Fahmi (2016:137), "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu."

Menurut Samsuddin (2018:75), "Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya." Berdasarkan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah: kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Busro (2018:99-100), kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja dengan indikatornya:
 - (1) Kualitas kerja
 - (2) Kuantitas hasil kerja
 - (3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja indikatornya:
 - (1) Disiplin kerja
 - (2) Inisiatif
 - (3) Ketelitian

3) Sifat pribadi indikatornya:

- (1) Kujukuran
- (2) Kreativitas

Komitmen

Menurut Wibowo (2017:214), “Komitmen adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.”

Menurut Wibowo (2017:431), “Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Busro (2018:72), “Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.”

Menurut Triatna (2016:120), “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.”

Berdasarkan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan komitmen adalah: sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut Busro (2018:86), komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- (1) Identifikasi dengan organisasi.
- (2) Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
- (3) Loyalitas dalam organisasi.
- (4) Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- (5) Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan.
- (6) Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk., (2018:117),

“Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.”

Menurut Wibowo (2018:16), “Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.”

Menurut Fahmi (2016:186), “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.”

Menurut Sedarmayanti (2017:99), “Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.”

Menurut Harahap dan Amanah (2018:91-92), “Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit organisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.”

Berdasarkan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan budaya organisasi adalah: nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi atau perusahaan.

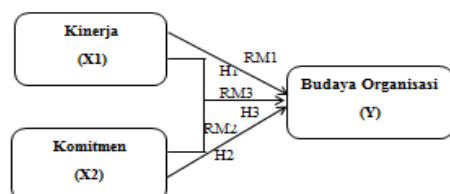
Menurut Sulaksono (2015:14-15), indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko,
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui

supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Skematis kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

Sumber Lautan Rezeki yang berlokasi di Jalan Garuda II Desa Sei Semayang KM 13.8 Kode Pos : 20351 Kecamatan Sunggal Medan - Binjai. Waktu penelitian direncanakan selama 6 bulan terhitung dari bulan Agustus 2019 sampai Februari 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah karyawan sebanyak 39 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 39 orang karyawan. Teknik

sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan *sampling* jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait Metode Penelitian mengungkapkan cara-cara yang digunakan dalam proses penelitian atau metode penyelesaian terhadap analisis data yang sesuai permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner di bagikan kepada karyawan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Studi pustaka
Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian.
4. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS.

Sumber data ada dua jenis yaitu :

1. Sumber primer
Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber sekunder
Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kriteria uji validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid
 2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid
- Kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner

reliabel jika $\alpha_{cronbach} > 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Sedangkan untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

4. Uji Linearitas

Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*linearity*) $< 0,05$

5. Uji Autokorelasi

Run test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson (*dl* dan *du*). Kriteria jika $du < d_{hitung} < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Budaya Organisasi

X1 : Kinerja

X2 : Komitmen

a : Konstanta

b1, b2 : Koefisien regresi X1 dan X2

e : *Term of error*

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Semakin baik. Namun perlu diperhatikan juga bahwa setiap penambahan variabel bebas ke dalam model akan selalu meningkatkan nilai R², sehingga nantinya bisa terjadi kesalahan interpretasi dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai R² tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H₃ diterima

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima

dan $H_{1,2}$ ditolak

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan $H_{1,2}$ diterima

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sumber Lautan Rezeki adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur di mana perusahaan ini menghasilkan berbagai barang *furniture* seperti: meja, kursi, lemari dan lain-lainnya baik secara tunai atau kredit untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

PT. Sumber Lautan Rezeki didirikan pada tahun 2000. Pada awal berdirinya, *furniture-furniture* yang dijual hanya area lokal saja. Namun seiring berjalannya waktu, perusahaan tersebut mampu menjualkan *furniture-furniture* tersebut secara *ekspor* di luar negeri dan bahkan secara online juga.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Error			
(Constant)	7.420	2.837		2.616	.013
Kinerja	.323	.126	.380	2.555	.015
Komitmen	.227	.107	.314	2.111	.042

$$Y = 7,420 + 0,323 X_1 + 0,227 X_2 + e$$

Penjelasan analisis regresi linear berganda di atas adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 7.420 menyatakan bahwa budaya organisasi akan meningkat secara konstan sebesar 7.420 jika tidak dipengaruhi variabel X_1 (kinerja) dan X_2 (komitmen).
2. Jika X_1 (kinerja) bertambah satu unit, maka Y (budaya organisasi) akan bertambah 0,323 unit dengan catatan variabel lain dianggap konstan.
3. Jika X_2 (komitmen) bertambah satu unit, maka Y (budaya organisasi) akan bertambah 0,227 unit dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan pengolahan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling

dominan terhadap budaya organisasi adalah: kinerja karena nilai koefisien regresinya lebih besar daripada variabel komitmen.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.584 ^a	.340	.304	2.784

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kinerja

b. Dependent Variable: Budaya_Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,304 berarti kinerja dan komitmen dapat menjelaskan budaya organisasi sebesar 30,4% dan sisanya 69,6% (100-30,4) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: disiplin kerja, kompetensi, kompensasi, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.	
Regression	144.013	2	72.007	9.292	.001 ^b
Residual	278.961	36	7.749		
Total	422.974	38			

a. Dependent Variable: Budaya_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 39-3= 36$ adalah: 3,26. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (9,292) > F_{tabel} (3,26)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu: terdapat pengaruh kinerja dan komitmen terhadap budaya organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.420	2.837		2.616	.013
Kinerja	.323	.126	.380	2.555	.015
Komitmen	.227	.107	.314	2.111	.042

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada = kinerja (X_1) $k-1 = 3-1=2$ dan komitmen (X_2) $df = n-k = 39-3=$ sebesar 36. Maka $t_{tabel} = 2.028$. Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kinerja (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,555) > t_{tabel} (2,028)$ dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yaitu: terdapat pengaruh kinerja terhadap budaya organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki.
- 2) Variabel Komitmen (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,111) > t_{tabel} (2,028)$ dengan tingkat signifikan $0.042 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yaitu: terdapat pengaruh komitmen terhadap budaya organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki.

Pembahasan

Pengaruh Kinerja terhadap Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2016:188), suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada para karyawannya karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya kuat kepada karyawannya maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baba (2014) bahwa kinerja berpengaruh terhadap budaya organisasi. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel kinerja (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,555) > t_{tabel} (2,028)$ dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yaitu: terdapat pengaruh kinerja terhadap budaya organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki. Suatu gambaran berkaitan dengan masih rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sumber Lautan Rezeki, dapat dilihat pada pencapaian realisasi kerja pegawai yang setiap bulannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan sehingga hal ini mengindikasikan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut

dikarenakan kurangnya kemampuan organisasi dalam membagi wewenang yang tidak jelas sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Pengaruh Komitmen terhadap Budaya Organisasi

Menurut Samsuddin (2018:96), "Semakin baik budaya organisasi dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi." Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosasih dan Sutanto (2014) bahwa komitmen berpengaruh terhadap budaya organisasi. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel komitmen (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,111) > t_{tabel} (2,028)$ dengan tingkat signifikan $0.042 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yaitu: terdapat pengaruh komitmen terhadap budaya organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki. Karyawan-karyawan yang direkrut tidak menggunakan usaha-usaha atau tes ujian perekrutan, sehingga jenis budaya ini akan berpengaruh dalam menghasilkan komitmen karyawan yang rendah. Karyawan yang tidak berkomitmen disebabkan karena budaya organisasi lemah yang membawa pengaruh negatif, sehingga komitmen karyawan rendah seperti hal yang dikatakan pimpinan kepada bawahan tersebut seringkali tidak didengarkan dan tidak sungguh-sungguh untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Karena peraturan perusahaan kurang ketat dan tegas, sehingga karyawan tersebut menjadi semena-mena. Komitmen organisasi meliputi: sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan

Pengaruh Kinerja dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi

Menurut Utaminingsih (2014:39),

budaya organisasi yang terbentuk, terus dikembangkan dan diperkuat, sehingga memerlukan implementasi yang dapat membantu menyatukan nilai budaya karyawan dengan nilai budaya organisasi. Praktek tersebut dapat dilakukan melalui induksi atau sosialisasi, yaitu proses mentransformasikan budaya organisasi, sehingga proses sosialisasi yang efektif menghasilkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, rasa percaya pada organisasi, yang pada akhirnya akan mengurangi tekanan serta kemungkinan keluar dari pekerjaan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufri, dkk., (2019) bahwa komitmen berpengaruh terhadap budaya Organisasi. Hasil pengujian secara simultan bahwa nilai $F_{hitung} (9,292) > F_{tabel} (3,26)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu: terdapat pengaruh kinerja dan komitmen terhadap budaya organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki.

Selain itu, terdapat budaya organisasi dalam kemampuan organisasi membagi wewenang yang tidak jelas. Tanpa pembagian wewenang yang jelas, maka kinerja para anggota dalam organisasi tersebut tidak akan optimal karena kebingungan sehingga tidak mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal, dan tanpa peraturan yang ketat dan tegas, maka komitmen kerja karyawan tersebut juga rendah. Kinerja karyawan pada PT. Sumber Lautan Rezeki yang cenderung menurun karena kinerja karyawan yang lambat dan masuknya barang mentah yang lama, sehingga terjadinya penjualan yang kurang optimal. Kurangnya komitmen karyawan pada PT. Sumber Lautan Rezeki karena peraturan perusahaan yang kurang ketat dan tegas, sehingga karyawan tersebut menjadi semena-mena dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pimpinan kepada bawahannya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja berpengaruh terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki.
2. Komitmen berpengaruh terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki.
3. Kinerja dan Komitmen berpengaruh terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni:

- 1) Untuk permasalahan penurunan kinerja karyawan, meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan memberikan pengawasan yang lebih terarah dan cukup ketat serta objektif sehingga hasil pekerjaan karyawan tidak mengalami kesalahan yang dapat merugikan perusahaan serta karyawan juga menjadi terlatih untuk bekerja lebih teliti sehingga hasil kerja mempunyai kualitas yang baik.
- 2) Untuk permasalahan komitmen, perusahaan harus meningkatkan kompensasi karyawan berupa kenaikan gaji, lebih sering mengadakan promosi jabatan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat mendorong komitmen karyawan kepada perusahaan dan lebih loyal kepada perusahaan sehingga tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan.
- 3) Untuk permasalahan budaya organisasi, perbaiki budaya organisasi agar lebih kuat dengan cara memperbaiki cara bekerja para karyawan sehingga kinerjanya sesuai dengan prosedur kerja dimana lebih memperjelas aturan kerja dan memberikan SOP agar karyawan dapat membaca serta memahami sehingga meminimalisir kesalahan kerja dan lebih banyak memberikan dorongan-dorongan yang dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi agar karyawan dapat berkomitmen kepada perusahaan sehingga dapat menyumbangkan ide dan waktunya lebih baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Kelimabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan Ketiga. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Kinerja* Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fitrianti. 2016. *Sukses Profesi Guru dengan Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama). Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Dedy Ansari dan Dita Amanah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Hantono. 2017. *Konsep Analisa Laporan Keuangan dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama). Yogyakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2019. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta dan Novita Sari. 2017. *Pengantar Statistika Penelitian*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Mubarok, E. Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Keunggulan Bersaing*. Penerbit In Media. Bogor.
- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS: Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Edisi Pertama. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cetakan Pertama. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Sumardjo, Mahendra dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-konsep Kunci*. Cetakan Pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi Pertama. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiaty (Efi). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi Pertama. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*:

Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus.* Cetakan Pertama. Penerbit CAPS (Canter for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Edisi Revisi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Cetakan Pertama. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama). Yogyakarta.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.* Cetakan Pertama. Penerbit Aksara Timur. Makassar Sulawesi Selatan.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi: Pendekatan Kuantitatif.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25.* Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Triatna, Cipi. 2016. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan.* Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi.* Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Brawijaya Press (UB Press). Malang.
- Wibowo. 2017a. *Perilaku Dalam Organisasi.* Edisi Ketiga. Cetakan Kelima. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2017b. *Manajemen Kinerja.* Edisi Kelima. Cetakan Keduabelas. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2018. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang.* Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Depok: PT. Rajagrafindo Persada