

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SUPERMARKET SIANTAN DI PONTIANAK**

Fransiska

Email: fransiiska.18@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 responden pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mengingat sumber daya manusia perannya yang penting dalam perusahaan maka sudah selayaknya melakukan mekanisme pemeliharaan dengan memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi ini menjadi penting, baik itu untuk organisasi pemerintahan, bisnis, sekolah, perguruan tinggi dan lain sebagainya. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada dalam organisasi menganggap peraturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tapi sudah menjadi kebutuhan.

Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2009) bahwa “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.” Selain budaya organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh penting bagi karyawan untuk loyal kepada perusahaan. Karena adanya komitmen yang tinggi dari karyawan dapat menghindari

penurunan kinerja. Karyawan kompeten dalam bekerja memiliki komitmen anggota sosial, bekerja sama, dan memiliki tujuan sama dalam satu organisasi. (Ginting, 2021).

Meyer & Herskovits (2018:221) menyatakan bahwa komitmen adalah, “Kekuatan yang mengikat seseorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.”

Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menentukan dan menilai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki sumber data yang otentik dengan sebuah perusahaan yang diteliti. Pencapaian hasil kerja karyawan perlu diukur untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat bergantung dari kualitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menaruh perhatian dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Robbins & Coulter (2018) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.”

Riset mengemukakan bahwa ada tujuh dimensi yang secara keseluruhan menangkap hakikat budaya organisasi (Robbins dan Coulter, 2009). Dimensi-dimensi itu digambarkan sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci/detail
Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil
Kadar seberapa jauh manajer berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang
Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim

Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasar tim bukannya perorangan.

6. Keagresifan

Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya dari pada bekerjasama.

7. Kemantapan Stabilitas

Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekan usaha untuk mempertahankan status quo.

Luthans (2018: 221) mendefinisikan bahwa, “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.

Meyer & Allen (2012: 259) ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 2012).

2. *Continuance commitment*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 2012).

3. *Normative commitment*

Menggambarkan perasaan keterikatan terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 2012).

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi Supermarket Kaiser Cabang Siantan di Pontianak. Dimana dengan kinerja yang dilakukan karyawan dapat membawa pada pencapaian pada tujuan yang diinginkan dan diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja Supermarket.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 188). “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu (Robbins, 2017: 107):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berikut ini merupakan 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang *Star-up* yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda.

Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktivitas kerja mereka sehari-hari.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggesera

deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Tidak adanya pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen kinerja terhadap kinerja karyawan di Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.
- H₂: Adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Supermarket Kaisar di Pontianak.
- H₃: Adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Supermarket Kaisar di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. “penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen”. Tujuan dan model penelitian untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis antara lain dengan menggunakan teknik observasi dan

penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang yang diambil menggunakan metode sampling. Teknik analisis data berupa analisis statistik dengan bantuan *software SPSS statistic* versi 22.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	Tabel X1.1	0,345	0,2423	Valid
	Tabel X1.2	0,246	0,2423	Valid
	Tabel X1.3	0,341	0,2423	Valid
	Tabel X1.4	0,497	0,2423	Valid
	Tabel X1.5	0,571	0,2423	Valid
	Tabel X1.6	0,312	0,2423	Valid
	Tabel X1.7	0,443	0,2423	Valid
	Tabel X1.8	0,445	0,2423	Valid
	Tabel X1.9	0,395	0,2423	Valid
	Tabel X1.10	0,529	0,2423	Valid
	Tabel X1.11	0,352	0,2423	Valid
	Tabel X1.12	0,406	0,2423	Valid
	Tabel X1.13	0,492	0,2423	Valid
	Tabel X1.14	0,273	0,2423	Valid
	Tabel X1.15	0,505	0,2423	Valid
	Tabel X1.16	0,385	0,2423	Valid
	Tabel X1.17	0,417	0,2423	Valid
	Tabel X1.18	0,377	0,2423	Valid
	Tabel X1.19	0,490	0,2423	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	Tabel X2.1	0,697	0,2423	Valid
	Tabel X2.2	0,606	0,2423	Valid
	Tabel X2.3	0,700	0,2423	Valid
	Tabel X2.4	0,712	0,2423	Valid
	Tabel X2.5	0,766	0,2423	Valid
	Tabel X2.6	0,574	0,2423	Valid
	Tabel X2.7	0,580	0,2423	Valid
	Tabel X2.8	0,529	0,2423	Valid
	Tabel X2.9	0,627	0,2423	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Tabel Y1.1	0,655	0,2423	Valid
	Tabel Y1.2	0,581	0,2423	Valid
	Tabel Y1.3	0,738	0,2423	Valid
	Tabel Y1.4	0,787	0,2423	Valid
	Tabel Y1.5	0,572	0,2423	Valid
	Tabel Y1.6	0,523	0,2423	Valid
	Tabel Y1.7	0,553	0,2423	Valid
	Tabel Y1.8	0,639	0,2423	Valid

	Tabel Y1.9	0,579	0,2423	Valid
--	------------	-------	--------	-------

Sumber: Data olahan, 2019

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel budaya organisasi (X_1), variabel komitmen organisasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) valid.

TABEL 2
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,728	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,828	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* variabel budaya organisasi (X_1) sebesar $0,728 > 0,70$, variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar $0,828 > 0,70$ dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,804 > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,0000000
	Std. Deviation	3,42788605
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,051
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan, 2019

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal. Hasil Sig. (2-tailed diatas adalah $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal

TABEL 4
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y1 * Total_X1	Between	(Combined)	646.983	18	35.943	3.236	.001
	Groups	Linearity	308.882	1	308.882	27.809	.000
		Deviation from Linearity	338.101	17	19.888	1.791	.059
	Within Groups		522.048	47	11.107		
Total			1169.030	65			

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,059. Nilai $0,059 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y1 * Total_X2	Between	(Combined)	554.441	18	30.802	2.356	.010
	Groups	Linearity	235.913	1	235.913	18.041	.000
		Deviation from Linearity	318.529	17	18.737	1.433	.164
	Within Groups		614.589	47	13.076		
Total			1169.030	65			

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,164. Nilai $0,164 > 0,05$

sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasi (X₂) dengan kinerja karyawan.

TABEL 5
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.251	6.684		.187	.852		
Total_X1	.319	.085	.406	3.737	.000	.877	1.140
Total_X2	.290	.103	.307	2.819	.006	.877	1.140

a. Dependent Variable: Total Y1
Sumber: Data Olahan SPSS 22,2019

Dari Tabel 5. Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel budaya organisasi (X₁) sebesar $0,877 > 0,10$, variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar $0,877 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel budaya organisasi (X₁) sebesar $1,140 < 10$, variabel stres kerja (X₂) sebesar $1,140 < 10$. Dari hasil kedua variabel telah memenuhi sesuai dengan acuan sehingga model regresi lolos uji Multikolonieritas.

TABEL 6
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.406	3.697		-.651	.517
Total_Budaya.Organisasi	.098	.047	.270	2.085	.051
Total_Komitmen.Organisasi	.076	.057	.173	1.333	.187

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data Olahan SPSS 22,2019

Dari Tabel 6 menunjukan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X₁) sebesar $0,051 > 0,05$, variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar $0,187 > 0,05$. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel adalah $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai kedua sig lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

TABEL 7
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.251	6.684		.187
	Total_X1	.319	.085	.406	.000
	Total_X2	.290	.103	.307	.006

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2019

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat di peroleh persamaan model regresi pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = a + 0,406 X_1 + 0,307 X_2 + e$$

- Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,406 yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan budaya organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,307 yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan komitmen organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

TABEL 8
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.254	2	202.627	16.714	.000 ^b
	Residual	763.776	63	12.123		
	Total	1169.030	65			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Komitmen.Organisasi, Total_Budaya.Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2019

Dari Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai F diperoleh 16,714 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

TABEL 9
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.326	3.482

a. Predictors: (Constant), Total_Komitmen.Organisasi, Total_Budaya.Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2019

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 Pada Tabel 9 tersebut, nilai R square adalah 0,347 atau sebesar 34,70 persen, yang artinya bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,70 persen sedangkan sisanya 65,30 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

TABEL 10
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.251	6.684		.187
	Total_Budaya.Organisasi	.319	.085	.406	.000
	Total_Komitmen.Organisasi	.290	.103	.307	.006

a. Dependent Variable: Total_Kinerja.Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2019

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasional sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,006 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran yaitu, perusahaan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak telah menerapkan

budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan ke depannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi, sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya transformasi.

Kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat dan komitmen karyawan yang kuat. Diharapkan ke depannya kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan, sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro, M.T, Drs. Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Chang, William. 2014. *Metode Penulisan Ilmiah, Teknik Penulisan Esai, Skripsi, Tesis, dan Disetasi untuk Mahasiswa*, Jakarta: Erlangga.
- Dedy Ansari Harahap, Dita Amanah. 2018. *Pengantar Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Alfabeta.
- Fauzie Rahman, Husaini et al. 2017. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Expert.
- Hendi Suhendi, Sahya Anggara. 2012. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M. Taufiq Amir, PH.D. 2017. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi ke Sembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Dr. Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat.
- Drs. Ig. Wurstanto. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi. II.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017.