

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA MULTI BINTANG DI PONTIANAK**

**Margareta Agil**

Email: margaretaagil@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan dari komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak enam puluh (60) orang yang merupakan seluruh karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 (*Statistical Program For Social Science*, 21). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dan budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi merupakan sikap dari dalam diri karyawan untuk tetap ingin bertahan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi terbentuk karena karyawan memiliki rasa kepercayaan untuk menjadi bagian dari pekerjaan yang diinginkannya. Karyawan yang memiliki keinginan untuk berkontribusi akan memberikan pencapaian terhadap tujuan yang telah ditentukan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan riset yang dilakukan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Timbuleng dan Sumarauw (2015: 1059). Kemudian riset yang dilakukan oleh Cahyani dan Yuniawan (2010: 17) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan tradisi dan norma yang dibangun oleh organisasi untuk mempengaruhi cara anggotanya bertindak. Budaya organisasi termasuk nilai-nilai yang

diterapkan terhadap karyawan untuk dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif.

Berdasarkan riset yang dilakukan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Astutik (2016: 154). Kemudian riset yang dilakukan oleh Trang (2013: 215) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis memilih PT Graha Multi Bintang di Pontianak sebagai objek penelitian. PT Graha Multi Bintang merupakan sebuah perusahaan jaringan distribusi yang luas dan menyeluruh di berbagai kota di Indonesia salah satunya cabang di Pontianak.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah bentuk sikap seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi (Robbins & Judge, 2008: 100-101). Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Berikut beberapa indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi, Robbins & Judge (2008: 101):

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Comimitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seseorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang meresap pada suatu organisasi (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2002: 93). Selain itu budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru untuk menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 117).

Berikut beberapa indikator yang membentuk budaya organisasi, Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2002: 93):

1. Simbol yaitu kata-kata, gerakan, gambar, atau benda yang membawa makna tertentu yang hanya dikenali oleh mereka yang berbagai budaya.
2. Pahlawan adalah orang-orang, hidup atau mati, nyata atau imajiner, yang memiliki karakteristik yang sangat dihargai dalam suatu budaya, dan yang dengan demikian berfungsi sebagai model perilaku.
3. Ritual adalah kegiatan kolektif secara teknis berlebihan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi yang dalam budaya dianggap penting secara sosial, karena itu mereka dilakukan untuk kepentingan mereka sendiri.
4. Nilai-nilai adalah hal-hal pertama yang dipelajari anak-anak bukan secara sadar, tetapi secara implisit.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 74). Selain itu, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016: 182).

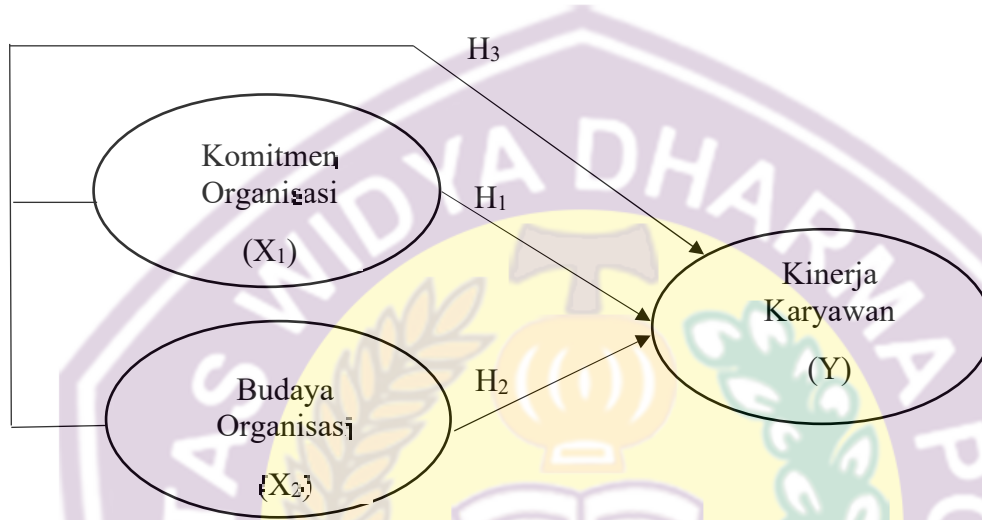
Ada beberapa indikator pembentuk kinerja karyawan, Mangkunegara (2017: 75):

1. Kualitas, berkaitan dengan kerapian dan ketelitian dari hasil kerja yang diperoleh.
2. Kuantitas, kecepatan dan kemampuan dalam bekerja mempengaruhi kuantitas kerja.
3. Dapat diandalkan, seorang yang dapat diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.
4. Sikap, dalam hal ini bahwa perilaku menentukan seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran mengenai “Analisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak” adalah sebagai berikut:

**GAMBAR 1.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**



## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak enam puluh (60) orang yang merupakan seluruh karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 (*Statistical Program For Social Science*, 21).

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu menganalisis tanggapan responden

terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK**

Keterangan	Hasil
<b>Uji Validitas</b>	
X1: Komitmen Organisasi X1.1: 0,708 ; X1.2: 0,645 ; X1.3: 0,642 ; X1.4: 0,676 ; X1.5: 0,677 ; X1.6: 0,690	Valid
X2: Budaya Organisasi X2.1: 0,663 ; X2.2: 0,518 ; X2.3: 0,651 ; X2.4: 0,605 ; X2.5: 0,664 ; X2.6: 0,533 ; X2.7: 0,604 ; X2.8: 0,595	Valid
Y: Kinerja Karyawan Y1.1: 0,581 ; Y1.2: 0,519 ; Y1.3: 0,642 ; Y1.4: 0,487 ; Y1.5: 0,505 ; Y1.6: 0,541 ; Y1.7: 0,612 ; Y1.8: 0,403	Valid
<b>Uji Reliabilitas</b>	
X1: Komitmen Organisasi = 0,758 X2: Budaya Organisasi = 0,750 Y: Kinerja Karyawan = 0,645	Reliable
<b>Uji Normalitas</b>	
<i>One Sample Komogorov-Smirnov Sig. (2-tailed)</i> : 0,473 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
<b>Uji Linearitas</b>	
X1: Komitmen Organisasi = 0,057 X2: Budaya Organisasi = 0,378 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.	Terdapat hubungan yang linear

Keterangan	Hasil
<b>Uji Multikolinearitas</b>	
Nilai Tolerance: $X_1 = 0,986$ ; $X_2 = 0,986$ Nilai VIF: $X_1 = 1,014$ ; $X_2 = 1,014$ Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih $> 0,1$ dan nilai VIF yang dihasilkan $<$ dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak terjadi multikolinearitas
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>	
$X_1 = 0,717$ ; $X_2 = 0,242$ Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel $> 0,05$ .	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<b>Uji Koefisien Determinasi</b>	
$R \text{ square} = 0,315$ Konklusi: variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan sebesar 31,50 persen, sedangkan 68,50 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,315
<b>Analisis Regresi Linear Berganda</b>	
$Y = 0,483 X_1 + 0,234 X_2$ Konklusi: Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,483 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,234 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,483 0,234
<b>Uji t</b>	
Sig: $X_1 = 0,000$ ; $X_2 = 0,038$ Konklusi: nilai signifikan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,000 0,038

Uji F	
Sig= 0,000 Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2020

## PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak, maka penulis dapat menyimpulkan dengan uraian sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak secara signifikan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak secara signifikan.
3. Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Tingginya nilai komitmen organisasi di PT Graha Multi Bintang di Pontianak dapat menjadi nilai tambah karyawan untuk tetap bertahan.
2. PT Graha Multi Bintang di Pontianak dapat memperhatikan budaya organisasi yang ada pada perusahaan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai paling rendah dibandingkan variabel lainnya. Meskipun demikian, budaya organisasi pada perusahaan sudah cukup baik .
3. Mengembangkan pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Multi Bintang di Pontianak sebagai acuan penelitian pada objek penelitian lain dengan ruang lingkup lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2.2 (2016): 141-159.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, & Michael R. Matteson. *Organizational Behavior and Management*. Americas, New York: The McGraw-Hill Companies, 2002.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Mangkunegara. Anwar Prabu *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung, Alfabeta, 2017.
- Nur Cahyani, Nur Cahyani, and Ahyar Yuniawan. "Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 17.1 (2010): 10-23.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Timbuleng, Stela, and Jacky SB Sumarauw. "Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.2 (2015).
- Trang, Dewi Sandy. "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1.3 (2013).