

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

DINDA AMELIA RITONGA

NPM : 1605160423

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 14 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : DINDA AMELIA RITONGA
 NPM : 1905160423
 Program Studi : MANAJEMEN
 Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. FUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si.)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DINDA AMELIA RITONGA
N.P.M : 1605160423
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2023

Pembimbing Skripsi

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **DINDA AMELIA RITONGA**
NPM : 1905160423
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LESTARI ALAM SEGAR**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



DINDA AMELIA RITONGA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dinda Amelia Ritonga
NPM : 1605160423
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupsi, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Alam Segar

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	- penyimpulan dari 2 yg relevan - analisis berdasarkan teori	04/04/23	
Bab 4	- penyimpulan simple berdasarkan - data yang telah dipaparkan	06/04/23	
Bab 5	-		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau		24/04/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, April 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

ZULASPAN TUPSI, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR

Oleh:

Dinda Amelia Ritonga

Email: dindartionga1198@gmail.com

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis linier yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT. Lestari Alam Segar, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,658 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.013 < 0.05$ atau $t_{hitung} 2,658 > t_{tabel} 2,010$. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada PT. Lestari Alam Segar, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,602 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 7,602 > t_{tabel} 2,010$. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PT. Lestari Alam Segar. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai F_{hitung} (249,354) $>$ F_{tabel} (2,81). Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.568, hal ini memiliki arti bahwa 91,4% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 8,6% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMITMENT ORGANIZATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUSTAIN NATURE FRESH

By:

Dinda Amelia Ritonga

Email: dindartionga1198@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on employee performance at PT. Sustainable Alam Segar, either partially or simultaneously. The method in this study uses a quantitative approach. Lineray analysis technique used is multiple linear analysis technique. The research results show that there is a significant influence between organizational culture variables on performance at PT. Fresh Nature Conservation, obtained a tcount of 2.658 while a ttable of 2.010 and has a significant number of 0.013 <0.05 or a tcount of 2.658 > a ttable of 2.010. The results of the t-test above show that there is a significant influence between the Organizational Commitment variable and Performance at PT. Fresh Natural Conservation, obtained a tcount of 7.602 while ttable 2.010 and has a significant number of 0.000 <0.05 or tcount 7.602> ttable2.010. The results of the research findings that there is an influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to the Performance of PT. Fresh Nature Conservation. Based on the results of data processing, it can be seen that the value of Fcount (249.354) > Ftable (2.81). With a coefficient of determination (R square) obtained of 0.568, this means that 91.4% of the variables on performance can be explained by the variables Organizational Culture, Organizational Commitment, while the remaining 8.6% is explained by the variables not examined.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamina segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpah rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi ini dengan baik. Adapun skripsi ini disusun untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulis selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR”**. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal hingga proses akhir penyelesaian penulis lebih banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga di berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulis berharap apa yang dibuat penulis dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya dan dapat menambah pengetahuan serta informasi bagi pembacanya. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, ayahanda dan ibunda, yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materi yang takkan pernah ternilai. Mereka mampu mendidik dan membesarkan anak-anaknya hingga kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkahnya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan SE., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE. Msi selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE. M.Si selaku wakil ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih kepada Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga dapat tersusun dan terselesaikan skripsi ini.

9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2019, terutama kelas C Manajemen terima kasih atas kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Dengan bantuan dan dukungan yang peneliti dapatkan akhirnya dengan berserah diri kepada Allah SWT dan senantiasa memohon serta meminta petunjuk serta perlindungan-Nya, semoga perbuatan baik yang mereka lakukan kepada peneliti mendapatkan balasannya pula. Amin ya robbal'alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, 2023
Penulis,

DINDA AMELIA RITONGA
NPM : 1605160423

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB 2 LANDASAN TEORI	6
2.1 Uraian Teoritis	6
2.1.1 Kinerja.....	6
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	8
2.1.2. Budaya organisasi.....	10
2.1.2.1 Pengertian Budaya organisasi.....	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya organisasi. 11	
2.1.2.3.Indikator Budaya organisasi	12
2.1.3 . Komitmen Organisasi	13
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	14
2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi	15
2.2 Kerangka Konseptual.....	15
2.3 Hipotesis.....	16

BAB 3 METODE PENELITIAN	17
3.1 Pendekatan Penelitian	17
3.2 Defenisi Operasional.....	17
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	19
3.4 Populasi Dan Sampel	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6 Teknik Analisis Data.....	25
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.2 Pembahasan	63
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional	30
Tabel 3.2	Pelaksanaan Penelitian	31
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Likert	33
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi	34
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi	35
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	35
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas	36
Tabel 4.1	Skala Likert	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responde Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responde Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responde Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Budaya Organisasi	51
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Komitmen Kinerja.....	55
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.9	Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.10	Uji t	60
Tabel 4.11	Uji F	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1	Uji Normalitas	57
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastitas	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, oprganisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Rachmawati & Nuraini, 2014).

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik secara jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016).

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir, 2015).

Faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah, seperti kompetensi yang kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan strategi organisasi

dan kurangnya dukungan organisasional, apabila telah diatasi oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat diharapkan meningkat (Suparyadi, 2015).

Menurut (Sudarmanto, 2019) budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Pada PT. Lestari Alam Segar budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan adalah jenis budaya organisasi kerja sama tim, maksudnya adalah program keterlibatan karyawan dan komitmen institusi pada karyawan, dalam budaya organisasi kerja sama tim dapat mengelola lingkungan kerja dengan baik. Komitmen organisasi di PT. Lestari Alam Segar adalah karyawan dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan masukan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, komitmen organisasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Soipah, 2017) komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

PT. Lestari Alam Segar, sangat mengharapkan setiap individu dalam instansinya dapat menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan kedinasannya dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Tentunya untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidak terlepas dari peran budaya organisasi. Budaya organisasi

yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik.

Hasil observasi penelitian di PT. Lestari Alam Segar, budaya organisasi yang sering terjadi di perusahaan, para karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerja sama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi yang tidak kondusif tergambar dari kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan seperti pelaksanaan rapat khusus yang dilaksanakan bagi seluruh karyawan dan staf sehingga karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menjadi kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen, banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah maka penelitian ini mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan perusahaan secara konsisten belum dapat menciptakan hidup berorganisasi yang terbuka, karyawan tidak bebas mengungkapkan pikiran, perasaan dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Masih rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen, banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, kepemimpinan dan rekan kerja, namun dalam penelitian ini membatasi pada budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar ?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar ?
3. Apakah ada Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai bahan pembelajaran untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian sejenis serta menambah

pengetahuan dan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar.

1.6.2 Manfaat Praktis

Perusahaan dapat mengetahui langkah – langkah yang akan diambil dalam mengantisipasi kegiatan usahanya berdasarkan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar agar mencapai sasaran yang baik.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Rostina, C. F., & Zebua, 2019) kinerja adalah kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam penelitian (Mardiana, 2015) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Prayogi, 2018) “kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seseorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran, ataupun target tertentu ataupun kinerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sudah disepakati bersama”.

Menurut (Dharmawan, 2017) menjelaskan bahwa Sistem Manajemen Kinerja adalah proses pengintegrasian yang mencampurkan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan sasaran organisasi. Terdapat beberapa tahapan dalam Sistem Manajemen Kinerja (Sianturi et al., 2021), antara lain:

1. Langkah perencanaan kinerja; dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja.
2. Langkah pelaksanaan kinerja; dalam tahap implementasi kinerja sangat mungkin terjadi perubahan lingkungan yang signifikan sehingga perencanaan

yang dibuat menjadi tidak relevan, apabila hal ini terjadi maka manajer atau pimpinan harus segera merevisi rencana, membuat tujuantujuan dan strategi baru untuk merespon perubahan yang terjadi.

3. Tahap penilaian kinerja; penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh manatujuan organisasi telah dicapai.

Berdasarkan penelitian (Muslih, 2022) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Kaswan, 2015) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ada 5 (lima) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dikemukakan oleh (Wibowo, 2019), antara lain:

1. Faktor pribadi, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Faktor sistem atau manajemen, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor situasi, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut pendapat para ahli dibawah ini: Menurut (Wibowo, 2019) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja.

Tujuan dan Manfaat Kinerja Menurut (Rivai, 2018) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.,

7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

Berdasarkan penelitian (Wibowo, 2019) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal. ”Menurut Wibowo manfaat penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan., Mendapat kesenangan khusus.
7. Menyepakati tujuan pengupahan.
8. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.

11. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Dalam penelitian Menurut (Sedarmayanti, 2015) menyatakan bahwa manfaat kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Maka berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang karyawan. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi karyawan baru yang ingin melamar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian (Mangkunegara, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kemampuan Secara psikologis,
2. Motivasi,
3. Kepemimpinan.

Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas:

- a. Kemampuan Secara psikologis,

kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (knowledge skill) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

- c. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir.

dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul budaya organisasi, menyatakan “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektif dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas:

a. Efektif dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

c. Disiplin Secara umum

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauhmana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Mangkunegara, 2016).

Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Adhan et al., 2020). Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai nilai atau norma norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan, M., & Johari, 2016).

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator untuk melihat kinerja karyawan, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. (Mangkunegara, 2016)yaitu:

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Keandalan kerja,
4. Sikap kerja.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator-indikator diatas:

- a. Kualitas kerja,

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

b. Kuantitas kerja,

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

c. Keandalan kerja,

Keandalan kerja atau dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati – hatian, dan rajin dalam bekerja.

d. Sikap kerja,

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Didalam penelitian (Sangadji & Sopiah, 2015) menyatakan ada enam indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan waktu,
4. Efektivitas, dan
5. Kemandirian.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator kinerja diatas:

a. Kualitas,

kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas,

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu,

Kecepatan merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas,

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian,

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Budaya organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap budaya organisasi seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai budaya organisasi, antara lain:

Menurut (Sudarmanto, 2019) budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Umam, 2010) budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh anggota organisasi.

(Sutrisno, 2019) menyatakan budaya organisasi adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut (Fahmi, 2016) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

Menurut (Bismala et al., 2017) budaya organisasi adalah sebarang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Menurut (Rivai, 2014) budaya organisasi adalah suatu bentuk acuan dan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi-asumsi, yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk/jasa.

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Menurut pendapat lain, (Wibowo, 2017) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu :

- 1) Innovation and risk taking
- 2) Attention to detail
- 3) Outcome orientation
- 4) People orientation
- 5) Team orientation
- 6) Aggressiveness
- 7) Stability

Berikut adalah penjelasan dari karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi yang peneliti uraikan, sebagai berikut :

- 1) Innovation and risk taking

Innovation and risk taking menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

- 2) Attention to detail

Attention to detail menjelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

- 3) Outcome orientation

Outcome orientation menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

- 4) People orientation

People orientation menjelaskan di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5) Team orientation

Team orientation menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.

6) Aggressiveness

Aggressiveness menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing.

7) Stability

Stability menjelaskan di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Menurut pendapat lain, (Thomas, D. C., & Inkson, 2014) mengidentifikasi karakteristik budaya berdasarkan sifatnya sebagai berikut:

1. Culture is shard
2. Culture is learned and is enduring
3. Culture is powerfull influence on behaviour
4. Culture is systematic and organized
5. Culture is largely invisible
6. Culture may be "tight" or "loose"

Berikut adalah penjelasan dari karakteristik budaya organisasi, adalah :

- 1) Culture is shard. Budaya adalah sesuatu yang dipunyai kelompok dan secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang luar kelompok.
- 2) Culture is learned and is enduring. Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu.
- 3) Culture is powerfull influence on behavior. Terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu.

- 4) Culture is systematic and organized. Budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan keberartian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan.
- 5) Culture is largely invisible. Apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk living artifacts.
- 6) Culture may be "tight" or "loose". Budaya berbeda satu dengan yang lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya.

Dari uraian di atas, peneliti juga memiliki tanggapan bahwa baik buruknya suatu organisasi di pengaruhi oleh budaya yang mereka terapkan. Hal ini dapat kita amati melalui karakteristik budaya organisasi, pada hakikatnya budaya yang baik akan memberi dampak baik terhadap organisasi. Sehingga peneliti juga tertarik untuk meneliti budaya organisasi dengan adanya pendapat seperti diatas.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Budaya organisasi

Menurut (Bismala et al., 2017), budaya perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, proudk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain.

2) Gaya perusahaan.

Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaiman penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

3) Jati diri perusahaan

Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut (Busro, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah :

1) Faktor dari luar

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2) Faktor Nilai-nilai masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3) Faktor dari dalam organisasi

Organsasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

(Robbins, 2014) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.

Menurut (Rivai, 2014) indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan yang jelas
- 2) Karyawan memiliki motivasi tinggi
- 3) Struktur dan kontrol
- 4) Kesadaran yang tinggi

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Sangadji & Sopiah, 2015) komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut (Umam, 2010) komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut.

Menurut (Sudarmanto, 2019) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Menurut (Robbins, 2014) menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

2.1.3.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

(Steers, 2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Aspek-aspek komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh (Luthans, 2014)

d. Komitmen efektif

Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

e. Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar nya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

f. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga aspek komitmen organisasi menurut (Steers, 2016) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, selain itu komitmen organisasi juga mencakup tiga aspek lainnya menurut (Luthans, 2014) yaitu komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normative. Dari beberapa aspek komitmen organisasi yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan (Steers, 2016) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Aspek tersebut dipilih sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan. Peneliti memiliki pertimbangan dalam memilih aspek tersebut yaitu sejalan dengan variabel yang di gunakan, penjabarannya lebih konkrit, didukung berdasarkan hasil wawancara, dan dilihat dari kondisi tempat penelitian sehingga ketiga tersebut mampu mengungkap komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Kusumaputri, 2018) terdapat beberapa faktor yang membentuk komitmen organisasi, beberapa faktor tersebut meliputi faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan (*job related factors*), kesempatan pada anggota, karakteristik pribadi, hubungan positif, dan gaya manajemen.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Faktor-faktor yang mendasari timbulnya komitmen organisasi dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan, pada organisasi lain).

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen sebagaimana ditulis oleh (Umam, 2010) memiliki tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) *Affective Commitment*
- 2) *Continuance commitment*
- 3) *Normative commitment*

Berikut adalah penjelasan dari indikator komitmen organisasi

- 1) *Affective Commitment*, termasuk di dalamnya hubungan emosional karyawan dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi.
- 2) *Continuance commitment*, termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas karyawan terhadap organisasi.
- 3) *Normative commitment*, yaitu perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut (Moorhead, 2013) Budaya organisasi adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Arianty, 2012), (Jufrizen, J., & Ramadhani, 2020), (Gultom, 2014), (Hidayat et al., 2020), (Siswadi et al., 2020), (Jufrizen, 2017), (Handayani & Arianty, 2010), (Arianty, 2014), (Saripuddin, 2017), (Handayani & Arianty, 2010), Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

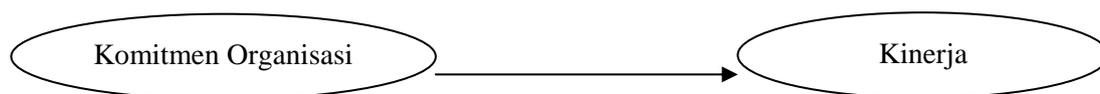


Gambar 2.1
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

(Meyer, 2013) “komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Hasil penelitian (Muis et al., 2018), (Arianty, 2012), (Jufrizen, 2018), (Siswadi et al., 2020), (Nurandini, 2014) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

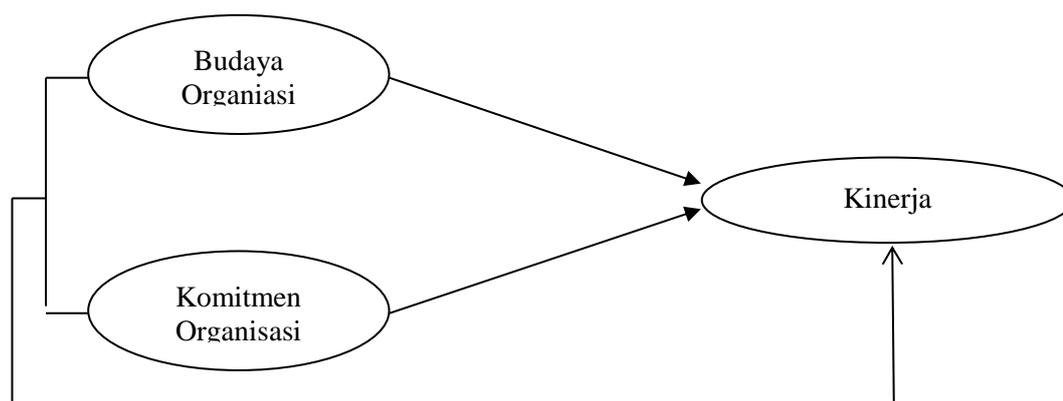
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga dengan berbagai kalangan diluar organisasi. Hal ini berarti bahwa pola interaksi antar anggota organisasi baik ke dalam maupun ke luar merupakan kesepakatan bersama dan sebagai pengendali gerak organisasi (Widodo, 2015).

Menurut (Fathoni, 2015) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Jika budaya organisasi diterapkan dengan baik di perusahaan, serta komitmen organisasi dalam diri karyawan meningkat, maka kinerja seseorang dalam perusahaan tersebut akan meningkat.

Hasil Penelitian (Arianty, 2012), (Muis et al., 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2013: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar
3. Ada Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. (Juliandi et al., 2015) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Budaya organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas budaya organisasi, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. (Rivai dan Prawinegoro, 2015:322)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan yang jelas 2. Karyawan memiliki motivasi tinggi 3. Struktur dan kontrol 4. Kesadaran yang tinggi 	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasi (X2)	komitmen dalam berorganisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> 	<i>Likert</i>

	organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu. (Umam (2018:259))		
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi (Sutrisno (2009:104))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan Kerja 4. Sikap Kerja 	<i>Likert</i>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kinerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Lestari Alam Segar

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan April sampai bulan Agustus 2023.

Tabel 3.2 : Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Pra riset			■																	
Pembuatan proposal				■	■	■	■	■												
Seminar Proposal								■												
Pengumpulan Data									■	■	■	■								
Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																			■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut(Sugiyono, 2017b) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan populasi yaitu seluruh karyawan PT. Lestari Alam Segar yang berjumlah 115 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam (Sugiyono, 2017b) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : N = Jumlah elemen/anggota populasi

n = Jumlah elemen/anggota sampel

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

Dengan rumus diatas dapat dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

$$\frac{115}{115 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan *Slovin* diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan PT. Lestari Alam Segar dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2013: 93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:211) Pengujian Validitas adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk menngukur apa yang seharusnya diukur. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi dan konsistensi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument. Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ = valid dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid).

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,565	0,278	Valid
2.	0,644	0,278	Valid
3.	0,554	0,278	Valid
4.	0,465	0,278	Valid
5.	0,382	0,278	Valid
6.	0,587	0,278	Valid
7.	0,644	0,278	Valid
8.	0,554	0,278	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel budaya organisasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X₂)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,552	0,278	Valid
2.	0,480	0,278	Valid
3.	0,400	0,278	Valid
4.	0,536	0,278	Valid
5.	0,516	0,278	Valid
6.	0,451	0,278	Valid
7.	0,584	0,278	Valid
8.	0,552	0,278	Valid
9.	0,536		

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel komitmen organisasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,444	0,278	Valid
2.	0,470	0,278	Valid
3.	0,390	0,278	Valid
4.	0,604	0,278	Valid
5.	0,453	0,278	Valid
6.	0,641	0,278	Valid
7.	0,450	0,278	Valid
8.	0,504	0,278	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

2. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Umar, 2014)

Dimana :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut, :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Budaya Organisasi (X_1)	0,726	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,715	Reliabel
Kinerja (Y)	0,700	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

3.6.1 Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Y = Kinerja

a = konstanta persamaan regresi

b , = koefisien regresi

x_1 = Budaya organisasi

x_2 = Komitmen organisasi

(Sugiyono, 2013 hal. 212)

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Menurut Ghozali (2013:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pada grafik normal Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya menjauh dari garis diagonal, model grafik

ini menunjukkan bahwa model regresi menyalahi normalitas (Ghozali, 2013:156).

b. Multikolinieritas

Uji Multikolineartias bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel independen (Ghozali, 2013 : 103). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF >10, maka terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

b. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018).

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

3.6.2 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 , $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 , $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono, 2017)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

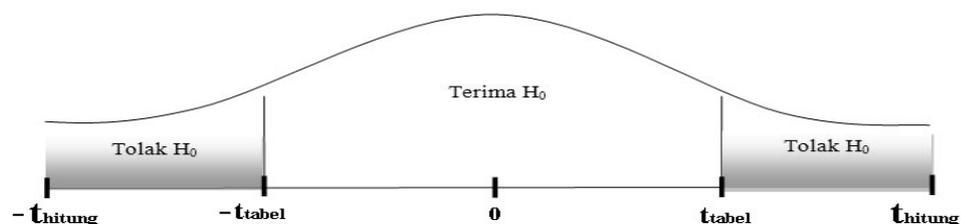
r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$



b. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai struktur modal (p value) yang terdapat pada tabel Anova F dari output. Program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p value) < 0,05 maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

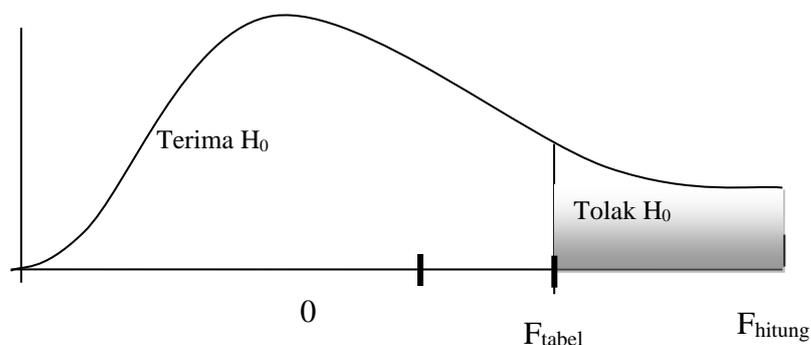
$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah anggota sampel



3.6.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%).

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Ghozali, 2018)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek para karyawan PT. Lestari Alam Segar . Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 8 item pernyataan untuk variabel X_1 (Budaya Organisasi), 9 item pernyataan untuk variabel X_2 (Komitmen Organisasi), dan 8 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja) dengan menyebarkan angket sesuai dengan sampel 51 responden yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Tabel 4.1.
Skala Likert

OPSI	NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel (*Budaya Organisasi*), (*Komitmen Organisasi*), dan variabel terikat (*Kinerja*).

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan masyarakat yang menjadi pelanggan Pada PT. Lestari Alam Segar sebanyak 51 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh pelanggan sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	72%
2	Perempuan	14	28%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2023 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 36 orang (72%) dan perempuan sebanyak 14 orang (28%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	13	26%
2	31-40 tahun	18	36%
3	41-50 tahun	14	28%
4	>50 tahun	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2023 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 20-30 tahun sebanyak 13 orang (26%), yang memiliki usia antara 31-40 tahun sebanyak 18 orang (36%), yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (28%). Dan yang memiliki usia > 50 sebanyak 5 orang (10%) Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 31-40 sebanyak 36% .

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	21	42%
2	Diploma	6	12%
3	Sarjana	23	46%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berpendidikan SLTA tahun sebanyak 21 orang (42%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 6 orang (12%), yang berpendidikan Ssarjana sebanyak 23 orang (46%). Dari karakteristik pendidikan maka data responden didominasi oleh berpendidikan Sarjana sebanyak 46% .

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Budaya Organisasi (X1)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	48,0	23	46,0	1	2,0	2	4,0	0	0	50	100%
2	21	42,0	27	54,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100%
3	26	52,0	21	42,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100%
4	24	48,0	24	48,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100%
5	25	50,0	23	46,0	1	2,0	1	2,0	0	0	50	100%
6	26	52,0	20	40,0	3	6,0	1	2,0	0	0	50	100%
7	21	42,0	27	54,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100%
8	26	52,0	21	42,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2023

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pegawai bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar 48%.
- 2) Jawaban responden tentang Setiap pegawai dituntut untuk bekerja mencapai tujuan instansi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 54%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya termotivasi untuk datang cepat dan tidak terlambat di perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 52%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar 48%.
- 5) Jawaban responden tentang Perusahaan memiliki aturan yang jelas untuk dipatuhi setiap karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden tentang Setiap jabatan memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 52%.
- 7) Jawaban responden tentang Karyawan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 54%.
- 8) Jawaban responden tentang Pegawai bertanggung jawab atas alat sarana di kantor, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 52%.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Budaya Organisasi, artinya pegawai bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, setiap pegawai dituntut untuk bekerja mencapai tujuan instansi, karyawan termotivasi untuk datang cepat dan tidak terlambat di perusahaan, disamping itu karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, perusahaan memiliki

aturan yang jelas untuk dipatuhi setiap karyawan dan Karyawan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan.

b. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Komitmen Organisasi (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	40,0	28	56,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100%
2	24	48,0	23	46,0	1	2,0	2	4,0	0	0	50	100%
3	21	42,0	27	54,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100%
4	26	52,0	21	42,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100%
5	24	48,0	24	48,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100%
6	25	50,0	23	46,0	1	2,0	1	2,0	0	0	50	100%
7	26	52,0	20	40,0	3	6,0	1	2,0	0	0	50	100%
8	20	40,0	28	56,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100%
9	26	52,0	21	42,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2023

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu merasa senang melakukan segala hal untuk kemajuan organisasi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 56%.
- 2) Jawaban responden tentang Memiliki rasa emosional yang tinggi pada organisasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar 48%.
- 3) Jawaban responden tentang Memiliki rasa cinta terhadap organisasi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 54%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya bersedia melibatk an diri untuk berkorban pada organisasi, sebagian besar menjawab ssangat setuju sebanyak 24 orang sebesar 52%.
- 5) Jawaban responden tentang Siap siaga dalam mengambil resiko demi organisasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar 48%.
- 6) Jawaban responden tentang Selalu rela melakukan yang terbaik untuk organisasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden tentang Selalu memiliki sifat moral yang tinggi pada tanggung jawab yang dikasih oleh organisasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 52%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu gigih dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 56%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan kewajiban untuk organisasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 55%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap komitmen Organisasi yang dilakukan karyawan bahwa karyawan selalu merasa senang melakukan segala hal untuk kemajuan organisasi, memiliki rasa cinta terhadap organisasi, bersedia melibakan diri untuk berkorban pada organisasi, bersiaga dalam mengambil resiko, serta memiliki sifat moral yang tinggi pada tanggung jawab yang dikasih oleh organisasi.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47,4	27	47,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
2	23	40,4	31	54,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%
3	27	47,4	26	45,6	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
4	27	47,4	27	47,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
5	27	47,4	28	49,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100%
6	28	49,1	25	43,9	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
7	20	35,1	33	57,9	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
8	27	47,4	27	47,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2023

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Saya selalu mempertahankan kualitas kerja yang baik meski dalam keadaan beba kerja yang banya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 47,4%.
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Saya selalu mengintropeksi diri dalam melakukan kesalahan bekerja untuk memenuhi harapan perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Selalu memeriksa pekerjaan dengan teliti sebelum memberikan kepada atasan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Menyelesaikan pekerjaan sebelum batas tanggal yang sudah ditentukan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Saya selalu dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan apapun dengan kondisi yang sulit sekalipun, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.

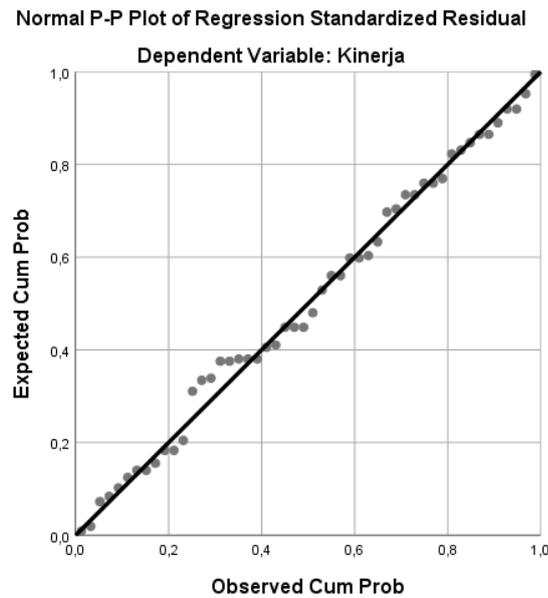
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Saya selalu membawa hasil yang baik dalam melakukan pekerjaan diluar kantor, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.
- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Saya selalu memberikan sikap positif terhadap sesama rekan kerja t, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 57,9%.
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Saya sering sekali membantu rekan kerja dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan satu tim, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,7%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa karyawan selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mau berubah, karyawan sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sesuai tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan saya sudah sesuai dengan harapan instansi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka <10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu

model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen >10 .

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

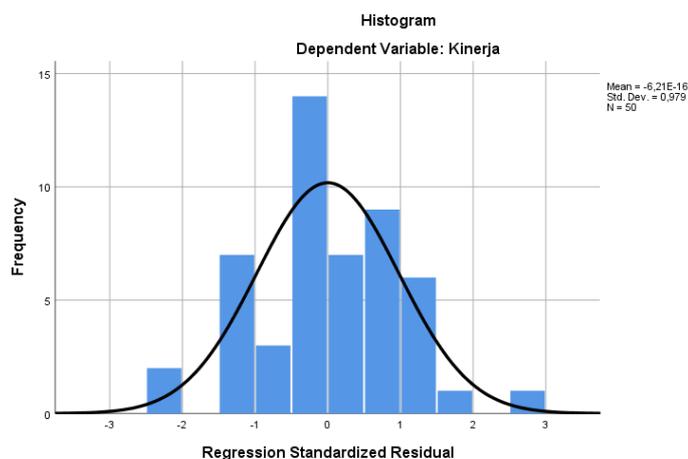
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,199	1,021
Komitmen Organisasi	,199	1,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Ketiga variabel independen yaitu X1, X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 4.8
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,198	1,490		1,476	,147
Budaya Organisasi	,223	,087	,246	2,568	,013
Komitmen Organisasi	,636	,084	,729	7,602	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 2,198 + 0,223X_1 + 0,636 X_2$$

Keterangan.

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

Interpretas model :

- Konstanta (a) = 2,198, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kinerja (Y) akan sebesar 2,198

- b. Variabel X1 sebesar 0,223 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,223.
- c. Variabel X2 sebesar 0,636 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,636.

5. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Table 4.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,198	1,490		1,476	,147
Budaya Organisasi	,223	,087	,246	2,568	,013
Komitmen Organisasi	,636	,084	,729	7,602	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2023)

$$t_{\text{tabel}} = 2,010$$

Kriteria pengujiannya:

- a. H_0 ditolak apabila $2,010 \geq t_{\text{hitung}}$ dan $t_{\text{hitung}} \leq -2,010$

b. H_0 diterima apabila $t_{hitung} > 2,010$ dan $t_{hitung} < 2,010$

1) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,658 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.013 < 0.05$ atau $t_{hitung} 2,658 > t_{tabel} 2,010$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT. Lestari Alam Segar .

2) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,602 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 7,602 > t_{tabel} 2,010$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

6. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.10
Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277,105	2	138,552	249,354	,000 ^b
	Residual	26,115	47	,556		
	Total	303,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

$$F_{\text{tabel}} = 2,81$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai F_{hitung} (249,354) > F_{tabel} (2,81) dengan probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada PT. Lestari Alam Segar.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan atalain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.11
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,956 ^a	,914	,910	,74542	,914	249,354	2	47	,000	2,180

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2023)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,914, hasil ini memiliki arti bahwa 91,4% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 8,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,658 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,666 > t_{tabel} 2,010$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Menurut (Moorhead, 2013) Budaya organisasi adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Arianty, 2012), (Jufrizen, J., & Ramadhani, 2020), (Gultom, 2014), (Hidayat et al., 2020), (Siswadi et al., 2020), (Jufrizen, 2017), (Handayani & Arianty, 2010), (Arianty, 2014), (Saripuddin, 2017), (Handayani & Arianty, 2010), Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,602 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 7,602 > t_{tabel} 2,010$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Menurut (Fathoni, & Warso, 2016) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi

(Meyer, 2013) “komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Hasil penelitian (Muis et al., 2018), (Arianty, 2012), (Jufrizen, 2018), (Siswadi et al., 2020), (Nurandini, 2014) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja

Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai F_{hitung} (249,354) > F_{tabel} (2,81) bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap terhadap Kinerja. Semakin baik Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi maka akan semakin meningkatnya terhadap Kinerja. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.914, hal ini memiliki arti bahwa 91,4% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 8,6% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi secara simultan terhadap terhadap Kinerja PT. Lestari Alam Segar .

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap terhadap Kinerja pada PT. Lestari Alam Segar , diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,658 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.013 < 0.05$ atau $t_{hitung} 2,658 > t_{tabel} 2,010$.
2. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap terhadap Kinerja pada PT. Lestari Alam Segar , diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,602 sementara $t_{tabel} 2,010$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 7,602 > t_{tabel} 2,010$.
3. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap terhadap Kinerja PT. Lestari Alam Segar . Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai F_{hitung} (249,354) > F_{tabel} (2,81). Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.568, hal ini memiliki arti bahwa 91,4% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 8,6% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Lestari Alam Segar, hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada instansi:

1. Budaya Organisasi yang telah berjalan diperusahaan sudah dapat dikatakan cukup baik, namun instansi harus lebih meningkatkan Budaya Organisasi kepada semua karyawan dan menerapkannya dalam pekerjaan agar Kinerja karyawan yang diinginkan akan tercapai.
2. Mengenai Komitmen Organisasi yang dilaksanakan seharusnya instansi lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika budaya organisasi dan Komitmen Organisasi, ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan budaya organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu budaya organisasi dan Komitmen Organisasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan, M., & Johari, J. (2016). The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance. *Journal of Management Development*, 22(8), 708–728.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organinsasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmian Manajemen & Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 144–150.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Ilmiah Dan Kebijakan Hukum Kebijakan Hukum*, 1(1), 490–502.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dharmawan, R. (2017). The Influence Of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction PT Nikko Cahaya Electric. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58–83.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J., & Ramadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kaswan, K. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Deepublish.
- Luthans, F. (2014). Organizational behavior. *Interpreting VA Yuwono, et Al*, Edition Indonesian, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grassindo.
- Meyer, A. &. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. Elex Media Komputindo.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Salemba Empat.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.
- Nurandini, A. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Rachmawati, & Nuraini, E. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior (Buku 1) (Edisi 9)*. Salemba Empat.
- Rostina, C. F., & Zebua, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(1), 1–20.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2015). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Andi.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–13.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Techno-socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.

- Soipah. (2017). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Steers, R. (2016). *Efektivitas Organisasi. Seri Manajemen No. 47*. Erlangga.
- Sudarmanto, K. (2019). *Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono, S. (2017a). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Erlangga.
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2014). *Cultural Intelligence*. Berrett- Koehler Publisher.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Umar, H. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Keenam)*. PT. SUN.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.