

Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan

Jessica Clairine Tanuwibowo

Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra
Jalan Siwalankerto 121–131 Surabaya 60236
E-Mail: jessica_clairine@hotmail.com

Eddy M. Sutanto

Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra
Jalan Siwalankerto 121–131 Surabaya 60236
E-Mail: eddy_m_sutanto@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of the research was to find out the relationship of organizational culture and organizational commitment with employee performance. The population in this research were 51 employees at PT Tirta Sarana Sukses. The results found out that organizational culture and organizational commitment were positively related with employee performance. It also showed individually that organizational culture was positively related with employee performance, organizational commitment was positively related with employee performance, and organizational culture was positively related with organizational commitment.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, employee performance, health drink.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan di PT Tirta Sarana Sukses. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan, minuman kesehatan,

PENDAHULUAN

Sebanyak 50,6% penilaian kinerja karyawan di Indonesia menunjukkan jumlah perbandingan persentase yang lebih tinggi dari negara Asia Pasifik (Wyatt, 2005) di Indonesia dan Asia Pasifik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Indonesia lebih berpotensi dibandingkan dengan negara Asia Pasifik.

Masalah budaya merupakan salah satu hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu alat yang dapat menyatukan hubungan antara karyawan dengan organisasinya karena dengan adanya budaya tersebut akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya termasuk bagian dari organisasi. Hal tersebut juga akan berhubungan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005), Porwani (2010), Brahmasari dan Suprayitno (2008), Mulyadi, Sulaeman, dan Ramadhani (2012) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan budaya organisasi merupakan hal yang dapat berhubungan dengan kinerja karyawan.

Suatu organisasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Komitmen organisasional juga berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Pramusinto (2005); Djastuti (2010); Khan, Ziauddin, Jam, dan Ramay (2010).

Budaya organisasi juga memiliki hubungan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi yang kuat, maka akan semakin kuat juga komitmen organisasional pada diri karyawan (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Penelitian lain juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional (Darajat dan Rosyidah, 2012; Arifin, 2010).

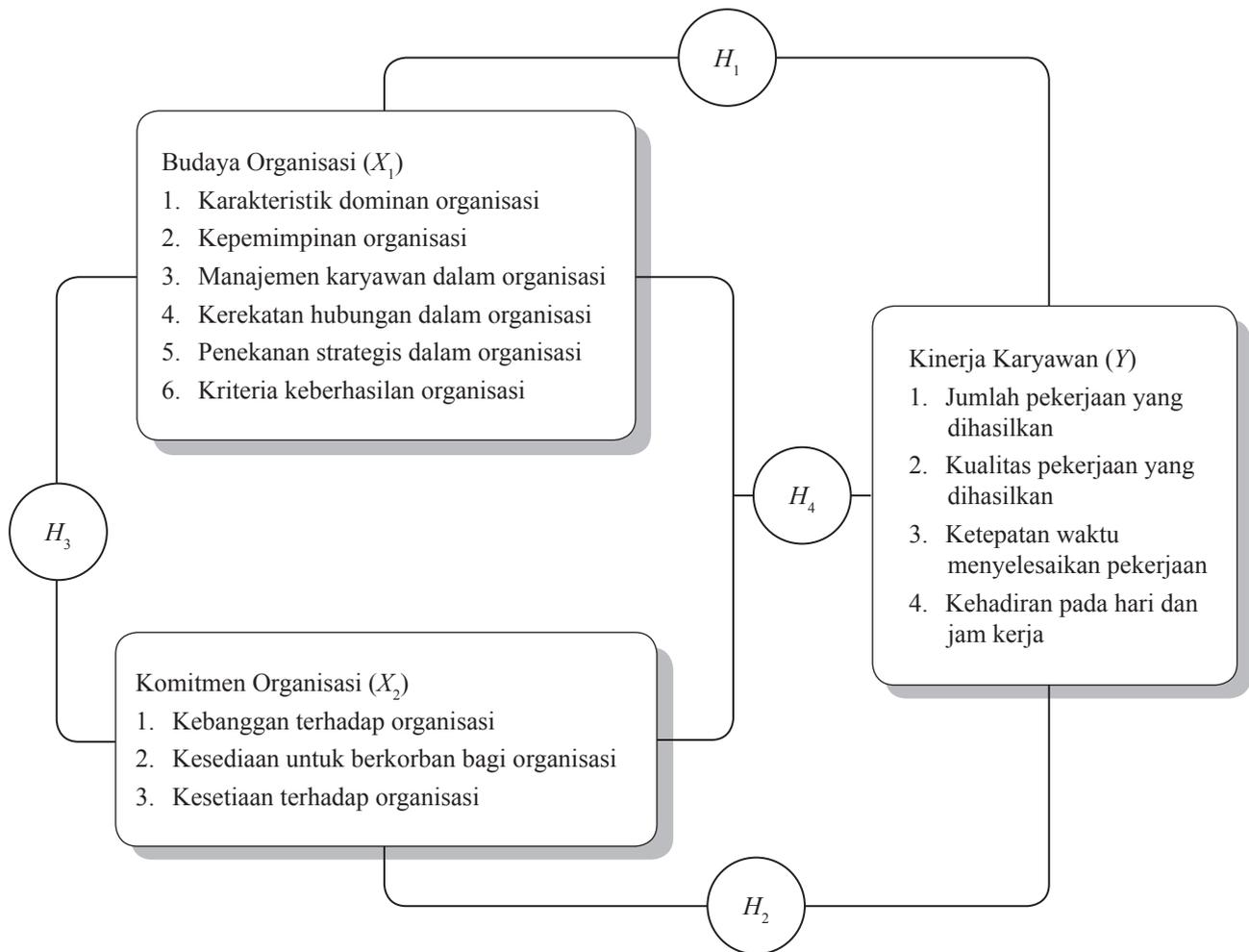
Perusahaan PT Tirta Sarana Sukses ini mempunyai budaya berupa nilai-nilai atau kebiasaan yang selalu dilakukan dalam berjalannya kegiatan di organisasi. Ada pula kegiatan bersama yang dibuat oleh perusahaan dan diikuti oleh para karyawannya. Kegiatan tersebut selalu dilakukan beberapa sekali dalam setahun yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan perusahaannya dan ada kegiatan untuk pelatihan karyawan juga.

PT Tirta Sarana Sukses menunjukkan persentase kenaikan produksi produknya yang meningkat dari tahun 2012–2013 (Tabel 1.). Peningkatan setiap produksinya tidak terlepas dari karyawan di dalamnya yang selalu ikut dalam proses pembuatan produksi sampai penjualannya. Pembuatan produk ini sebagian besar menggunakan tenaga manusia yang dibantu alat pemrosesan karena berhubungan dengan bahan yang akan diolah kembali menjadi produk kesehatan, oleh karena itu kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam proses produksi ini. Terdapat peningkatan penjualan produksi PT Tirta Sarana Sukses dari 2012–2013.

Tabel 1. Penjualan Cuka Apel
PT Tirta Sarana Sukses dari 2012-2013

Bulan	2012	2013
Januari	2.010	2.350
Februari	1.310	1.450
Maret	4.100	1.441
April	850	2.705
Mei	2.300	2.170
Juni	1.940	2.680
Juli	1.500	2.325
Agustus	1.420	1.000
September	1.250	2.855
Oktober	1.450	2.100
November	2.150	1.350
Desember	1.200	1.734
Total	21.480	24.160

Sumber: PT Tirta Sarana Sukses



Sumber: Bangun, 2012; Cameron dan Quinn, 2006; Djati dan Khusaini, 2003; Sutanto dan Gunawan, 2013

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan baik secara individual maupun secara bersama-sama. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan dengan melihat fenomena Rumuyang terjadi di dalam perusahaan, maka penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanasi (Siregar, 2013:7). Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui hubungan budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Bagaimana kerangka berpikir yang melandasi penelitian ini digambarkan dalam Gambar 1.

Hubungan antar Variabel Penelitian

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dapat diketahui dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan di terminal umum di Surabaya menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya (Soedjono, 2005). Penelitian lain juga menyatakan salah satu yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah budaya organisasi, yang artinya dalam mengelola sumber daya manusia perlu untuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Koesmono, 2005). Penelitian lain juga menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat (Mulyadi, Sulaeman, dan Ramadhani, 2012).

Hubungan komitmen organisasional pada kinerja karyawan dapat diketahui dari penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian ini menyatakan bukti hipotesis komitmen organisasi mempengaruhi kinerja (Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana, 2014). Penelitian lain juga menyatakan bahwa ada hubungan yang cukup tinggi antara komitmen karyawan dengan kinerja organisasi di perusahaan, komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Irefin dan Mechanic, 2014). Penelitian lain menyatakan bahwa adanya hubungan komitmen organisasional yang signifikan dengan kinerja karyawan (Rivai dan Pramusinto, 2005).

Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional dapat diketahui dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin kuat juga komitmen organisasional pada diri karyawan (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Darajat dan Rosyidah (2012) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, bahwa dengan adanya budaya organisasi akan sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional karyawan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Arifin, 2010).

Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan dapat diketahui dari penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian sebelumnya menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja (Akbar dan Rudito, 2012). Penelitian yang dilakukan di usaha kecil dan menengah (UKM) menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi juga akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, organisasi berkomitmen untuk orang-orang yang bersedia untuk

memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi untuk kebaikan organisasi sangat berkomitmen untuk organisasi mempengaruhi kinerja (Purnama, 2013). Penelitian lainnya juga menyatakan pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja yang unggul (Rashid, Sambasivan, dan Johari, 2003).

Berdasarkan pada konsep kerangka berpikir dan penjelasan hubungan diantara variabel-variabel penelitian tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Diduga terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Tirta Sarana Sukses.

H_2 : Diduga terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Tirta Sarana Sukses.

H_3 : Diduga terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PT Tirta Sarana Sukses.

H_4 : Diduga terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Tirta Sarana Sukses.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari PT Tirta Sarana Sukses yang berjumlah 51 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 orang responden.

Teknik pengumpulan data berupa angket penelitian yang disebarikan kepada responden. Angket pertama berisi profil responden, angket kedua berisikan pernyataan-pernyataan variabel penelitian yang dibagi menjadi dua yaitu untuk variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional akan diisikan oleh karyawan, dan angket kedua diberikan kepada atasan karyawan untuk menilai kinerja karyawan. Angket ketiga berisikan pertanyaan terbuka mengenai variabel-variabel penelitian.

Adapun variabel-variabel yang diteliti, adalah pertama, variabel budaya organisasi (X_1) yaitu budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai dari pemimpin dalam organisasi yang akan diikuti oleh anggota karyawannya secara terus menerus dan menjadi penyebaran kepercayaan dan nilai yang akan menjadi ciri dari organisasi yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi ini akan dibagi menjadi 4 tipologi yaitu *clan culture*, *adhocracy culture*, *market culture*, dan *hierarchy culture*. Menurut Cameron dan Quinn (2006) terdapat alat ukur khusus untuk mengetahui tipologi suatu organisasi yaitu disebut *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dengan 6 dimensi budaya organisasi yaitu: karakteristik dominan organisasi, kepemimpinan organisasi, manajemen karyawan dalam organisasi, kerekatan hubungan dalam organisasi, penekanan strategis dalam organisasi, dan kriteria keberhasilan organisasi. Perhitungannya adalah dari pernyataan dari setiap tipologi akan dihitung dan dirata-rata sehingga akan keluar hasil tipologi mana yang paling tinggi.

Variabel yang kedua ialah komitmen organisasional (X_2) yaitu keadaan karyawan yang merasa ikut menjadi bagian dari organisasi dan menerima tujuan organisasi serta melaksanakan tujuan-tujuan tersebut, yang diukur dengan menggunakan skala *likert*, dengan 5 jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Batasan-batasan yang akan ditentukan dengan kriteria sebagai berikut: 1) komitmen organisasional dikategorikan rendah bila interval kelas antara 1–3 dan 2) komitmen organisasional dikategorikan tinggi bila interval kelas antara 3,01–5.

Indikator komitmen organisasional menurut Lee dan Marthur (Sutanto dan Gunawan 2013) dan Djati dan Khusaini 2003 adalah 1) kebanggaan terhadap organisasi, 2) kesediaan untuk berkorban bagi organisasi, dan kesetiaan terhadap organisasi.

Variabel yang ketiga ialah kinerja karyawan (Y) yaitu hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu, yang diukur dengan menggunakan skala *likert*, dengan 5 jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Batasan-batasan yang akan ditentukan dengan kriteria sebagai berikut: 1) kinerja karyawan dikategorikan rendah bila interval kelas antara 1–3 dan 2) kinerja karyawan dikategorikan tinggi bila interval kelas antara 3,01–5.

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012) adalah 1) jumlah pekerjaan yang dihasilkan, 2) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, 3) ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan 4) kehadiran pada hari dan jam kerja.

Pengujian

Pengujian yang dilakukan terdiri dari dua, yaitu uji kesahihan dan uji keterandalan. Uji kesahihan

dilakukan pada saat *pretest* yang diberikan kepada 10 orang. *Pretest* diberikan kepada 10 orang responden di perusahaan lain pada tanggal 25 Oktober 2014. Uji kesahihan menggunakan kriteria jika nilai signifikansi $< 0,05$ (, maka pertanyaan dinyatakan sah dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ (, maka pertanyaan dinyatakan tidak sah (Djojo, 2005:46). Uji keterandalan adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan terandal, bila koefisien keterandalan (r) $> 0,6$ (Siregar, 2013:57).

HASIL

Uji Kesahihan dan Keterandalan

Berdasarkan hasil pengujian kesahihan, hasil dari penyebaran tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan sah, karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Demikian juga dengan hasil pengujian keterandalan yang menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan terandal karena koefisien keterandalannya (r) $> 0,06$.

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya organisasi ini memiliki 4 tipe kategori yaitu *Clan*, *Adhocracy*, *Market*, dan *Hierarchy*. Perhitungan dari setiap masing-masing pernyataan tentang keempat tipe budaya tersebut maka dicari rata-rata yang paling tertinggi, lalu digolongkan ke dalam empat tipe budaya. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa persepsi karyawan atas tipologi organisasinya adalah *clan culture* = 8 orang, *adhocracy culture* = 9 orang, *hierarchy culture* = 21 orang, *market culture* = 13 orang. Hasil tersebut berarti bahwa tipologi budaya organisasi yang lebih dominan adalah *hierarchy culture*.

Kondisi yang ada di organisasi adalah terdapat peraturan-peraturan yang mengikat para karyawan. Perusahaan juga menerapkan peraturan seperti denda yang ditujukan bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Kesuksesan perusahaan adalah penjadwalan kegiatan yang lancar dan meminimalan biaya produksi. Perusahaan memberikan hadiah untuk karyawannya dalam hal pekerjaan, seperti datang lebih awal, tidak terlambat dalam masuk kerja, tidak pernah absen, dan lain sebagainya agar para karyawan memiliki semangat untuk terus berprestasi.

Tabel 2. Tabel Koefisien Korelasi antar Variabel Penelitian

Variabel		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasional	Kinerja karyawan
Budaya Organisasi	Koefisien Korelasi		0,372	0,543
	Signifikansi		0,007	0,000
Komitmen Organisasional	Koefisien Korelasi	0,372		0,377
	Signifikansi	0,007		0,006
Kinerja Karyawan	Koefisien Korelasi	0,543	0,377	
	Signifikansi	0,000	0,006	

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional pada karyawan, diukur dengan kategori tinggi dan rendah. Apabila komitmen organisasional tinggi berarti karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya apabila komitmen organisasional rendah berarti karyawan kurang memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan. Hasil dari rata-rata keseluruhan komitmen organisasional adalah 3,50 sehingga dikelompokkan pada interval kelas 3,01–5 yaitu termasuk kategori tinggi.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja yang terdapat pada karyawan, diukur dengan kategori tinggi dan rendah. Apabila kinerja karyawan tinggi berarti karyawan memberikan kinerja yang lebih pada organisasi, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah berarti karyawan tidak sepenuhnya memberikan kinerjanya kepada organisasi. Hasil dari rata-rata keseluruhan kinerja karyawan adalah 3,88 sehingga dikelompokkan pada interval kelas 3,01–5 yaitu termasuk kategori tinggi.

Analisis Hubungan Antar Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada Tabel 2., hasil dari koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,543 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Nilai koefisien korelasi komitmen organisasional dengan kinerja karyawan sebesar 0,377 menunjukkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,006. Hasil koefisien korelasi budaya organisasi dengan komitmen organisasional sebesar

0,372 menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,007. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan seperti terlihat pada Tabel 3., dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 menunjukkan adanya hubungan positif dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000.

Tabel 3. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Koefisien Korelasi	0,617
Signifikansi	0,000

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses dinyatakan terbukti. Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Mulyadi, Sulaeman, dan Ramadhani, 2012). Budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif yang artinya semakin baik budaya organisasi akan semakin tinggi kinerja karyawan, hal tersebut juga terdapat didalam penelitian yang dilakukan oleh (Wirda dan Azra, 2007) yang menyatakan semakin baik budaya organisasi akan diikuti dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi dengan adanya budaya organisasi di dalam suatu organisasi seperti yang terdapat dipenelitian lain yang juga menyatakan salah satu yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah budaya organisasi, yang artinya dalam mengelolah sumber daya manusia perlu untuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Koesmono 2005).

Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian, hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses dinyatakan terbukti. Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara komitmen karyawan dengan kinerja organisasi, dan komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Irefin dan Mechanic, 2014). Penelitian lain menyatakan bahwa adanya hubungan komitmen organisasional yang signifikan dengan kinerja karyawan (Rivai dan Pramusinto, 2005; Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana, 2014).

Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional PT Tirta Sarana Sukses dinyatakan terbukti. Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Taurisa dan Ratnawati, 2012) yang menyatakan ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin kuat juga komitmen organisasional pada diri karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Darajat dan Rosyidah, 2012) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, bahwa dengan adanya budaya organisasi akan sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional karyawan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Arifin, 2010).

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan budaya organisasi dan komitmen

organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan dinyatakan terbukti. Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Akbar dan Rudito, 2012) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan di usaha kecil dan menengah (UKM) menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi juga akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, organisasi berkomitmen untuk orang-orang yang bersedia untuk memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi untuk kebaikan organisasi sangat berkomitmen untuk organisasi mempengaruhi kinerja (Purnama, 2013). Penelitian juga menyatakan pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja yang unggul (Rashid, Sambasivan dan Johari, 2003).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan pada, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses. Komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses. Budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional PT Tirta Sarana Sukses. Budaya organisasi dan komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses.

Komitmen organisasional yang ada pada PT Tirta Sarana Sukses ini tergolong tinggi, tetapi dari masing-masing indikator terdapat nilai indikator yang terendah yaitu kesediaan untuk berkorban. Sebaiknya, organisasi mulai memberikan *reward* bagi karyawan yang bersedia mengorbankan waktunya bagi organisasi agar mereka dapat merasa dihargai atas kesediaannya untuk berkorban bagi organisasi.

Kinerja karyawan yang ada pada PT Tirta Sarana Sukses ini tergolong tinggi, tetapi dari masing-masing indikator terdapat nilai indikator yang terendah yaitu ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan. Sebaiknya, diberikan upah insentif apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. dan Rudito, B. 2012. The Influence of Commitment and Organizational Culture to Licensing Service Performance in Licensing Integrated Service Agency (BPPT Bekasi). *Journal of Business and Management*, 1(3): 144-148.
- Arifin, N. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 8(2).
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, I. D. dan Suprayitno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 10(2).
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. 2006. *Diagnosing & Changing Organizational Culture*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Darajat, L. N. 2012. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal KES MAS*, 6(2).
- Djastuti, I. 2010. The Influence of Job Characteristics on Job Satisfaction Organizational Commitment and Managerial Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2): 145-166.
- Djati, S. P. dan Khusaini, M. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1): 25-41.
- Djojo, A. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS, edisi ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irefin, P., Mechanic, M. A. 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance In Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 3(3): 33-41.
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., Ramay, M. I. 2010. The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3): 292-298.
- Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub. Sektor Industri Pengelolah Kayu Skala Menengah Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2): 171-188.
- Mulyadi, D., Sulaeman, E. dan Ramadhani, A. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(4).
- Purnama, C. 2013. Influence Analysis Of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Citizenship Behavior (OBC) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business Humanities and Technology*, 3(5).
- Porwani, S. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus: PT. Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO). *Jurnal Ilmiah*, 11(2).
- Rashid, Z. A., Sambasivan, M. dan Johari, J. 2003. The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance. *Journal of Management Development*, 22(8): 708-728.
- Rivai, H. A. dan Pramusinto. 2005. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja individual. Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, 13(3): 272-286.
- Siregar. S. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA.
- Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1): 22-47.
- Sutanto, E. M. dan Gunawan, C. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Taurisa, C., M. & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 19(2).

- Wahyuni, D. U., Christiananta, B. dan Eliyana, A. 2014. Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership And Servant Leadership To The Work Motivation, Work Satisfaction, and Work Performance of Teacher at Private Senior High School In Surabaya. *J. Education Research International*, 3(2).
- Wirda, F. & Azra, T. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Padang. *Jurnal Ekonomi & Binis*, 2(1).
- Wyatt, W. 2005. Membedah Pandangan Karyawan Indonesia. From <http://www.portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-Indonesia/>