

PENJELASAN HASIL CEK PLAGIARISME

1. NAMA JURNAL : JURNAL TRIKONOMIKA VOL. 13 NO. 2 TAHUN 2014
2. JUDUL : HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN
3. HASIL CEK : 32%
4. PENJELASAN :

32% SAMA DENGAN KUTIPAN ARTIKEL-ARTIKEL LAINNYA YANG DIPUBLIKASIKAN PADA JURNAL-JURNAL LAIN SETELAH PENERBITAN ARTIKEL JURNAL DI JURNAL TRIKONOMIKA VOL. 13 NO. 2 TAHUN 2014 SEBAGAIMANA DAPAT DIAKSES PADA LINK DI BAWAH INI.

• Word Count: 3798

Plagiarism Percentage

32%

sources:

- 1 4% match (Internet from 12-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/36468-ID-pengaruh-budaya-organisasi-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt.pdf>

- 2 2% match (Internet from 10-Mar-2017)
<http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/32900/33796>

- 3 2% match (Internet from 20-Jun-2016)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1546/1397>

- 4 1% match (Internet from 14-Mar-2016)
[http://eprints.undip.ac.id/47555/1/JURNAL_TESIS_CHATERINA_MELINA_TAURISA_\(12010110400021\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/47555/1/JURNAL_TESIS_CHATERINA_MELINA_TAURISA_(12010110400021).pdf)

- 5 1% match (Internet from 11-Jul-2017)
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35052/1/SITI%20KHOERiyAH-FDK.pdf>

- 6 1% match (Internet from 15-Jun-2016)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/3282/2969>

- 7 1% match (Internet from 23-Nov-2016)
<https://id.scribd.com/document/272684901/PENGARUH-BUDAYA-ORGANISASI-DAN-KOMITMEN-ORGANISASI-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN>

- 8 1% match (Internet from 18-May-2016)
<http://docslide.us/documents/97-359-1-pb.html>

- 9 1% match (Internet from 12-Jun-2017)
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/24504/1/MUHAMMAD%20TAHSILUL%20ARZAQ-PSI.pdf>

- 10 1% match (Internet from 31-Jul-2017)
<http://www.repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35295/2/Resti%20Amin-FITK>

- 11 1% match (Internet from 28-Aug-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/54209-ID-analisis-pengaruh-motivasi-dan-kompensas.pdf>

- 12 1% match (Internet from 02-Dec-2014)
<http://www.docstoc.com/docs/76003562/ANALISIS-PENGARUH-KEPUASAN-KERJA-TERHADAP-KOMITMEN-ORGANISASIONAL-DALAM-MEMPENGARUHI-KINERJA-KARYAWAN>

- 13 1% match (Internet from 29-Aug-2017)
http://eprints.uny.ac.id/43255/1/MuhammadAnasMa%E2%80%99ruf_11408144066.pdf
-
- 14 1% match (Internet from 22-Jun-2016)
<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/67927/KIKI%20RIZQI%20DWI%20AMALIA.pdf;sequence=1>
-
- 15 1% match (Internet from 24-May-2016)
<http://www.multiparadigma.lecture.ub.ac.id/files/2015/05/KRA2-CG016.pdf>
-
- 16 1% match (Internet from 16-Oct-2015)
<http://jurnal.fe.unpas.ac.id/ojs/index.php/trikononika/article/download/102/101>
-
- 17 1% match (Internet from 31-May-2016)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/3593/3261>
-
- 18 1% match (Internet from 29-Jan-2016)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10035/SKRIPSI%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN-HENDRIAWAN.pdf?sequence=1>
-
- 19 < 1% match (Internet from 14-Jun-2017)
<http://repository.unair.ac.id/52865/1/b%20278%20Per%20p.pdf>
-
- 20 < 1% match (Internet from 04-Jan-2014)
<http://resources.widyamanggala.ac.id/aset/141/1415.pdf>
-
- 21 < 1% match (Internet from 23-Apr-2015)
<http://ejournal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JFEK&page=article&op=download&path%5B%5D=3250&path%5B%5D=2808>
-
- 22 < 1% match (Internet from 04-Jul-2017)
https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/7165/1/ENACO_108-Siti%20Hariningsih%2c%20Kartika%20Hendra%2c%20Anita%20Wijayanti.pdf?isAllowed=y&sequence=1
-
- 23 < 1% match (Internet from 29-Jul-2016)
http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_ub/article/view/991
-
- 24 < 1% match (Internet from 01-May-2009)
http://www.fhsu.edu/jole/issues/JOLE_7_3%20.pdf
-
- 25 < 1% match (Internet from 29-Aug-2017)
http://eprints.uny.ac.id/39182/1/RadityaSinggihJatilaksono_12808144012.pdf
-
- 26 < 1% match (Internet from 18-Aug-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/36490-ID-pengaruh-kompensasi-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-sema.pdf>
-
- 27 < 1% match (Internet from 09-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/86761-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-dan-komitmen-or.pdf>
-

- 28 < 1% match (Internet from 04-Sep-2016)
<https://www.scribd.com/doc/237474898/PENGARUH-JUMLAH-WISATAWAN-OBJEK-WISATA-GUNUNG-BROMO-TERHADAP-SEKTOR-PERDAGANGAN-HOTEL-DAN-RESTORAN-DI-KABUPATEN-PROBOLINGGO>
-
- 29 < 1% match (Internet from 28-Sep-2016)
<https://www.coursehero.com/file/14456100/jurnal-4pdf/>
-
- 30 < 1% match (Internet from 05-Dec-2013)
http://ebook.library.perbanas.ac.id/3374_Rangkuman.PDF
-
- 31 < 1% match (Internet from 31-May-2016)
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/552/751>
-
- 32 < 1% match (Internet from 26-Jan-2016)
http://etheses.uin-malang.ac.id/1743/8/09410075_Bab_5.pdf
-
- 33 < 1% match (Internet from 14-Jun-2016)
http://repository.maranatha.edu/11871/3/0630179_Chapter1.pdf
-
- 34 < 1% match (Internet from 17-Jul-2016)
<https://ml.scribd.com/doc/217031206/Pengaruh-Budaya-Organisasi-Dan-Rotasi-Pekerjaan-Terhadap-Motivasi-Kerja-Serta-Implikasinya-Pada-Kinerja-Pegawai-lain-Ar-raniry-Banda-Aceh>
-
- 35 < 1% match (Internet from 28-Aug-2015)
<http://eprints.mdp.ac.id/1473/1/JURNAL.pdf>
-
- 36 < 1% match (Internet from 25-Mar-2016)
<http://www.ijirr.com/sites/default/files/issues/0127.pdf>
-
- 37 < 1% match (Internet from 14-Mar-2016)
http://eprints.undip.ac.id/47036/1/05_DEWI.pdf
-
- 38 < 1% match (Internet from 15-Jul-2013)
<http://www.bpkpenabur.or.id/files/Hal.%2026-38%20Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan.pdf>
-
- 39 < 1% match (Internet from 29-Jun-2014)
<http://jurnal.feunsika.ac.id/wp-content/uploads/2013/05/Pengaruh-Budaya-Organisasi-Terhadap-Kinerja-Pegawai-Pada-Dinas-Bina-Marga-Dan-Pengairan.pdf>
-
- 40 < 1% match (Internet from 24-Mar-2017)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/23554/SKRIPSI%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN-NUR%20ZAIMA%20SALEH.pdf?sequence=1>
-
- 41 < 1% match (Internet from 14-Mar-2016)
http://eprints.undip.ac.id/47184/1/07_PRAWIRA.pdf
-
- 42 < 1% match (Internet from 16-Mar-2016)
http://eprints.undip.ac.id/17926/1/THOMAS_PRAPTADI.pdf
-
-

- 43 < 1% match (Internet from 06-Sep-2017)
http://eprints.undip.ac.id/45324/1/04_OKTAVIANI.pdf
-
- 44 < 1% match (Internet from 02-Sep-2015)
<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/67120/h13ran.pdf?sequence=1>
-
- 45 < 1% match (Internet from 14-Jul-2017)
<http://dec.industri.ft.uns.ac.id/storage/app/media/IDEC%202017/Prosiding/FULL%20PAPER%20IDEC%202017.pdf>
-
- 46 < 1% match (Internet from 05-Jan-2016)
<http://www.euromed.uk.com/files/documents/w50.pdf>
-
- 47 < 1% match (Internet from 29-Jan-2015)
<http://emrbi.org/wp-content/uploads/2014/09/euromed-3-2010.pdf>
-
- 48 < 1% match (Internet from 23-Jun-2017)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/24612/Jurnal%20Analisis%2c%20Desember%202015%2c%20Vol.%204%20No.%202%2020190%20e2%80%93%20195.pdf?sequence=1>
-
- 49 < 1% match (Internet from 24-May-2012)
http://www.internationalconference.com.my/proceeding/3rd_icber2012_proceeding/041_179_3rdICBER2012_Proceeding_PG0595_0604.pdf
-
- 50 < 1% match (Internet from 14-Jun-2017)
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33335/1/BAYU%20DWI%20NUGROHO.pdf>
-
- 51 < 1% match (Internet from 21-Feb-2017)
<http://repository.unair.ac.id/32872/2/F9.pdf>
-
- 52 < 1% match (Internet from 14-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/2775/2485>
-
- 53 < 1% match (Internet from 21-Jun-2017)
<http://thesis.binus.ac.id/Doc/RingkasanInd/2011-2-00886-MN%20Ringkasan001.pdf>
-
- 54 < 1% match (Internet from 02-Oct-2016)
<https://www.scribd.com/document/322439238/Skripsi>
-
- 55 < 1% match (Internet from 01-Nov-2016)
<https://www.coursehero.com/file/13752086/tesis-EFEK-MODERASI-STATUS-KEPEGAWAIAN-PADA-PENGARUH-MOTIVASI-DAN-KOMITMEN-ORGANISASIONAL-TERHADAP-K/>
-
- 56 < 1% match (Internet from 23-Jul-2017)
http://eprints.uny.ac.id/47716/1/TaufiqAdhitian_12808144003.pdf
-
- 57 < 1% match (Internet from 21-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/112928-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-kepuasan.pdf>

- 58 < 1% match (Internet from 21-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/110858-ID-persepsi-label-halal-terhadap-keputusan.pdf>
- 59 < 1% match (Internet from 14-Jun-2017)
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/34282/1/NURHIDAYATI-FKIK.pdf>
- 60 < 1% match (Internet from 07-Sep-2017)
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/60519/Reference.pdf?sequence=2>
- 61 < 1% match (Internet from 03-Jun-2017)
<http://digilib.unimed.ac.id/20269/3/14.%20%20NIM%208136131002%20BIBLIOGRAPHI.pdf>
- 62 < 1% match (publications)
[Vigoda, Eran. "Internal Politics in Public Administration Systems : An Empirical Examination of Its Relationship Wi". Public Personnel Management, Summer 2000 Issue](#)
- 63 < 1% match (Internet from 01-Aug-2017)
<http://mbj.wisnuwardhana.ac.id/index.php/mbj/article/download/32/27>
- 64 < 1% match (Internet from 18-Jun-2017)
<http://eprints.ums.ac.id/37592/7/09.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

paper text:

Trikonomika Volume 13, No. 2, Desember 2014, Hal. 136–144 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online) Hubungan Budaya Organisasi dan 16

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 1

Eddy M. Sutanto

Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra Jalan Siwalankerto 121–131 Surabaya 60236 E-Mail: eddy_m_sutanto @yahoo.com 26

ABSTRACT The purpose of the research was to find out the relationship of organizational culture and organizational commitment with employee performance. The 20

population in this research were 51 employees at PT Tirta Sarana Sukses. The results

found out that organizational culture and organizational commitment were

50

positively related with employee performance. It also showed individually

that organizational culture was positively related with employee performance, organizational commitment

49

was

positively related with employee performance, and organizational

62

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

1

berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan, minuman kesehatan, 136 PENDAHULUAN

1

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

34

perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu alat yang dapat menyatukan hubungan antara karyawan dengan

44

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**

27

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**

25

dapat berhubungan dengan kinerja karyawan. Suatu organisasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional.

Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi.

4

Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Komitmen organisasional **juga** berhubungan **dengan**

4

kinerja karyawan, dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut dapat dibuktikan

dalam penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Pramusinto (2005);

55

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

9

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

6

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 Februari 1.310 Maret 4.100 April 850 Mei 2.300 Juni 1.940 Juli 1.500 Agustus 1.420 September 1.250 Oktober 1.450 November 2.150 Desember 1.200 Total 21.480 2.350 1.450 1.441 2.705 2.170 2.680 2.325 1.000 2.855 2.100 1.350 1.734 24.160
Sumber: PT Tirta Sarana Sukses

Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional¹³⁷ pada Kinerja Karyawan 2

H1 Budaya Organisasi (X1)

1. Karakteristik dominan organisasi 2. Kepemimpinan organisasi 3. Manajemen karyawan dalam organisasi 4. Kerekatan hubungan dalam organisasi 5. Penekanan strategis dalam organisasi 3

Kinerja Karyawan (Y) 6. Kriteria keberhasilan organisasi 1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 2. Kualitas pekerjaan yang H4 dihasilkan H3 3.

Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 4. Kehadiran pada hari dan jam kerja 6

Komitmen Organisasi (X2) 1. Kebanggaan terhadap organisasi 2. Kesediaan untuk berkorban bagi organisasi 3. Kesetiaan terhadap organisasi H2 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 5

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 7

Tirta Sarana Sukses. METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif 35

eksplanasi (Siregar, 2013:7).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) dengan kinerja karyawan 7

(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** 14

(Soedjono, 2005). Penelitian lain juga menyatakan salah satu yang mempengaruhi kinerja 138 Trikonomika Vol. 13, No. 2, Desember 2014 karyawan adalah budaya organisasi, yang artinya dalam mengelolah 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 39

(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** 51

mempengaruhi kinerja (Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana, 2014). Penelitian lain juga menyatakan bahwa

ada hubungan yang cukup tinggi antara komitmen karyawan dengan kinerja organisasi 19

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, 4

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** 9

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** 13

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

1

(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

18

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

12

(Purnama, 2013). Penelitian lainnya juga menyatakan

pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja yang

22

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:
H1

8

: Diduga

terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT

41

Tirta Sarana Sukses. H2 : Diduga terdapat hubungan positif antara

komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Tirta Sarana Sukses.

2

H3 : Diduga terdapat hubungan positif antara

budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PT Tirta

2

Sarana Sukses.

H4 : Diduga terdapat hubungan positif antara

budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan **kinerja karyawan** pada **PT Tirta Sarana Sukses.**

2

Populasi dan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah semua **karyawan** dari **PT**

40

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.**

11

Teknik pengumpulan data berupa angket penelitian yang dibagikan 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 diisi 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 (X1) yaitu **budaya organisasi adalah** seperangkat **nilai-nilai**

21

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.

Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional **139** pada **Kinerja Karyawan**

2

Budaya organisasi ini akan dibagi menjadi 4 tipologi

yaitu clan culture, adhocracy culture, market culture, dan hierarchy culture. Menurut **Cameron dan Quinn**

33

(2006) terdapat

alat ukur khusus **untuk mengetahui tipologi suatu organisasi** yaitu **disebut Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)**

3

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.

3

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 (X2) 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

15

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)

52

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

8

diukur dengan menggunakan skala likert, dengan 5 jawaban yang

15

dapat dipilih oleh responden. Batasan-batasan yang akan ditentukan dengan kriteria sebagai berikut: 1) inerja 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.

6

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

1

sahih (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

10

terandal,

bila koefisien keterandalan $(r) > 0,6$ (Siregar, 2013: 57). HASIL Uji

1

Kesahihan dan Keterandalan Berdasarkan hasil pengujian kesahihan, hasil dari penyebaran tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan sahih, 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 meminimalisasi 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. 140

Triekonomika Vol. 13, No. 2, Desember 2014 Tabel

16

2. Tabel Koefisien Korelasi antar Variabel Penelitian Variabel Budaya Organisasi Komitmen Organisasional Kinerja karyawan Budaya Organisasi Koefisien Korelasi Signifikansi 0,372 0,007 0,543 0,000 Komitmen Organisasional Koefisien Korelasi Signifikansi 0,372 0,007 0,377 0,006 Kinerja Karyawan Koefisien Korelasi Signifikansi 0,543 0,000 0,377 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.,

58

hasil dari

koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,

54

543 menunjukkan

bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan signifikansi <0 ,

32

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

37

koefisien korelasi budaya organisasi dengan komitmen organisasional sebesar 0,372 menunjukkan

adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional **dengan** tingkat signifikansi <0 ,

43

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

38

positif dengan

nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Tabel 3.

45

Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

2

Koefisien Korelasi 0,617 Signifikansi 0,000 PEMBAHASAN

Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan

5

berarti

hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan budaya organisasi berhubungan positif

13

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

19

Ramadhani, 2012).

Budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang

5

positif yang

artinya semakin baik budaya organisasi akan semakin tinggi kinerja karyawan,

21

hal tersebut juga terdapat didalam

penelitian yang dilakukan oleh (Wirda dan Azra, 2007) yang menyatakan
semakin baik **budaya organisasi**

15

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

Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional 141 pada
Kinerja Karyawan

2

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

30

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,**

7

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

13

PT Tirta Sarana Sukses dinyatakan terbukti. Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh (Taurisa dan Ratnawati, 2012) yang menyatakan ada pengaruh 53

antara budaya organisasi dan komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, 4

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 9

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 42

dan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Hipotesis keempat dalam penelitian ini 8

yang menyatakan

budaya organisasi dan komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan dinyatakan terbukti. Hasil dari penelitian 1

tersebut

didukung oleh penelitian yang dilakukan (Akbar dan Rudito, 2012) yang menyatakan 17

adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan 5

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 18

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** 12

(Purnama, 2013). Penelitian juga menyatakan

pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional pada **kinerja yang** 22

unggul (Rashid, Sambasivan dan Johari, 2003).

KESIMPULAN Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan pada, **maka dapat disimpulkan** bahwa **budaya** brganisasi berhubungan **positif** dengan **kinerja karyawan PT** 1

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.** 2

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. 142 Trikonomika Vol. 13, No. 2, Desember 2014 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 61

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. 31
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. 24

Darajat, L. N. 2012. Hubungan Budaya Organisasi

59

dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah SakitPKU Muhammadiyah Yogyakarta. Jurnal KES MAS, 6(2).

Djastuti, I. 2010. The Influence of Job Characteristics

57

on Job Satisfaction Organizational Commitment and Managerial Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 3(2): 145-166.

Djati, S. P. dan Khusaini, M. 2003. Kajian Terhadap

48

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.

28

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Irefin, P., Mechanic, M.

A. 2014. Effect of Employee

27

Commitment on Organizational Performance In Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Bromo 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

36

Organizational Commitment on Employee Job Performance. European Journal of Social Sciences, 15(3): 292-298. Koesmono, H.

T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi

63

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

46

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

29

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

47

Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance. Journal of Management Development, 22(8): 708-728. Rivai, H. A.

dan Pramusinto. 2005. Pengaruh

30

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.

17

Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi

20

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

56

Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1).

Taurisa, C., M. & Ratnawati, I. 2012. Analisis

29

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).

Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional¹⁴³ pada Kinerja Karyawan

2

Wahyuni, D. U., Christiananta, B. dan Eliyana, A.

60

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 & Bisnis, 2(

23

Indonesia. From <http://www.portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-Indonesia/> 144 Trikonomika Vol. 13, No. 2, Desember 2014 Jessica Clairine Tanuwibowo Eddy M. Sutanto Jessica Clairine Tanuwibowo Eddy M. Sutanto Jessica Clairine Tanuwibowo Eddy M. Sutanto Jessica Clairine Tanuwibowo Eddy M. Sutanto