

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA OUTSOURCING PT. ADIDAYA MADANI DENPASAR**

**I Kadek Budiantara<sup>1</sup>, Ni Wayan Eka Mitariani<sup>2</sup>, I Gusti Ayu Imbayani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Dektara1234@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari implementasi tingginya Komitmen kerja karyawan dan budaya karyawan terhadap organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. Adidaya Madani Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada PT Adidaya Madani yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 177 Denpasar Barat. Objek penelitian ini adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adidaya Madani Denpasar. Populasi penelitian ini besarnya populasi sebanyak 41 orang karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar, Dengan sampel adalah seluruh karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar yang berjumlah 41 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Saran yang diberikan adalah karyawan agar meningkatkan komitmen terhadap perusahaan sehingga tidak mengalami kesulitan dan meningkatkan semangat dalam bekerja agar semakin kompetitif.

**Kata kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja karyawan**

### **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan usaha dewasa ini telah diwarnai berbagai macam persaingan disegala bidang Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Semakin cepatnya kemajuan ilmu pengetahuan harus diimbangi dengan sumberdaya

manusia yang sempurna. Hal ini tentunya perlu dicermati terutama dalam menghadapi era persaingan global dimana pesaing usaha bukan hanya datang dari industri sejenis, akan tetapi juga dari industri lainnya yang memiliki kemampuan yang sama. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Keunggulan di bidang sumberdaya manusia atau dalam pelayanan merupakan salah satu faktor untuk memenangkan kompetisi di dunia bisnis saat ini. Dalam kegiatan usaha, kinerja pegawai memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha tersebut. Peranan pegawai yang handal dan professional dalam usaha meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan sekali, karena hal itu akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari implementasi tingginya komitmen kerja karyawan terhadap organisasi. Menurut (Robbins, 2013), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Karyawan yang mempunyai

komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas - tugas serta loyal terhadap perusahaan. Sejah mana dedikasi dan loyalitas seseorang untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tanpa memiliki keinginan untuk mengejar pekerjaan lain di organisasi lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2006), Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi yang baik akan memperlancar kinerja karyawan. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan - kebiasaan yang ada dalam organisasi. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. PT. Adidaya Madani adalah perusahaan pelaku bisnis *outsourcing* yang bergerak dalam bidang penyaluran *security* berdiri sejak tahun 2005 yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 177 Denpasar Barat. Ruang Lingkup pekerjaan PT. Adidaya Madani meliputi *security*

toko pakaian, *security* resort, *security* distributor dan perdagangan umum hingga *security* lapangan golf. Sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing* khususnya *security*, hasil kinerja dapat dilihat dari lingkungan kerja yang aman, nyaman dan hangat yang berimbas pada kepuasan pemakai jasa *outsourcing*. PT. Adidaya Madani saat ini menangani proyek beberapa tempat di Denpasar dan Badung antara lain:

**Tabel 1**  
**Data Penempatan Karyawan**  
**Tahun 2020**

No	Tempat	Karyawan
1	PT Volcom Indonesia	12 Orang
2	PT Dineta Jaya	9 Orang
3	Amadea Resort&villas	8 Orang
4	New Kuta Golf	12 Orang
Total		41 Orang

Sumber : PT. Adidaya Madani

Dari data tersebut PT. Adidaya Madani mempunyai proyek di empat tempat dengan jumlah karyawan operasional sebanyak 41 orang. Dapat dilihat pada tabel bahwa penempatan *security* di PT. Volcom Indonesia dan New Kuta Golf merupakan penempatan yang paling banyak dikarenakan luasan wilayah kerjanya yang cukup besar. Dengan adanya pengelompokan dalam penempatan karyawan tersebut berguna untuk mempermudah mengontrol dan melakukan penilaian kinerja. Tercapainya tujuan

perusahaan juga dipengaruhi dari karyawan- karyawan yang mempunyai kinerja bagus. PT. Adidaya Madani selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif di dalam maupun di luar di bagi perusahaan. Pengaruh - pengaruh tersebut dapat membuat perusahaan mendapatkan nilai yang lebih dimata konsumen atau pihak yang memiliki kepentingan.

PT. Adidaya Madani yang bergerak sebagai penyedia jasa *outsourcing*, sebelum melakukan penempatan SDM di lapangan, pihak perusahaan akan melakukan pelatihan pra tugas, pendampingan, dan penilaian kinerja. Dengan harapan, pekerjaan *security* yang dilakukan oleh karyawan dikerjakan secara profesional dan maksimal dengan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah dibuat oleh manajemen PT. Adidaya Madani. Meskipun telah dilakukan pelatihan maupun pendampingan, pekerjaan yang terjadi di lapangan masih belum maksimal. Berikut adalah data kinerja karyawan *outsourcing* PT. Adidaya Madani pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Data Kinerja Karyawan PT. Adidaya Madani tahun 2020**

Proyek	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Rata-Rata
PT Volcom Indonesia	6.80	6.80	7.00	6.50	7.00	7.00	6.90	6.80	6.63	6.60	6.80	6.90	6.83
PT Dineta Jaya	6.50	6.70	6.40	6.52	6.40	6.58	6.50	7.00	6.70	6.60	6.70	6.50	6.62
Amadea Resort & Villas	6.80	6.70	6.70	6.90	6.80	7.00	6.50	6.70	7.00	6.90	6.60	6.80	6.79
New Kuta Golf	6.70	6.90	6.80	6.50	7.00	6.65	7.00	6.90	6.80	6.70	6.80	6.90	6.84

Sumber: PT. Adidaya Madani

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai kinerja karyawan PT. Adidaya Madani, bahwa kualitas kinerja karyawan pada tahun 2020 masih terhitung rendah, karena dengan skala 1 sampai 10 hanya mendapatkan nilai rata-rata di bawah angka 7. Kemudian dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan baik menjadi terabaikan. Seperti ketika karyawan melihat keadaan kantor yang kurang kondusif karena ramai tapi tidak segera ditangani dan membantu karyawan lain, hal ini membuat target pekerjaan menjaga kenyamanan lingkungan kerja tidak tercapai secara maksimal. Dalam hal sikap, karyawan PT. Adidaya Madani dituntut bekerja sesuai dengan peraturan di kantor dengan bersikap sopan santun terhadap atasan maupun orang lain. Namun dalam kenyataannya ada beberapa karyawan yang tidak bersikap baik seperti tidak sopan terhadap pengunjung saat bekerja. Kerjasama yang terjadi antar karyawan PT.

Adidaya Madani masih kurang baik, tidak semua karyawan mengenal dekat satu sama lain sehingga terjadi kerjasama yang tidak maksimal, yang menyebabkan adanya jarak antar karyawan yang bisa menyebabkan kesalahan dalam komunikasi, sehingga kinerja karyawan dapat terganggu. Penilaian kinerja karyawan PT. Adidaya Madani dilakukan oleh dua pihak, yaitu *Supervisor* dari pihak perusahaan penyedia dan pengguna jasa *security*. Hasil penilaian masih belum maksimal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Banyak faktor yang bisa menjadi pemicu dari menurunnya kinerja karyawan. Pentingnya Komitmen organisasi dan budaya organisasi yang baik dapat menjadi penyemangat karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada

perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar”.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Goal Setting Theory*.

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

### 2.2 *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Robbins (2013), *Komitmen organisasi* adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Sedangkan Becker dalam Mutiara (2009:135) juga menyatakan bahwa, “*komitmen organisasi* adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap

adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).”

### 2.3 *Budaya Organisasi*

Menurut Robbins (2006), *Budaya organisasi* merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2006) *budaya organisasi* adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari perilaku, asumsi, mitos, cerita, metafora, dan ide lain untuk menentukan arti bekerja dalam suatu organisasi.

Terdapat empat tipe *budaya organisasi* menurut Robert E. Quinn and Kim S. Cameron (2011), yaitu *Budaya Klan (Clan Culture)*, *Budaya Adhokrasi (Adhocracy Culture)*, *Budaya Pasar (Market Culture)*, *Budaya Hirarki (Hierarchy culture)*

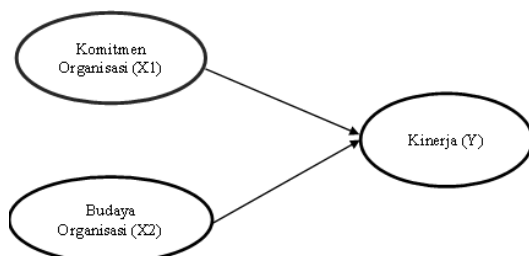
### 2.4 *Kinerja Karyawan*

*Kinerja* merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standard, target / sasaran* atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara, (2005) *Kinerja* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2010) mengemukakan *kinerja* adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

**III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

**3.1 Kerangka Konseptual**

**Gambar 1  
Model Penelitian**



Sumber: Kerangka berpikir

**3.2 Hipotesis**

H1:Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pasa perusahaan penyedia jasa *outsourcing* PT. Adidaya Madani

H1:Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pasa perusahaan penyedia jasa *outsourcing* PT. Adidaya Madani.

**IV. MODEL PENELITIAN**

**4.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Adidaya Madani yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 177 Denpasar Barat.

**4.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adidaya Madani Denpasar.

**4.3 Definisi Oprasional Variabel**

**1. Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Sikap karyawan PT Adidaya Madani yang menunjukkan seorang karyawan memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, serta memperdulikan kelangsungan hidup

perusahaan. Adapun item-item yang dapat diukur dan menjadi indikator pada komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* (X<sub>1.1</sub>)
- b. *Continuance commitment* (X<sub>1.2</sub>)
- c. *Normative commitment* (X<sub>1.3</sub>)

**2. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Ciri khas dari PT Adidaya Madani yang membedakan dengan organisasi yang lainnya dan menjadi pedoman setiap karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Adapun item-item yang dapat diukur dan menjadi indikator pada budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (X<sub>2.1</sub>)
- b. Perhatian ke hal yang rinci (X<sub>2.2</sub>)
- c. Orientasi hasil (X<sub>2.3</sub>)
- d. Orientasi orang (X<sub>2.4</sub>)
- e. Orientasi tim (X<sub>2.5</sub>)
- f. Keagresifan (X<sub>2.6</sub>)
- g. Kemantapan (X<sub>2.7</sub>)

**3. Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai PT Adidaya Madani. Adapun item-item yang dapat diukur dan menjadi indikator pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (Y<sub>1</sub>)
- b. Kuantitas kerja (Y<sub>2</sub>)
- c. Tanggung jawab (Y<sub>3</sub>)
- d. Inisiatif (Y<sub>4</sub>)
- e. Kerja sama (Y<sub>5</sub>)

**4.4 Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini besarnya populasi sebanyak 41 orang karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar

Sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar yang berjumlah 41 orang.

**4.5 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

**V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Uji Asumsi Klasik**

**A. Uji Normalitas**

**Tabel 3**

**Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.21539054
Most Extreme Differences	Absolute	0.121
	Positive	0.079
	Negative	-0.121
Test Statistic		0.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.140 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0.140 > 0.05. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	0.374
	Budaya Organisasi	0.374
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi masing-masing bernilai >0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**C. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.211	0.136		1.550	0.129
	Komitmen Organisasi	-0.092	0.058	-0.404	-1.580	0.122
	Budaya Organisasi	0.082	0.049	0.426	1.666	0.104
a. Dependent Variable: ABRES						

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi secara berturut-turut memiliki nilai signifikansi sebesar 0.122 dan 0.104 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**5.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.962	0.276		3.485	0.001
	Komitmen Organisasi	0.296	0.118	0.312	2.511	0.016
	Budaya Organisasi	0.495	0.100	0.616	4.965	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
R = 0.884						
Adjusted R Square = 0.770						
F = 67.823						
Sig F = 0.000						

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.12 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.962 + 0.296X_1 + 0.495X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.  $\alpha = 0.962$  berarti jika komitmen organisasi dan budaya organisasi bernilai tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0.962.
2.  $\beta_1 = 0.296$  artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi budaya organisasi tetap.
3.  $\beta_2 = 0.495$  artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja

karyawan dengan asumsi komitmen organisasi tetap.

**5.3 Uji Hipotesis**

**A. Analisis t-test**

Apabila hasil dari uji t adalah signifikan atau  $t\text{-test} \leq 0,05$  maka disimpulkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $t\text{-test} \geq 0,05$  maka disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil nilai  $t_{\text{statistic}}$  2.511 dengan nilai signifikansi  $0.016 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil nilai  $t_{\text{statistic}}$  4.965 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**B. Uji F**

Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{\text{statistic}} = 67.823$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Ini berarti bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti model penelitian layak digunakan.



## 5.4 Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar dengan nilai  $t$ -statistic 2.511 dan nilai signifikansi  $0.016 < 0,05$ . Berarti hipotesis 1 diterima. Komitmen merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Di samping itu juga mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaan pun rendah, begitu pula sebaliknya apabila komitmen yang dimiliki karyawan rendah maka karyawan kurang bersungguh-sungguh didalam melakukan pekerjaan atau kurangnya kemampuan untuk berusaha atau berbuat sesuai demi kepentingan perusahaan. Sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jufrizen dan Fahmi (2018), Rahmawati (2019) dan Cahyani, dkk (2020) yang berjudul menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar dengan nilai  $t$ -statistic 4.965 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Berarti hipotesis 2 diterima. Budaya organisasi yang kuat mendorong tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Novitasari dan Rivai (2020), Wagiman dan Sutanto (2018) dan Sulistiyarini (2020) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.

### 6.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini terbatas pada karyawan PT Adidaya

Madani Denpasar, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

- 2) Penelitian terbatas pada variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### 6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Karyawan akan mengalami kesulitan jika sekarang keluar dari perusahaan, saran yang diberikan adalah karyawan agar meningkatkan komitmen terhadap perusahaan sehingga tidak mengalami kesulitan.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi diketahui pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah Karyawan bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai, saran yang diberikan adalah kepada karyawan agar meningkatkan semangat dalam bekerja agar semakin kompetitif.

### DAFTAR PUSTAKA

Arsanti, T. A, 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Terhadap Kinerja: *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September

2009, Hal. 97 – 110, Vol. 16, No.2.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Basuki., dan Sianipar, Mutiara. 2009. Intellectual Capital and Its Impact on Financial Profitailitas and Investor Capital Gain on Share. *Journal of Economic, Business, and Accountary Ventura*. Vol. 15, No. 1.

Cahyani, Riris A., Sundari, Ocky., dan Dongoran, Johnson. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Salatiga) . *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 1, pp. 1-10.

Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (2011). *Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition*. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.

Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI

Darsono dan T. Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Universitas Krisna-Dwipayana. Jakarta

- Darsono., dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke -12. Jakarta, Penerbit : Sinar Grafika Offse
- Luthan,F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Maabuat, S. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondang. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16 No. 1. Hlm 219-231.
- Mangkunegara , A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara , A.A. Anwar Prabu (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.Bangun,.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua,
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar, AA Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers
- Matana, Anastasia. 2017. *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Muis,MR., Jufrizen, j., dan Fahmi,M. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol.1, No.1, pp. 9-25.
- Novitasari, Yulvi., dan Rivai, Harif Amali. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Suprabakti Mandiri. *Jurnal Mirai Management*
- Panggabean, Mutiara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Kedua, Bojongkerta: Gahalia Indonesia.
- Rahmawati, Murni., dan Juwita, Kristin. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol.2, No.2, pp.63-72.
- Rivai,V. 2006. *Credit Manajemen Handbook*. 2006. Jakarta; Pt.Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins ,Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset
- Srimindarti, Ceacilia & Elen Puspitasari, (2012), *Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) ditinjau dari Kepuasan Pemakai dan Pemakaian SIA yang dipengaruhi oleh partisipasi, kemampuan, pelatihan dan pendidikan pemakai SIA*, Pekan Ilmiah, Dosen FEB-UKSW,Pp. 517-530.
- Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Sugiyono, Prof. Dr.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, P. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D[Quantitative and qualitative and R & D research methods]*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode penelitian dan pengembangan*. Res. Dev.D, 2015, 39-41.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistyarini, Melinda. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Xyz, Kantor Pusat. *Jurnal Ilmiah Managemen dan Bisnis*, Vol.4, No.1.
- Wagiman, S., dan Sutanto, Himawan Arif. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Prosiding SENDI\_U*, pp.566-574.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zein, Abdul Kholik Amirulloh .,Hadijah, Hady Siti. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 3 No. 2, Juli 2018, pp. 199-205.