

PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN COMMITMENT ORGANIZATIONAL TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

Irvan Lukas Mat Manu Helu

Dominicus Wahyu Pradana

wahyupradana@ukwms.ac.id

Annisa Alfa Setyawan*)

annisa@ukwms.ac.id

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 10 Maret 2023

Revised: 14 April 2023

Accepted: 15 Mei 2023

*) *corresponding author:*

annisa@ukwms.ac.id

Key words:

Organizational Commitment,
Organizational Culture, Employee
Performance

DOI: [10.33508/jumma.v12i1.4718](https://doi.org/10.33508/jumma.v12i1.4718)

PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa pengiriman logistik dan kargo pada saat ini telah berkembang pesat, sejalan dengan kebutuhan dan permintaan pada setiap daerah maka jasa pengiriman barang di salurkan baik itu dari dalam atau luar, negeri, kota, hingga ke pelosok dapat terjangkau dengan berbagai alternatif salah satunya dengan menggunakan jasa pengiriman tersebut.

Sektor jasa logistik berperan penting bagi dunia bisnis karena berperan untuk melakukan distribusi produk, dari mulai bahan baku, produksi, pemasaran, sampai produk diterima oleh konsumen (Salim, 2015). PT. Nusantara Logistic Sejahtera merupakan salah satu jasa perusahaan logistik yang berdiri pada 24 Agustus 2016. Perusahaan ini melakukan kerjasama dengan PT. Pelayaran Tempuran Emas Indonesia, Tbk untuk melakukan distribusi produk. Oleh karena itu merupakan perusahaan yang bermisi

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of organizational commitment and organizational culture on employee performance. The survey participants were 60 employees of PT. Nusantara Logistics Prosperous, Surabaya. The analysis used is multiple regression analysis, with the dependent variable is employee performance, and the independent variable is organizational commitment and organizational culture. The results show that organizational commitment and organizational culture have a significant positive effect on employee performance.

melakukan penyediaan jasa pengiriman lewat kapal laut yang handal, kompetitif dan inovatif, perusahaan berusaha menyediakan layanan yang profesional untuk konsumen, sehingga dapat menghasilkan profit maksimal untuk para pemangku kepentingan (stakeholder) mereka. Untuk itu merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk menuntut kinerja karyawan yang memiliki prestasi kerja maksimal. Oleh karena, karyawan dengan kinerja maksimal akan memberikan output optimal untuk perusahaan

Menurut Wibowo (2016), kinerja adalah hasil dari rencana terapan yang dibuat dan diterapkan oleh karyawan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya, karena hal ini dapat mempengaruhi perilaku dan sikap mereka selama bekerja.

Salah satu faktor yang

mempengaruhi performance karyawan menurut Wirawan dalam Prabowo, (2019), yaitu kondisi internal perusahaan yang berbentuk pemberian dukungan perusahaan kepada karyawan ketika melakukan tugas mereka. Dukungan positif tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Deal dan Kennedy (Aulissa, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi yang tertanam kuat dalam suatu perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dan mencapai tujuan yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Schein dalam Muhammad dkk., (2016), menyatakan organizational culture sebagai aspek-aspek budaya budaya yang dianut oleh masing-masing perusahaan dapat berbeda, sehingga pihak manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian lebih dari sisi value guna karyawan memiliki kepedulian akan organisasi. Menurut Dessler (2016), budaya organisasi adalah model dasar yang berkembang dan muncul ketika komponen organisasi belajar dengan benar dan berhasil menangani masalah eksternal dan internal yang dapat dihindari dan dengan demikian beradaptasi dengan yang baru. Para anggota organisasi sebagai pedoman untuk melihat, berpikir, merasakan dan berusaha memecahkan masalah.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa budaya organisasi mendukung pada penerapan hubungan antar anggota organisasi untuk menghasilkan proses kelola organisasi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, produktivitas kerja dan budaya organisasi akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan (Awadh & Saad, 2018).

Budaya organisasi juga dapat membentuk perilaku karyawan dalam suatu organisasi salah satunya yakni komitmen. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adam dkk., (2020), mengungkapkan bahwa pengembangan budaya yang kuat akan

mendorong komitmen organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada performance karyawan.

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018), komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan kekuatan keinginan untuk bergabung dengan kelompok, bekerja untuk kebaikan organisasi serta percaya dan menerima nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi.

Tingkat komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang menentukan perilaku dan karakter orang-orang dalam organisasi tersebut. Hal ini sependapat dengan penelitian Ginanjari (2021) bahwa alpha Cronbach adalah 60,9, sehingga dapat disimpulkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 60,9%. 39,1% sisanya akan dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut P. Robbins & A. Judge (2015), komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk mendukung suatu organisasi dan keinginan serta tujuan mereka untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan memiliki berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sapitri, 2016).

Atas dasar gambaran fenomena latar belakang masalah, maka persoalan budaya organisasi dan komitmen organisasi perlu dipertimbangkan dalam upaya mengasah kompetensi employee performance. Maka dalam paper ini akan membahas penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Logistic Sejahtera".

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Ruang lingkup budaya, proses penciptaan dan pembelajaran budaya

organisasi yang baik dan kooperatif harus dijalankan oleh generasi saat ini dan perlu di teruskan oleh generasi yang akan datang (Wibowo, 2018). Menurut Want (2007:42) dalam pembentukan budaya organisasi didasarkan oleh keyakinan, norma-norma, nilai-nilai sebagai pedoman yang baik bagi elemen sumber daya manusia yang kredibel agar pelaksanaan kinerja karyawan menjadi produktif. Hal tersebut telah menjadi filosofi untuk suatu ilmu budaya yang baik bagi perusahaan.

Dalam suatu kinerja, budaya organisasi menjadi pilar utama dalam memajukan perusahaan. Nilai budaya yang baik tentu akan menghasilkan pekerjaan karyawan yang optimal dan efisien. Untuk menjadikan perusahaan yang maju dan berkembang, perlu menjalankan sistem budaya korporasi secara kebersamaan.

Komitmen Organisasional

Menurut Luthans, (2012:147), sikap dan loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah salah satu bukti yang mencerminkan sikap komitmen karyawan terhadap organisasi, dimana kunci mencapai sebuah kesejahteraan dan keberhasilan diukur seberapa besar perhatian karyawan terhadap organisasi.

Seorang karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi dan dapat dirasakan terhadap organisasi adalah salah satu merupakan komitmen organisasional (Schermerhorn, dkk 2011:72). Newstrom, (2011:223) pengertian *Organizational Commitment* adalah dimana pekerja dapat mengidentifikasi tentang organisasi yang sebagaimana mencerminkan seorang karyawan bekerja dengan baik memiliki etika dan harapan besar untuk berpikir bahwa organisasi yang mereka jalani memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan.

Dari beberapa definisi yang dijabarkan bisa ditarik kesimpulan bahwa keyakinan, nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang kuat adalah bagian dari komitmen

organisasional yang harus dicapai oleh organisasi. Demikian halnya juga, demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang akan diraih, perlu ada dorongan yang kuat agar organisasi dapat bertahan.

Kinerja Karyawan

Armstrong (2009:10) menyediakan umpan balik, mempertimbangkan standar kinerja, pelatihan, organisasi mampu menetapkan tujuan kerja, pengembangan, mengevaluasi kinerja, serta membagikan penghargaan adalah bagian yang termasuk dari pengertian manajemen kinerja. Robbins (2014:98) kinerja merupakan bagian dari fungsi kemampuan, motivasi, serta peluang. Jadi, *Ability* (A), *Motivation* (M) dan *Opportunity* (O) dapat di asumsikan sebagai $F (A \times M \times O)$ yang memiliki arti kemampuan, motivasi, dan peluang adalah bagian dari kinerja.

Baik dilakukan maupun tidak dilakukan sebetulnya adalah bagian daripada kinerja. Beberapa kriteria-kriteria yang menjadi faktor utama yang penting dilakukan karyawan adalah hasil kuantitas, hasil kualitas, ketepatan waktu dari hasil, partisipasi, dan kerjasama tim yang solid. Untuk melihat standard dan ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kontribusi individu terhadap pekerjaannya Mathis & Jackson (2019:378).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan akan menghasilkan karya dan performance yang baik ketika seseorang memiliki komitmen yang baik dengan organisasi.

Berkaitan erat dengan kinerja seseorang dalam suatu lembaga, ketika seorang pegawai berkomitmen terhadap organisasi maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik, karena kinerja yang baik biasanya dipicu oleh banyak hal, salah satunya adalah loyalitas terhadap organisasi. Hal ini dikemukakan oleh Adam et al. (2020) dengan hipotesis bahwa komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa memiliki budaya yang dikembangkan oleh perusahaan, memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan melihat kinerjanya sesuai dengan standar organisasi.

H1: Organisational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai-nilai budaya yang telah tertanam dengan baik di organisasi, menjadikan karyawan mempunyai tanggungjawab yang besar pula terhadap organisasi dan berusaha mempertahankan ekosistem budaya yang unggul ke dalam organisasi. Ketika menjalankan pekerjaan, karyawan akan memusatkan perhatian mereka hanya untuk kemajuan perusahaan, terutama organisasinya. Sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih efektif dan efisien.

Ariyanto dkk. (2019) budaya organisasi yang baik menjamin lingkungan kerja yang baik, yang seharusnya mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hipotesis Fauzil et al. 2020 bahwa budaya perusahaan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Sugiyono (2017: 37). Hubungan sebab akibat adalah hubungan sebab akibat, ada variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008: 4) penelitian ini tergolong penelitian explanatory karena tujuannya. Penelitian ini merupakan pengujian hipotesis tentang hubungan antar variabel yaitu. pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Studi

Populasi penelitian ini terdiri dari 60 karyawan di PT. Nusantara Logistics Makmur di kota Surabaya dan beberapa kota administratif di Provinsi Papua. Menurut Sugiyono (2017: 85). Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menyamakan populasi dengan sampel. Ini terjadi ketika populasi relatif kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus dimana sampel diambil dari seluruh populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang.

Variabel Penelitian

Variabel bebas penelitian ini adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pelayanan pegawai.

Paradigma penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan paradigma interpretif. Penelitian ini menekankan pendekatan subjektif yang mendalam untuk memahami fenomena yang terjadi (Moleong, 2005).

	Indikator	Nilai Signifikan	Kesimpulan	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Komitmen Organisasional	X1.1	0,000	Valid	0,828	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
Budaya Organisasional	X2.1	0,000	Valid	0,92	
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,000	Valid		
	X2.7	0,000	Valid		
	X2.8	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	Y1	0,000	Valid	0,888	
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: hasil uji validitas dan reliabilitas (2022)

berarti $< 0,05$. Maka kedua hipotesis pada penelitian ini diterima.

Hasil Temuan 1

Dalam penelitian ini, semua item pertanyaan dari variabel penelitian ditemukan memiliki nilai probabilitas atau sig. 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Penelitian ini menemukan bahwa nilai Cronbach \geq Alpha 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Temuan 2

Penelitian ini menemukan bahwa nilai signifikansi dari uji F sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$. Maka penelitian ini dikatakan lolos ujimodel fit.

Hasil Temuan 3

Penelitian ini menemukan bahwa nilai signifikansi dari uji hipotesis (uji t) dari variabel X1 dan X2 sebesar 0,000 yang

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regresi	49,994	0,000

Sumber: Hasil analisis (2022)

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	B	Sig.	Keterangan
X1	0,607	0,000	Hipotesis 1 diterima
X2	0,376	0,000	Hipotesis 2 diterima

Sumber: Hasil analisis (2022)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, komitmen organisasional yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Karena karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap

perkembangan perusahaan, terlibat aktif dalam pekerjaan yang produktif dan sangat loyal terhadap perusahaan.

Budaya organisasi akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, budaya organisasi yang lebih baik dan lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Ini karena budaya organisasi menciptakan norma dan standar perilaku bagi karyawan dan memandu cara mereka bekerja. Selain itu, juga menciptakan suasana kerja yang baik, yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- Adam, A., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). *The Mediation Effect of Organizational Commitment in the Relation of Organization Culture and Employee Performance*.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.20013.1.056>
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Ilmiah*. Ariyanto, A., Pono, M., & Munir, A. R. (2019). *The Influence of Organisational Culture, Motivation, and Organisational Commitment on Employee Performance*. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 1(3).
<https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i3.255>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing for Results*. In *Second edition*. London and Philadelphia: Kogan Page; distributed by Ingram Publisher Services, La Vergne, Tenn., 2009, pp. x, 276.
- AULIA, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Awadh, A. M., & Saad, A. M. (2018). *Impact of organizational culture on employee performance*. Prabandhan: *Indian Journal of Management*, 11(6).
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place*. In *Mc. GrawHill Education*.
- DENISON, D. R., HAALAND, S., & GOELZER, P. (2004). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. *Organizational Dynamics*, 33(1).
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.008>
- Fairhurst, G. T., & Uhl-Bien, M. (2012). *Organizational discourse analysis (ODA): Examining leadership as a relational process*. In *Leadership Quarterly* (Vol. 23, Issue 6).
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.1.0.005>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Jero H. Want. (2007). *Corporate Culture* (st. Martin's Press, Ed.). *Illuminating the Black Hole*.
- John W Newstrom. (2011). *Organizational Behavior, Human Behavior at Work* (011 13th). Boston, [Mass.]; London: McGowan-Hill.
- Luthans. (2012). *Komitmen Organisasi. Prilaku Organisasi*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidencebased approach* New York McGraw-Hill. In *Organizational behavior: an evidencebased approach*.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). *The Effect Of Organizational Commitment And Organizational Culture On Employee Performance Of BKDPSDA In Halmahera Utara Regency*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mary Uhl-Bien; Richard N. Osborn; James G. Hunt; Schermerhorn, J. R. , J. B. B. M. U.-B.
- R. N. O. J. G. H. S. J. R. , J. (2011). *Organizational Behavior* (twelfth

- edition). Wiley & Sons, Incorporated, John.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management = manajemen sumber daya manusia*. In *Salemba Empat*.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. von. (2009). *Organizational Behavior*. In *McGraw Hill*.
- Muhammad, F., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*.
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. In *Pearson Education* (Vol. 16).
- Pane, G., & Fatmawati, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3).
- Prabowo Dandhy Akbar. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pertambangan (Studi Kasus: PT. Kalimantan Prima Persada)*.
- Robbins, S. P. dan T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Robbins, S. P. dan T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Salim, Z. (2015). *Kesiapan Indonesia Menuju Pasar Tunggal dan Basis Produksi Asean: Sektor Jasa Logistik*, LIPI Press, Jakarta.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2).
- Suganda, G. , S. dan A. S. (2016). 2. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Cabang Bogor*, 5.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian Kuantitatif. Pemaparan Metoden penelitian Kuantitatif*.
- Sutrisno, Prof. Dr. H. E. (2018). *Budaya Organisasi Dan Kinerja Google Books*. In *Deepublish*.
- Tan, V. S. L. (2002). *Changing Your Corporate Culture*. Singapore: *Times Books International*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja (Wibowo, Ed.; 3rd-5th ed.)*. Rajawali Pers.
- Wibowo, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS). *Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta Salemba Empat.