

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN**

## **(Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong)**

**Farras Abiddiaz Lanjar**  
**Djamhur Hamid**  
**Mochamad Djudi Mukzam**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email farrasabiddiaz@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The pupose of this research is to test the influences of organization culture on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. The use of these variables based on the results of previous studies which found a direct influence of organizational culture on employee performance. This research used explanatory quantitative method. The sample of this research is 103 respondents. Data collection technique used are questionnaire and documentation. Analysis of the data in this research using descriptive statistic, path analysis, and coefficient of determination. This research was conducted in PG. Kremboong Sidoarjo. Results from this research showed that organization culture, organizational commitment, and employee performance PG. Kremboong be in either category. The results also showed that organizational culture influence on organisaional commitment, organizational culture influence on employee's performance, and organizational commitment influence on employee performance*

**Keywords:** *Organizatin Culture, Organizational Commitment, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Variabel-variabel tersebut digunakan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, analisis jalur, dan koefisien determinasi. Penelitian ini dilakukan di PG. Kremboong Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasioal, dan kinerja karyawan PG. Kremboong berada dalam kategori baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** **Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi berbagai permasalahan.

SDM yang kompleks, oleh karena itu diperlukan adanya suatu sistem pengelolaan yang menangani SDM atau dengan kata lain Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tangkilisan (2002 : 25) menyatakan bahwa “unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi”. Manusia adalah sebagai perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Menurut Huntington, budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009: 3-4). Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Komitmen untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan di dalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan dengan memberikan perhatian, baik berupa moral maupun material. Perhatian moral dengan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan perhatian material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan di lapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya organisasi yang berlaku di organisasi. Budaya organisasi juga dapat digunakan dalam upaya meningkatkan komitmen dan mutu kinerja karyawannya dalam bekerja. Komitmen terhadap budaya organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan

tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui budaya kerja yang ada dan berkembang di lingkungan organisasi. Budaya organisasi sendiri merupakan nilai yang menjadi panutan bagi karyawannya dalam bekerja. Budaya sendiri juga menjadi ciri khas dari suatu perusahaan yang berbeda dengan organisasi yang lain dalam upaya berkembang dan bersaing di lingkungan global. Budaya organisasi yang baik diharapkan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. Hal tersebut juga bergantung dari bagaimana pimpinan mengontrol serta mendorong karyawannya untuk lebih baik dalam bekerja.

## KAJIAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1996:41)

## **Komitmen Organisasional**

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Pengertian komitmen organisasional menurut Steers dalam Sopiah (2008) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Zurnali (2010), komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurlaila (2010:71) menyatakan, "*performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Luthans (2005:165) melalui pendekatan perilaku dalam manajemen menyatakan, "kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan". Mangkunegara (2010:22) menyatakan, "kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan".

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Bungin (2008:38-39) menyatakan, "penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh suatu variabel dengan variabel yang lain". Singarimbun dan Effendi (2008:5) menyatakan, "melalui penelitian eksplanatori, dapat diketahui hubungan variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan". Penelitian ini bersifat eksplanatori untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap komitmen dan kinerja karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data langsung dari obyek yang diteliti. Tahapan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### 1. Kuisioner

Teknik metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pernyataan yang tertulis dalam bentuk angket yang telah disusun secara terstruktur untuk responden yang sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan sebelumnya.

#### 2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif bersifat eksploratif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan keadaan sesuatu. Sugiyono (2011:142) menyatakan, "analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Penyajian hasil analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi dan presentase, tabulasi silang, serta berbagai bentuk grafik dan *chart* pada data yang bersifat kategorikal, serta berupa statistik-statistik kelompok.

### Analisis Jalur

Sudjana (1992:293) menyatakan, "analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan atas dasar pertimbangan-pertimbangan teoritis". Riduwan dan Kuncoro (2011:116-118) menyatakan bahwa langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam menyusun analisis jalur dalam suatu penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Algifari (2009:45) menyatakan, "uji  $R^2$  merupakan nilai statistik yang dapat digunakan untuk pengujian hubungan pengaruh antara dua variabel". Pengujian  $R^2$  bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan mengukur ketelitian model regresi. Nilai  $R^2$  adalah diantara 0 (nol) dan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin kecil atau mendekati 0 (nol), maka Nilai  $R^2$  dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen eksogen dalam menjelaskan variabel dependen endogen sangat terbatas. Ghozali (2013:97) menyatakan bahwa untuk menghindari bias atau penambahan variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model, penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R2*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Jalur

Langkah pengujian analisis jalur ini dilakukan secara individu dengan struktur yang dipecah menjadi 2 sub-struktur. Gambar 4.3 merupakan kerangka hubungan antara Budaya Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasional ( $Y_1$ ). Gambar 4.4 menunjukkan kerangka hubungan antara Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasional ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).

Hasil pengujian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 1. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Jalur**

| Variabel Bebas                     | Variabel Intervening | Variabel Terikat | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|------------------------------------|----------------------|------------------|---------------------------|-------|-------|
| X                                  | $Y_1$                |                  | 0.665                     | 8.947 | 0.000 |
| X                                  |                      | $Y_2$            | 0.190                     | 2.065 | 0.042 |
| $Y_1$                              |                      |                  | 0.585                     | 6.350 | 0.000 |
| $R^2_1$ : 0,442<br>$R^2_2$ : 0,526 |                      |                  |                           |       |       |

Sumber : Penulis,2016

Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

$H_1$  : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

menunjukkan koefisien beta sebesar 0,665 menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 8,947 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,442 atau 44,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 44,2%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 55,8%.

$H_2$  : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

menunjukkan koefisien beta sebesar 0,190 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,065 dan probabilitas sebesar 0,042 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

$H_3$  : Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

menunjukkan koefisien beta sebesar 0,585 menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,350 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,526 atau 52,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,6%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 47,4%.

## PEMBAHASAN

### **Gambaran Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PG. Kremboong Sidoarjo**

Gambaran Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada PG. Kremboong Sidoarjo dapat dilihat melalui hasil dari *grand mean* masing-masing variabel. Variabel yang dimaksud adalah variabel budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Masing-masing *grand mean* diinterpretasikan ke dalam kategori.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat disimpulkan bahwa sebagian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan mengenai variabel budaya organisasi. Dapat dilihat dari modus setiap item yang menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada. Pada variabel budaya organisasi, hasil *grand mean* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berada dalam kategori baik. Deskripsi tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di PG. Kremboong kepada karyawan sudah layak. Indikator budaya organisasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi. Didalam menjalankan misi di PG. Kremboong Sidoarjo diperlukan tuntunan yang berfungsi sebagai koridor dan batasan sekaligus pendorong bagi karyawan untuk melakukannya dengan penuh integritas, sehingga apabila tuntunan ini dilakukan oleh seluruh jajaran karyawan, diyakini akan dapat membawa pencapaian visi perusahaan. Tuntunan dimaksud diwujudkan dalam pernyataan Filosofi Bisnis PT Perkebunan Nusantara X (Persero) yaitu; "Integritas, Profesionalisme, Visioner, dan Sinergi".

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat disimpulkan bahwa sebagian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan mengenai variabel Komitmen Organisasional. Dapat dilihat dari modus setiap item yang menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada. Hasil *grand mean* Komitmen organisasional pada PG. Kremboong berada dalam kategori baik. Deskripsi tersebut menggambarkan bahwa karyawan PG. Kremboong memiliki komitmen pada perusahaan yang baik, terbukti dengan jawaban responden yang sebagian besar

setuju dengan pernyataan pada variabel komitmen organisasional. komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan PG. Kremboong meliputi emosional, identifikasi, keterlibatan, hubungan kerja, tugas pekerjaan, dan hak dan kewajiban.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat disimpulkan bahwa sebagian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan mengenai variabel kinerja karyawan. Dapat dilihat dari modus setiap item yang menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada. Hasil *grand mean* kinerja karyawan pada PG. Kremboong Sidoarjo menunjukkan kategori baik. Deskripsi tersebut menunjukkan bahwa karyawan PG. Kremboong Sidoarjo telah memiliki kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang baik dalam bekerja. Kualitas karyawan yang baik ditunjukkan melalui pencapaian mutu hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, lebih baik dengan hasil kerja di masa lalu, dan lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja. Kuantitas kerja karyawan yang baik ditunjukkan melalui pencapaian jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, lebih banyak dibandingkan dengan jumlah hasil kerja di masa lalu, dan lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja. Ketepatan waktu kerja yang baik ditunjukkan melalui penyelesaian waktu kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, lebih cepat dibandingkan dengan waktu kerja di masa lalu, dan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PG. Kremboong Sidoarjo**

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional yang terdiri dari emosional, identifikasi, keterlibatan, hubungan kerja, tugas pekerjaan, dan hak dan kewajiban. Responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan mengenai variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional. Pelaksanaan budaya organisasi mempengaruhi peningkatan komitmen organisasional secara signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PG. Kremboong Sidoarjo

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan. Responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan mengenai variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pelaksanaan budaya organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PG. Kremboong Sidoarjo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional yang terdiri dari emosional, identifikasi, keterlibatan, hubungan kerja, tugas pekerjaan, dan hak dan kewajiban berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan. Responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan mengenai variabel komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Peningkatan komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

### **Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Komitmen organisasional mempunyai peran yang penting sebagai variabel antara dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan di PG. Kremboong dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh

secara langsung terhadap Komitmen Organisasional ( $Y_1$ ). karena memiliki nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) karena memiliki nilai probabilitas  $(0,042) < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional ( $Y_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) karena memiliki nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PG. Kremboong maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta memperbaiki budaya organisasi yang ada, karena variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan memperhatikan budaya organisasi yang sudah ada dengan baik dan memperbaiki budaya organisasi yang secara tidak langsung ditolak oleh karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Mengingat komitmen organisasional memiliki peran yang signifikan sebagai variabel antara, maka komitmen organisasional pada PG. Kremboong harus lebih ditingkatkan lagi. Untuk menumbuhkan komitmen yang tinggi kepada karyawan PG. Kremboong, harus dilakukan dengan memberikan kepercayaan penuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan tidak mengurangi nilai substansi instruksi antara atasan dan bawahan. Hal ini diharapkan komitmen karyawan akan tumbuh dan amanah tanggung jawabnya akan semakin tinggi.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai

acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini pada lokasi yang berbeda dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2009. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah, W. &., 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bungin, B., 2008. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Dewita, H., 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen. *Jurnal Tesis Undip*.
- Ghozali, I., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P., 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Mangkunegara, A. P., 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy, 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P., 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Applicationn. seventh edition*. s.l.:Englewood Cliffs.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tampubolon, P. M., 2004. *Manajemen Operasional*. I ed. s.l.:Ghalia Indonesia.
- Zebua, J., 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Dalam Pengembalian Berkas Rekam Medik Di Rumah Sakit Umum Pusat. *Tesis USU*.
- Zurnali, C., 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment dan*. Bandung: Unpad Press.