

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Persepsional Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung)

Fadly Abdussyalam Mattin¹, Edi Suryadi², Askolani³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia
¹fadly.mattin@upi.edu, ²edi_suryadi@upi.edu, ³askolani@upi.edu

ABSTRACT - *An employee's devotion and the organizational culture of the company both affect their attitudes, both positive and negative. This research attempts to examine how employee performance is impacted by organizational culture and dedication. Research of this kind is quantitative in nature. Using non-probability selection procedures, a sample of 40 respondents was selected from the workforce. Following an analysis using the statistical techniques employed, the data from the study sample were interpreted. Techniques for gathering data include distribution of questionnaires, observation, and literature review. Via the use of the SPSS 22 program, the validity, reliability, and traditional assumption tests as well as multiple linear regression and hypothesis testing via the f, t, and coefficient of determination tests are the analytical techniques employed. The analysis's findings demonstrate that organizational dedication and culture have a favorable and noteworthy impact on performance.*

Keyword : *Organizational Culture, Organizational Commitment, and Employee Performance*

ABSTRAK - *Dedikasi seorang karyawan dan budaya organisasi perusahaan mempengaruhi sikap mereka, baik secara positif maupun negatif. Penelitian ini mencoba untuk menguji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan dedikasi. Penelitian semacam ini bersifat kuantitatif. Dengan menggunakan prosedur pemilihan non-probabilitas, sampel sebanyak 40 responden dipilih dari tenaga kerja. Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan teknik statistik yang digunakan, data dari sampel penelitian diinterpretasikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi penyebaran kuesioner, observasi, dan studi literatur. Melalui penggunaan program SPSS 22, validitas, reliabilitas, dan uji asumsi tradisional serta regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji f, t, dan koefisien determinasi adalah teknik analisis yang digunakan. Temuan analisis menunjukkan bahwa dedikasi dan budaya organisasi memiliki dampak yang baik dan penting terhadap kinerja.*

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan organisasi untuk berhasil dan terus berlanjut bergantung pada tenaga kerjanya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi mereka, manajemen harus sangat mendukung upaya mereka untuk memotivasi mereka agar bekerja secara profesional. Tujuan meningkatkan kinerja organisasi adalah untuk memprioritaskan kinerja yang baik bagi individu maupun kelompok. Tujuan organisasi adalah untuk mencapai produktivitas yang tinggi melalui evaluasi kinerja karyawan untuk memastikan sejauh mana pekerja dapat berkontribusi pada perluasan dan pengembangan bisnis agar tetap kompetitif di pasar yang terus berubah. Budaya organisasi antara lain berdampak pada kinerja pekerja. Budaya organisasi, menurut definisinya, adalah seperangkat prinsip yang mengatur bagaimana individu di dalam organisasi berinteraksi satu sama lain, dengan organisasi lain sebagai pemasok, dan dengan anggota masyarakat yang dilayaninya. Individu-individu di dalam organisasi, etika yang dipilih organisasi untuk diikuti, hak-hak yang dimiliki setiap karyawan di tempat kerja, dan struktur organisasi itu sendiri, semuanya membentuk budaya organisasi (Bismala, 2017).

Komitmen dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Komitmen karyawan mempengaruhi perilaku yang baik dan buruk. Komitmen karyawan mempengaruhi kinerja dan dapat memprediksi retensi karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung yang merupakan bagian dari pemerintahan. Dalam rangka mempromosikan situs-situs budaya dan atraksi pariwisata di Kabupaten Bandung serta menyelenggarakan event-event khusus, pemerintah membentuk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung. Kinerja dan wawasan yang baik dari setiap pekerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung. Jumlah wisatawan ke Kabupaten Bandung turun antara tahun 2020 dan 2022, meskipun pengunjung ke Kota Bandung naik pada periode yang sama, dan pengunjung ke Kabupaten Bandung Barat meningkat antara tahun 2020 dan 2022.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2018), budaya organisasi adalah praktik, norma, dan asumsi yang dianut bersama oleh para anggotanya tentang bagaimana berperilaku dan mengatasi masalah yang muncul di dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai prinsip-prinsip panduan sebuah organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Bahri Saiful (2018). yang meliputi nilai-nilai bersama, konvensi, dan keyakinan yang mendefinisikan cara organisasi beroperasi. Asumsi implisit yang dimiliki oleh kelompok dan

membentuk bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir, dan merespons lingkungan yang beragam disebut budaya organisasi. Kebiasaan dan praktik yang digunakan oleh bisnis untuk memberikan pedoman bagi para pekerja ketika mereka berada di tempat kerja disebut dalam penelitian ini sebagai budaya organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah seberapa besar karyawan merangkul dan percaya pada tujuan perusahaan dan tetap bersamanya (Mathis dan Jackson, 2018).

Sehubungan dengan hal ini, Suryaman (2013) menyatakan bahwa ketika pekerja tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan, mereka akan berkinerja buruk, bekerja dengan acuh tak acuh, dan pada akhirnya meninggalkan organisasi - baik secara sukarela maupun karena dipecat oleh pihak manajemen. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterikatan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam organisasi tertentu, yang dibuktikan dengan dimensi komitmen emosional, komitmen kelanjutan, komitmen normatif, dan indikator. Kesimpulan ini didasarkan pada penelitian-penelitian yang telah disebutkan di atas. Berpegang teguh pada prinsip dan standar pendirian, mengabdikan pada perusahaan, kekhawatiran akan kehilangan sesuatu jika ia keluar dari organisasi, menantang untuk mendapatkan posisi baru, Perusahaan telah meningkatkan kualitas hidup karyawan. Perusahaan tempat ia bekerja lebih unggul dari perusahaan lain.

Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh berbagai organisasi, seperti pemerintah, perusahaan, atau yayasan, sangat penting untuk memiliki

organisasi yang anggotanya berperan aktif sebagai aktor. Di sisi lain, individu-individu dengan beragam perspektif, kebiasaan, tujuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman hidup membentuk para aktor dalam organisasi atau institusi tertentu. Karena perbedaan-perbedaan ini, kinerja setiap individu yang melakukan kegiatan di dalam organisasi berbeda-beda.

Agar bisnis atau organisasi dapat berkembang, Kusjono dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa kinerja sangat penting. Kinerja karyawan meningkat ketika organisasi mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Adapun kinerja pada dasarnya digambarkan sebagai tindakan atau tidak adanya tindakan pekerja (2016). Manajemen kinerja mengacu pada proses peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, serta kinerja anggota individu dan kelompok kerja. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang sesuai dengan kewajibannya.

Artinya, kinerja di tempat kerja adalah hasil dari upaya seseorang atau tim untuk memenuhi tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggabungkan metode deskriptif dan verifikatif untuk memberikan penjelasan. Untuk mengumpulkan data, 40 anggota staf Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung diberikan kuesioner untuk diisi. Kuesioner tersebut mengukur sikap dengan menggunakan skala Likert dan menggunakan skala interval; sampel didasarkan pada sensus. Prosedur analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk menguji reliabilitas dan validitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi

Penelitian uji validitas ini meliputi 12 item pernyataan atau instrumen dan 40 responden. Para peneliti menggunakan metode korelasi bivariate person dan aplikasi SPSS Statistics 22. Setiap item atau instrumen telah ditentukan keabsahannya berdasarkan hasil temuan. Instrumen variabel budaya organisasi dinyatakan valid berdasarkan hasil temuan uji validitas variabel insentif. Budaya organisasi merupakan variabel yang valid karena 12 pertanyaan dapat menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,3120.

Variabel Komitmen Organisasi

Dalam studi uji validitas, 12 pertanyaan atau instrumen diberikan kepada 40 partisipan dengan menggunakan rumus korelasi bivariat person dan program SPSS Statistics 22. Validitas semua item atau instrumen telah ditentukan. Sebanyak 12 butir pertanyaan dapat dicapai dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,3120, menunjukkan kevalidan variabel komitmen organisasi, sesuai dengan hasil uji validitas variabel komitmen.

Variable Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan metode korelasi bivariate person dan SPSS Statistics 22, 40 partisipan diberikan 12 pertanyaan atau instrumen dalam studi uji validitas. Setiap pertanyaan atau instrumen telah divalidasi. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas variabel komitmen, dari 12 butir pertanyaan pada instrumen variabel komitmen organisasi dapat dihasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,3120 yang mengindikasikan kevalidan variabel kinerja karyawan.

Uji realibilitas

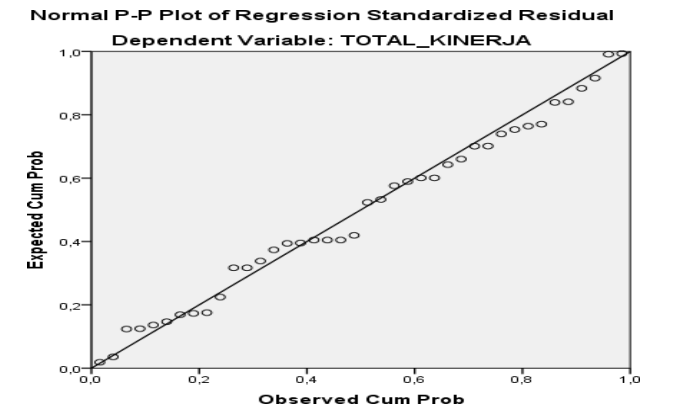
Tabel 1
Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Nunnally	Status
Budaya organisasi	0,895	0,6	Reliable
Komitmen organisasi	0,889	0,6	Reliable
Kinerja karyawan	0,941	0,6	Reliable

Temuan ini menunjukkan keandalan koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha), yang mengindikasikan bahwa semua pernyataan memenuhi kriteria lebih besar dari 0,60 dan dengan demikian dianggap dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Gambar 1
Grafik Uji normalitas



Gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

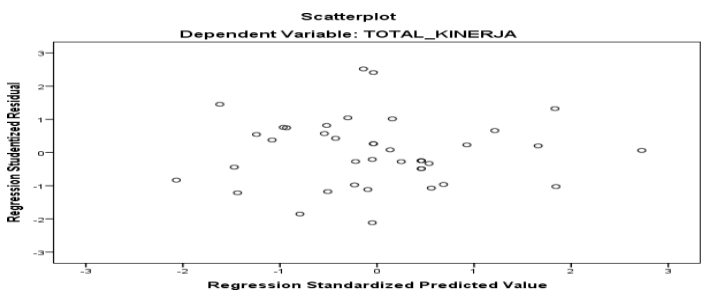
Tabel 2
Hasil Uji multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,922	1,085	10	Bebas multikolinearitas
2	Komitmen Organisasi	0,922	1,085	10	Bebas multikolinieritas

Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF yang lebih kecil dari 10, seperti yang terlihat pada tabel di atas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Grafik uji Heteroskedastisitas



Titik-titik pada gambar tersebar di sepanjang garis diagonal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai residual adalah normal dan penelitian ini lolos uji heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3
Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.630	5.771		2.189	.035		
TOTAL_BUDAYA	.344	.117	.350	2.940	.006	.922	1.085
TOTAL_KOMITMEN	.442	.098	.537	4.514	.000	.922	1.085

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Ho ditolak ketika Fhitung = 19,760 > Ftabel =

3,245, menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) dan budaya organisasi (X_1) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja (Y).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.630	5.771		2.189	.035
TOTAL_BUDAYA	.344	.117	.350	2.940	.006
TOTAL_KOMITMEN	.442	.098	.537	4.514	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Variabel budaya organisasi dapat digunakan untuk menentukan hasil uji t. Budaya perusahaan dan produktivitas di tempat kerja berkorelasi kuat dengan nilai t-hitung sebesar $2,189 > t\text{-tabel} (2,026)$, mengesampingkan hipotesis nol. Mendukung hipotesis bahwa budaya perusahaan yang lebih kuat akan mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka, hasil ini mengisi kekosongan pengetahuan dalam literatur.

Variabel komitmen organisasi menghasilkan temuan uji t, dan ketika memiliki nilai thitung = 2,189 > ttabel = 2,026, Ho ditolak, menunjukkan dampak yang kuat pada kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan kesenjangan penelitian di latar belakang: jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat, maka akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan ($t \text{ hitung } 2,189 > t \text{ tabel } 2,026$, $p\text{-value} < 0,005$). Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi

oleh komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$ dan $t \text{ hitung } 0,005 > t \text{ tabel } 2,026$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak jika $F \text{ hitung } 19,760 > F \text{ tabel } = 3,245$. Hal ini mengindikasikan bahwa interaksi antara komitmen organisasi dan budaya (H_3) memiliki dampak menguntungkan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bahri Saiful. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit ANDI: Yogyakarta

Bismala L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Edy Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. 8th ed. jakarta: Prenada Media

Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2

Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: prenada

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen SumberDaya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Suryaman, dkk. (2013). Kajian Puisi. Yogyakarta: UNY.