

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI INDAH LINES SURABAYA

Oleh :

Venty Resania Rizky Anjani¹⁾, I Ketut Surabagiarta²⁾

Email: ketutsurabagiarta@unipasby.ac.id

Penulis¹⁾ adalah alumni Prodi Manajemen Unipa Surabaya dan penulis²⁾ adalah dosen tetap Prodi Manajemen Unipa Surabaya)

Abstrak

Karyawan adalah sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam penentuan keberhasilan tujuan perusahaan. Karyawan juga merupakan faktor penggerak keseluruhan kegiatan perusahaan, walaupun dalam era globalisasi saat ini teknologi sudah canggih tetapi karyawan masih berperan positif dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini untuk mencapai tujuan perusahaan masing-masing karyawan harus mempunyai komitmen dalam organisasi karena adanya komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisien bekerja. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan kuesioner terhadap 67 responden dengan teknik pengambilan Accidental. diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 0.793 + 0.715 X_1 + 0.317 X_2 + 0,242 X_3$ dengan R sebesar 0,888 dan R^2 sebesar 0,789. Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh t_{hitung} Komitmen organisasi = 9,180 dengan nilai sig. 0,000 sehingga $(0,000 < 0,05)$ dan t_{hitung} variabel Motivasi = 3,144 dengan nilai sig. 0,003 sehingga $(0,003 < 0,05)$ dan t_{hitung} variabel Budaya organisasi = 2,293 dengan nilai sig. 0,025 sehingga $(0,025 < 0,05)$. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 78,482$ dengan nilai sig. = 0,000 $(0,000 < 0,05)$. Komitmen Organisasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. Standardized Coefficients beta untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,616. Pimpinan dalam organisasi hendaknya memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan optimal, serta kelancaran pelaksanaan kegiatan tetap terjamin.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Latar Belakang

Karyawan adalah sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam penentuan keberhasilan tujuan perusahaan. Karyawan juga merupakan faktor penggerak keseluruhan kegiatan perusahaan, walaupun dalam era globalisasi saat ini teknologi sudah canggih tetapi karyawan masih berperan positif dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini untuk mencapai tujuan perusahaan masing-masing karyawan harus mempunyai komitmen dalam organisasi karena adanya komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisien bekerja. Komitmen pada organisasi sangat diperlukan apabila dalam suatu organisasi tidak memiliki komitmen akan menghasilkan dampak negatif pada suatu organisasi seperti penurunan kinerja karyawan. Mengingat dalam pencapaian tujuan karyawan tidak hanya mempunyai komitmen pada organisasi tapi manajer atau atasan juga harus memberi motivasi pada setiap karyawan. Motivasi itu sendiri adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Memotivasi karyawan pada suatu organisasi sangat penting dilakukan untuk seorang manajer terhadap karyawannya agar tetap terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan manajer dalam memajukan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dari seorang pemimpin bisa dengan pemberian materi atau non materi. Selain memotivasi terdapat faktor lain dalam pencapaian tujuan seperti budaya organisasi suatu perusahaan.

Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi

sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Eksistensi budaya dalam organisasi merupakan bagian dari sinergi yang menghasilkan perkembangan organisasi karena budaya akan berkaitan erat dengan komponen struktur dan strategi organisasi. Strategi organisasi merupakan jawaban terhadap terwujudnya visi organisasi, Sedangkan struktur sangat berpengaruh terhadap implementasi strategi dan proses sosialisasi strategi perubahan budaya. Setiap anggota organisasi harus memahami nilai-nilai dalam budaya organisasi untuk dapat menghasilkan tujuan, apabila anggota organisasinya kurang memahami akan dapat memperlambat pencapaian tujuan dalam organisasi. Hal ini tidak terlepas dari peranan seorang pimpinan, karena segala kegiatan operasional perusahaan membutuhkan seorang pemimpin. Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawannya karena pemimpin yang baik dapat digunakan sebagai acuan kinerja bawahannya.

Kinerja merupakan fungsi dari segala kegiatan dalam perusahaan yang dapat menentukan prestasi seorang karyawan selama ini serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin, efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Mengukur baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektifitas apabila pencapaian tujuan kelompok dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian suatu tujuan. Penilaian kinerja sangat perlu dilakukan untuk mengukur kinerja masing-masing karyawan dan untuk evaluasi dalam menaikkan jabatan masing-masing karyawan. Kinerja karyawan berjalan dengan baik jika seorang manajer selalu memperhatikan dan memberikan informasi terhadap kinerja karyawannya dan rutin melakukan penilaian secara obyektif. Maka penulis akan meneliti mengenai “ **Pengaruh komitmen organisasi ,motivasi dan budaya organisasi terhadap**

Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh secara parsial komitmen, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya?
2. Adakah pengaruh secara simultan komitmen organisasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya ?
3. Diantara komitmen organisasi, motivasi, dan budaya organisasi, manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya ?

Telaah Pustaka

Penelitian Terdahulu

Khuzainih (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel Motivasi Kerja (X) dengan indikator yaitu kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan kesempatan. Obyek dalam penelitian ini adalah 30 karyawan. Penelitian teknik dalam menganalisa data menggunakan rumus korelasi product moment, maka diperoleh hasil r_{hitung} sebesar 0,999,48 r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Prihatin Nurhidayati (2012) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada karyawan Bagian produksi Film Making Di PT. Randugarut Plastic Indonesia Semarang. Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan pada PT. Randugarut Plastic Indonesia dengan menggunakan variabel bebas yaitu motivasi (X_1), Partisipasi (X_2), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian

produksi pada PT. Randugarut Plastic Indonesia. Peneliti menguji kualitas data menggunakan dengan melakukan validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi berganda, maka diperoleh t_{hitung} tabel dengan tingkat signifikan $<0,05$. Dapat disimpulkan bahwa meningkatnya motivasi karyawan akan Meningkatkan kinerja. Partisipasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $<0,05$, dan Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $<0,05$.

Agus Ali Suharto (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Obyek penelitian ini adalah pegawai inpektorat kabupaten kediri yang berjumlah 40 orang. Peneliti dalam menganalisi data menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan hasil hipotesis pertama bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Hipotesis kedua menunjukkan, bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh komitmen. Hipotesis ketiga menunjukkan, bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh motivasi dan Kualitas sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri.

Landasan Teori

Komitmen Organisasi

Menurut Summers dan Acito dalam Edy Sutrisno (2011: 292) Komitmen organisasi

psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktifitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.

Kemudian Robbins (2008:100) mendefinisikan Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya keinginan untuk melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Motivasi

Menurut Hasibuan Malayu S.P. (2008 : 95) mendefinisikan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian Bernard Berelson dan Gray A. Steiner dalam Hasibuan Malayu, S.P (2008 :95) menyatakan motivasi adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir. Semakin tinggi motivasi seseorang akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Sedangkan Jelard Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2012:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Budaya Organisasi

Menurut Wood, et,al dikutip dari Riani Asri Laksmi (2011 : 7) Budaya organisasi adalah Sistem yang dipercayai, dinilai dan yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan Robbins dalam Riani Asri Laksmi (2011: 7) mendefinisikan Budaya Organisasi adalah “Sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi

merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, tetapi yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi para ahli budaya organisasi merupakan perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dilakukan oleh para karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Irianto dalam Edy Sutrisno (2011 : 171) mendefinisikan Kinerja adalah Prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi, oleh karena itu setiap pekerjaan dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi dinilai secara obyektif. Kinerja pada unit-unit organisasi baik secara individu maupun kelompok orang yang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan.

Kemudian Rivai dan Basri dalam Riani Asri Laksmi (2011 :98) menyatakan Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dikaitkan dengan performance, maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

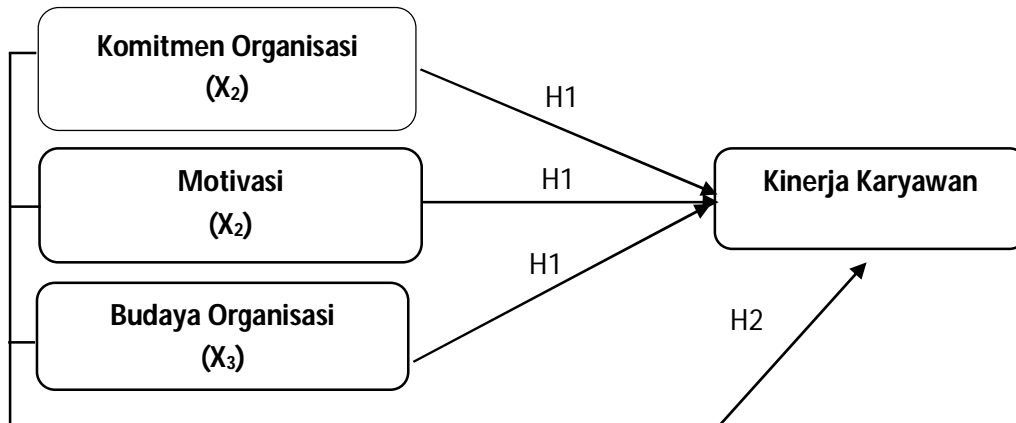
Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara dalam Riani Asri Laksmi (2011 :98) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Berdasarkan uraian di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama waktu yang ditentukan organisasi. Hasil kerja yang bagus berpengaruh pada kinerja perusahaannya.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan uraian yang menjelaskan variabel-variabel dan hubungan secara sistematis dalam upaya untuk memecahkan suatu permasalahan yang akan dihadapi dan disamping itu penulis mencoba menyusun suatu langkah yang lebih terarah dengan tujuan untuk dapat melakukan penelitian.



Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bumi Indah Lines Surabaya dibagian Anak Buah Kapal (ABK). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang Anak Buah Kapal (ABK).

Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X₁), Motivasi (X₂), Dan Budaya Organisasi (X₃), Lingkungan Kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Definisi operasional variabel :

1) Komitmen Organisasi (X₁)

Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi merupakan tingkat keterlibatan seseorang untuk tetap berkomitmen terhadap kewajiban dan untuk tetap berada dalam organisasi. Adapun indikator variabel komitmen organisasi adalah :

- a. *Affective Commitment*, keterikatan afektif terhadap organisasi
- b. *Continuance Commitment*, komitmen sebagai biaya yang ditanggung jika meninggalkan organisasi
- c. *Normative Commitment*, komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi.

2) Motivasi (X₂)

Persepsi karyawan terhadap motivasi merupakan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan gairah atau semangat dalam bekerja. Adapun indikator variabel motivasi adalah:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan diri

3) Budaya Organisasi (X₃)

Persepsi karyawan terhadap budaya organisasi merupakan perilaku karyawan yang selalu berusaha untuk menciptakan kinerja yang efisien dan akurat dalam menjalankan tugas. Adapun indikator variabel budaya organisasi adalah :

- a. Inovatif terhadap resiko
- b. Perhatian pada masalah secara detail
- c. Berorientasi pada hasil
- d. Berorientasi pada semua karyawan
- e. Agresif dalam bekerja
- f. Stabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

Persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan yang dapat diukur sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Adapun indikator variabel kinerja karyawan adalah :

- a. Kualitas yang dihasilkan
- b. Kuantitas yang dihasilkan
- c. Waktu kerja
- d. Kerja sama

Instrumen Penelitian

Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian lapangan ini dilakukan dengan penelitan secara langsung atau pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang penulis ajukan adalah :

1. Pengambilan data yang dilakukan melalui metode kuesioner.
2. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan identifikasi, klasifikasi, dan pengolahan data serta dianalisis.

Analisis Dan Pembahasan

Penyajian Data

Pada bagian ini diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden. Deskripsi penelitian dimulai dengan menguraikan hasil pengolahan data dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan faktor-faktor demografi.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------|--------|------------|
| 1. | Laki-Laki | 67 | 100% |
| 2. | Perempuan | - | - |
| Total | | 67 | 100% |

Sumber : data diolah

Pada tabel 5.1 menyatakan bahwa semua responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 100%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah | Persentase |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1. | < 20 tahun | 8 | 13,2% |
| 2. | 21 – 30 tahun | 18 | 26,3% |
| 3. | 31 – 40 tahun | 23 | 34,2% |
| 4. | > 40 tahun | 18 | 26,3% |
| Jumlah | | 67 | 100% |

Sumber : data diolah

Pada tabel diatas bahwa menyatakan mayoritas responden mempunyai umur 31 – 40 tahun dengan persentase sebesar 34,2%, umur 21 – 30 tahun dan > 40 tahun dengan persenta sesebesar 26,3% dan yang terkecil umur < 20 tahun dengan persentase sebesar13,2%.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 6 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi (X₁):

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

| No | Uraian | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|------|------------------|-----------|----|----|----|----|------------|------|-------|-------|-------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | X _{1.1} | 0 | 0 | 23 | 29 | 15 | 0.0% | 0.0% | 34.3% | 43.3% | 22.4% |
| 2 | X _{1.2} | 0 | 1 | 19 | 37 | 10 | 0.0% | 1.5% | 28.4% | 55.2% | 14.9% |
| 3 | X _{1.3} | 0 | 1 | 22 | 36 | 8 | 0.0% | 1.5% | 32.8% | 53.7% | 11.9% |
| 4 | X _{1.4} | 0 | 1 | 21 | 35 | 10 | 0.0% | 1.5% | 31.3% | 52.2% | 14.9% |
| 5 | X _{1.5} | 0 | 0 | 32 | 26 | 9 | 0.0% | 0.0% | 47.8% | 38.8% | 13.4% |
| 6 | X _{1.6} | 0 | 1 | 26 | 32 | 8 | 0.0% | 1.5% | 38.8% | 47.8% | 11.9% |
| Mean | | | | | | | 0.0% | 1.0% | 35.6% | 48.5% | 14.9% |

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar yaitu 63,4% responden menyetujui uraian pernyataan, dimana 14,9%responden menjawab Sangat Setujudan 48,5%responden menjawab Setujuselanjutnya35,6%responden menjawab Kurang Setuju Sedangkan sisanya sebesar 1% responden tidakmenyetujui uraian pernyataan.

b. Variabel Motivasi (X₂)

Variabel motivasi terdiri dari 5 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel motivasi (X₂):

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X₂)

| No | Uraian | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|------|------------------|-----------|----|----|----|----|------------|------|-------|-------|-------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | X _{1.1} | 0 | 0 | 2 | 30 | 35 | 0.0% | 0.0% | 3.0% | 44.8% | 52.2% |
| 2 | X _{1.2} | 0 | 1 | 9 | 20 | 37 | 0.0% | 1.5% | 13.4% | 29.9% | 55.2% |
| 3 | X _{1.3} | 0 | 0 | 11 | 30 | 26 | 0.0% | 0.0% | 16.4% | 44.8% | 38.8% |
| 4 | X _{1.4} | 0 | 0 | 8 | 27 | 32 | 0.0% | 0.0% | 11.9% | 40.3% | 47.8% |
| 5 | X _{1.5} | 0 | 0 | 4 | 35 | 28 | 0.0% | 0.0% | 6.0% | 52.2% | 41.8% |
| Mean | | | | | | | 0.0% | 0.3% | 10.1% | 42.4% | 47.2% |

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar yaitu 89,4% responden menyetujui uraian pernyataan, dimana 47,2%responden menjawab Sangat Setujudan 42,4% responden menjawab Setujuselanjutnya10,1%responden menjawab Kurang Setuju Sedangkan sisanya sebesar 0,3% responden tidakmenyetujui uraian pernyataan.

c. Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Variabel budaya organisasi terdiri dari 6 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel budaya organisasi (X₃):

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₃)

| No | Uraian | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|------|------------------|-----------|----|----|----|----|------------|-------|-------|-------|-------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | X _{3.1} | 0 | 0 | 2 | 41 | 24 | 0.0% | 0.0% | 3.0% | 61.2% | 35.8% |
| 2 | X _{3.2} | 0 | 1 | 9 | 25 | 32 | 0.0% | 1.5% | 13.4% | 37.3% | 47.8% |
| 3 | X _{3.3} | 2 | 4 | 5 | 33 | 23 | 3.0% | 6.0% | 7.5% | 49.3% | 34.3% |
| 4 | X _{3.4} | 0 | 6 | 15 | 21 | 25 | 0.0% | 9.0% | 22.4% | 31.3% | 37.3% |
| 5 | X _{3.5} | 1 | 7 | 19 | 18 | 22 | 1.5% | 10.4% | 28.4% | 26.9% | 32.8% |
| 6 | X _{3.6} | 4 | 4 | 14 | 26 | 19 | 6.0% | 6.0% | 20.9% | 38.8% | 28.4% |
| Mean | | | | | | | 1.7% | 5.5% | 15.9% | 40.8% | 36.1% |

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar yaitu 76,9% responden menyetujui uraian pernyataan, dimana 36,1% responden menjawab Sangat Setujudan 40,8% responden menjawab Setujuselanjutnya 15,9% responden menjawab Kurang Setuju Sedangkan sisanya sebesar 7,2% responden tidak menyetujui uraian pernyataan, dimana 5,5% responden menjawab Tidak Setujudan 1,7% responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja terdiri dari 7 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Uraian | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|------|------------------|-----------|----|----|----|----|------------|-------|-------|--------|--------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | X _{3.1} | 0 | 0 | 6 | 31 | 30 | 0.0% | 0.0% | 9.0% | 46.3% | 44.8% |
| 2 | X _{3.2} | 0 | 0 | 6 | 18 | 43 | 0.0% | 0.0% | 9.0% | 26.9% | 64.2% |
| 3 | X _{3.3} | 0 | 0 | 4 | 31 | 32 | 0.0% | 0.0% | 6.0% | 46.3% | 47.8% |
| 4 | X _{3.4} | 0 | 1 | 9 | 19 | 38 | 0.0% | 1.5% | 13.4% | 28.4% | 56.7% |
| 5 | X _{3.5} | 0 | 9 | 3 | 30 | 25 | 0.0% | 13.4% | 4.5% | 44.8% | 37.3% |
| 6 | X _{3.6} | 0 | 0 | 2 | 30 | 35 | 0.0% | 0.0% | 3.0% | 44.8% | 52.2% |
| 7 | | 0 | 2 | 6 | 26 | 34 | 0.0% | 2.3% | 8.3% | 38.2% | 51.2% |
| Mean | | | | | | | 0.0% | 2.45% | 7,6% | 39,38% | 50,62% |

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar yaitu 90% responden menyetujui uraian pernyataan, dimana 50,62% responden menjawab Sangat Setujudan 39,38% responden menjawab Setujuselanjutnya 7,6% responden menjawab Kurang Setuju Sedangkan sisanya sebesar 2,45% responden tidak menyetujui uraian pernyataan.

3.1 Analisis Data

Analisis Data

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | <i>Unstandardized Coefficients (B)</i> |
|---------------------|--|
| <i>Constant</i> | 0.793 |
| Komitmen Organisasi | 0.715 |
| Motivasi | 0.317 |
| Budaya Organisasi | 0.242 |
| R b | = 0.888 |
| R Square | = 0.789 |
| r | |

:Lampiran Output SPSS, data diolah

Dari tabel 5.10 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0.793 + 0.715 X_1 + 0.317 X_2 + 0,242 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 0,793, menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan, jika Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi sebesar nol, maka Kinerja Karyawan akan berada pada posisi 0.793 satuan.
- Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,715, menunjukkan besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Komitmen Organisasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,715 satuan.
- Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,317 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Motivasi berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Motivasi akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,317 satuan.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,242 menunjukkan besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Budaya Organisasi akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,242 satuan.
- Koefisien korelasi (R) sebesar 0,888 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 1 (baik dengan angka positif atau negatif).
- Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,789. Angka ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 78,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

4.2.2.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian dilakukan terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga komitmen organisasi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya.” Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial.

Beberapa langkah yang dilakukan pada uji-t ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai Sig. $\leq 0,05$ Maka Ho Ditolak dan Ha diterima. Yang artinya pengujian hipotesis terbukti secara signifikan.
- b) Jika nilai Sig. $\geq 0,05$ Maka Ho Diterima dan Ha Ditolak. Yang artinya pengujian hipotesis tidak terbukti secara signifikan.

Tabel 4.11
Pengujian Hipotesis Pertama

| Variabel | t hitung | Sig | Ket |
|---------------------|----------|-------|------------|
| Komitmen Organisasi | 9.180 | 0.000 | Signifikan |
| Motivasi | 3.144 | 0.003 | Signifikan |
| Budaya Organisasi | 2.293 | 0.025 | Signifikan |

Sumber :Lampiran Output SPSS, data diolah

Hasil pengujian berdasarkan hasil uji-tdapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasimemiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dari pengujian hipotesis menggunakan uji t diperoleh $t_{hitung} = 9,180$ dengan nilai sig. 0.000 sehingga $(0.000 < 0,05)$ maka hipotesis diterima secara signifikan.
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dari pengujian hipotesis menggunakan uji t diperoleh $t_{hitung} = 3,144$ dengan nilai sig. 0,003 sehingga $(0,003 < 0,05)$ maka hipotesis diterima secara signifikan.
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dari pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh $t_{hitung} = 2,293$ dengan nilai sig. 0,025 sehingga $(0,025 < 0,05)$ maka hipotesis diterima secara signifikan.

Maka dapat disimpulkan Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya.” Diterima secara signifikan.

4.2.2.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian dilakukan terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya.” Pengujianhipotesisinimenggunakan uji - F, yang bertujuan untukmelihat hubungan secara simultan.

Beberapa langkah yang dilakukan pada uji - F ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. $\leq 0,05$ Maka Ho Ditolak dan Ha diterima. Yang artinya pengujian hipotesis terbukti secara signifikan.
- b) Jika nilai Sig. $\geq 0,05$ Maka Ho Diterima dan Ha Ditolak. Yang artinya pengujian hipotesis tidak terbukti secara signifikan.

Tabel 4.12
Pengujian Hipotesis Kedua

| F _{hitung} | Sig | Ket |
|---------------------|-------|------------|
| 78.482 | 0.000 | Signifikan |

Sumber :Lampiran Output SPSS, data diolah

Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 78,482$ dengan nilai sig.= 0,000 $(0,000 \leq 0,05)$, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap signifikan.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Pengujian Hipotesis Ketiga

| Variabel | <i>Unstandardized Coefficients (B)</i> |
|---------------------|--|
| Komitmen Organisasi | 0.616 |
| Motivasi | 0.255 |
| Budaya Organisasi | 0.203 |

Sumber :Lampiran Output SPSS, data diolah

Dari tabel 5.13dimana *Standardized Coefficients*beta untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,616sedangkan untuk variabel Motivasi sebesar 0,255 dan untuk variabel Budaya organisasi sebesar 0,203. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya.

4.3. Pembahasan

Komitmen organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} variabel Komitmen organisasi = 9.180 dengan nilai sig. 0.000 sehingga ($0.000 < 0,05$) sehingga Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008:100) mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Dari pendapat tersebut dapat diartikan komitmen pada organisasi sangat diperlukan, komitmen karyawan mengacu dari visi perusahaan dalam melakukan kegiatan operasional dalam pencapaian tujuan. Komitmen organisasi diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan, jika rendahnya tingkat komitmen dalam organisasi akan menghambat kegiatan operasional atau strategi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan, dari pengujian hipotesis menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} 3,144 dengan nilai sig. 0,003 sehingga ($0,003 < 0,05$). Hal ini sejalan dengan pendapat Moekijat dalam Hasibuan Malayu S.P (2008: 95). Motif adalah "Suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak, alasan-alasan, atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan mereka

Dari pendapat tersebut dapat diartikan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dari pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh $t_{hitung} = 2,293$ dengan nilai sig. $0,025$ sehingga $(0,025 < 0,05)$. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Wood, et.al dalam Riani Asri Laksmi(2011:7) Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai, dinilai dan yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Dari pendapat tersebut dapat diartikan budaya organisasi merupakan perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dilakukan oleh para karyawan.

Komitmen organisasi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 78,482$ dengan nilai sig. = $0,000$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini dikarenakan komitmen organisasi diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan, dalam upaya pencapaian tujuan karyawan tidak hanya mempunyai komitmen pada organisasi tapi manajer atau atasan juga harus memberi motivasi pada setiap karyawan. Motivasi itu sendiri adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain memotivasi terdapat faktor lain dalam pencapaian tujuan seperti budaya organisasi suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. Hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan perusahaan masing-masing karyawan harus mempunyai komitmen dalam organisasi karena adanya komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisien bekerja. Komitmen pada organisasi sangat diperlukan apabila dalam suatu organisasi tidak memiliki komitmen akan menghasilkan dampak negatif pada suatu organisasi seperti penurunan kinerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Berdasarkan telaah, kajian dan analisis secara statistik terhadap data-data yang diperoleh, akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh t_{hitung} Komitmen Organisasi = $9,180$ dengan nilai sig. $0,000$ sehingga $(0,000 < 0,05)$ dan t_{hitung} variabel Motivasi = $3,144$ dengan nilai sig. $0,003$ sehingga $(0,003 < 0,05)$ dan t_{hitung} variabel Budaya Organisasi = $2,293$ dengan nilai sig. $0,025$ sehingga $(0,025 < 0,05)$.

Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 78,482$ dengan nilai sig. = $0,000$ ($0,000 < 0,05$)

Komitmen Organisasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Indah Lines Surabaya. *Standardized Coefficients beta* untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,616$ sedangkan untuk variabel Motivasi sebesar $0,255$ dan untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $0,203$.

4.2 Saran

Adapun saran yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi sebagai salah satu cara mengurangi intensi *turnover* hendaknya perusahaan PT. Bumi Indah Lines Surabaya lebih memperhatikan masalah pribadi karyawan dan mempertahankan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau saling berbagi antara karyawan yang satu dengan yang lain karena dengan begitu akan timbul rasa memiliki atau nyaman yang merupakan suatu pembentukan komitmen.
2. Pimpinan dalam organisasi hendaknya memberikan perhatian yang lebih terhadap motivasi kerja karyawan dengan memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan, menaikkan gaji karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dalam hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan optimal, serta pelaksanaan kegiatan tetap terjamin.
3. Guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Bumi Indah Lines Surabaya perlu pembentukan budaya organisasi internal yang kondusif serta selalu mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan dimana peraturan itu digunakan untuk menilai kinerja karyawan. dalam hal ini perusahaan untuk mengapresiasi karyawan dengan memberikan reward berupa pendapatan upah yang lebih menurut kinerjanya. Karena dengan penghargaan seperti ini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi peneliti yang akan datang supaya melakukan penelitian pada lingkup yang lebih luas untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Selain itu, perlu untuk menambahkan sampel yang berbeda dengan penelitian ini dengan maksud untuk lebih menguatkan temuan peneliti.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu, S.P, 2008, *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Edisi 6, Jakarta: Bumi Aksara.
- Khuzainih, 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Surabaya*, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Skripsi tidak dipublikasikan.
- Nurhidayati, Prihatin, 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada karyawan Bagian Produksi Film Making Di PT. Randagarut Plastic Indo*, Universitas Semarang, Jurnal Mahasiswa Q-MAN Vol 1 no 3.
- Riani, Asri, Laksmi, 2011, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, 2008, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Suharto, Agus, Ali, 2012, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektur Kab. Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Budaya Organisasi*, Edisi 2, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Edisi 3, Jakarta: Rajawali Pers