

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

## **(Studi Kasus Karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta)**

**Lukman**

Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas BSI  
Jl. Sekolah Internasional No. 1-6 Antapani, Bandung  
<http://www.bsi.ac.id>  
[lukman.lkn@bsi.ac.id](mailto:lukman.lkn@bsi.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan ada pun objek yang dipilih pada studi ini adalah karyawan BSI kampus pemuda Jakarta. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode *causal research*. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus BSI Pemuda.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

## **I. PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Robbins (2010:76) menjelaskan bahwa budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Selain budaya organisasi menurut Robbins (2001:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yuwono:2005).

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan

dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. (Ferryansyah, 2013:1)

### **I.2 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini hanya dibatasi pada tingkat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan pada BSI Kampus Pemuda Jakarta.

### **I.3 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta.
2. Apakah ada pengaruh antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta.
3. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta.

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengukur tingkat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta.

2. Mengukur tingkat pengaruh antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta.
3. Mengetahui tingkat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta.

## II. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Tinjauan Studi

#### A. Budaya Organisasi

Menurut Amnuai dalam Umam (2010: 128), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

Sedangkan Robbins (2010: 132), berpendapat budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2010: 63), adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*)
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
5. Berorientasi pada tim (*Team orientation*)
6. Agresifitas (*Aggressiveness*)
7. Stabilitas (*Stability*) Disiplin

Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Hofstede (1986, dalam Koesmono, 2005) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007). Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Kotler (2005:77), budaya organisasi adalah pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi. Namun, bila memasuki perusahaan apa saja, hal pertama yang anda hadapi adalah budaya cara mereka berpakaian, cara mereka berinteraksi satu sama lain, dan juga cara mereka menyambut pelanggan.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

#### B. Komitmen Organisasi

Mowday, steers dan Porter, 1982 dalam Sopiah (2008;156) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Sedangkan Minner (1997) dalam Sopiah (2008;156), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja (dalam Sopiah, 2008;156).

Menurut Mathins dan Jacson (2006:112) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seseorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Robbins (2006) memandang komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena dia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat dia bekerja bila dia menyukai organisasi tersebut, dia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Steers (1977) menyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampun karyawan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi dengan ditunjukkan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

#### C. Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2009: 60) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Gomes (1995) dalam Mangkunegara (2009: 9) menyatakan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya Mangkunegara (2009: 9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*).

Definisi kinerja karyawan menurut Kusriyanto (1991:3) dalam Mangkunegara (2010:9), adalah, “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Menurut Mangkunegara (2009:67), “ istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (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 tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Selanjutnya menurut Gomes (1995: 195), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, “ ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Dari beberapa kesimpulan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi karyawan dari sebuah perusahaan dapat terlihat dari kinerja yang telah ditampilkan. Suatu kinerja yang baik dapat dilihat dari segi kuantitas, yaitu banyaknya jumlah hasil kerja yang telah dihasilkan, dan kualitas dari hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

### Pengukuran Kinerja Karyawan

Dari jenis penilaian performasi berdasarkan *judgement* (*judgement performance evaluation*) menurut Bernandin & Russel yang kemudian dikutip oleh Gomes (2003), terdapat 8 dimensi penilaian kinerja karyawan yang menjadi perhatian:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditemukan,
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya,
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya,
4. *Creativeness*; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
5. *Cooperation*; kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi),
6. *Dependability*; kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja,

7. *Intiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, personal
8. *Qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

### D. Penelitian Terdahulu

Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati tahun 2012 membuat penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Samuel Jaka Prawira 2015, membuat penelitian dengan judul Pengaruh “Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT.TELKOM Divisi Regional IV Jateng DIY Jalan Pahlawan Semarang)”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasbi Widagdo, Agung Wahyu Handaru dan Andi Pangeran 2013 membuat sebuah jurnal berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Indonesia Di Jakarta. Tujuan diteliti ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, terutama pada karyawan dalam pemasaran, penjualan dan distribusi dan divisi manufaktur di PT. Nutrifood Indonesia. Penelitian ini menunjukkan hasil yang berikut: Penentuan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 45,3%; Penentuan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 35,6%; Penentuan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan adalah 44,7%.

Klara Innata Arishanti tahun 2009 membuat penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan

Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan, diketahui pula bahwa rerata skor empirik dari tiap skala yang dibagikan pada subjek menunjukkan bahwa subjek memiliki skor diatas rata-rata pada tiap variabel yang diteliti. Baik budaya organisasi, komitmen organisasional maupun kepuasan kerja dikategorikan cukup tinggi.

Paksi Dwi Setyo tahun 2015 membuat penalitan berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini di rancang sebagai sebuah penelitian survey dengan mengambil sampling dan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya..

Berdasarkan bentuknyametode penelitian yang digunakan adalah *causal research*.

**A. Populasi**

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bina Sarana Informatika yang bertugas di BSI Kampus Pemuda yang berlokasi di Jalan Kayu Jati V No.2 Rawamangun Jakarta Timur, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1: Distribusi Karyawan di BSI Pemuda

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Staff Akademik	12
2	Instruktur	29
3	Dosen Luar Biasa	58
4.	Administrasi	6
5.	Office Boy	1
<b>TOTAL</b>		<b>106</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2015)

**B. Sampel**

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut (Sugiyono: 2006:57).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,05)^2} = 83,79 \quad n = 84 \text{ Orang}$$

Untuk menentukan siapa saja yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*.

**IV. PEMBAHASAN**

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner didapatkan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 58 orang responden (69%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 26 orang (31%) responden berjenis kelamin perempuan.
2. Berdasarkan usia responden terdapat 8 orang (9,5%) responden berusia <25 tahun, 60 Orang (71,5%) responden berusia antara 26 – 35 tahun, dan sisanya 16 orang (19 %) berusia antara 36 – 45 tahun.
3. Berdasarkan tingkat pendidikannya terdapat 1 orang (1,2%) responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, 5 orang (6%) dengan pendidikan terakhir Akademi, 19 Orang (22,6%) Sarjana (Strata 1), 58 Orang (69%) berpendidikan Magister (Strata 2), dan 1 Orang (1,2%) berpendidikan Doctor (Strata 3).
4. Berdasarkan jabatan pekerjaannya terdapat 1 Orang (1,2%) bekerja sebagai *Office Boy*, 4 orang (4,8%) responden adalah Administrasi, 49 orang (58,3%) adalah Dosen Luar Biasa, 20 orang (23,8%) adalah Instruktur, dan sisanya 10 orang (11,9%) adalah Staf Akademik.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan menguji koefisien regresi variabel independen tersebut. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

**1. Uji Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.401	3.393		2.181	.038		
	Budaya Organisasi	.296	.055	.501	3.391	.002	.891	1.123

	Komitmen Organisasi	.221	.099	.337	2.281	.031	.891	1.123
--	---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dirangkum pada tabel diatas, maka dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,401 + 0,296X_1 + 0,221 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas,dapat diketahui bahwa variabel X1 (budaya organisasi) dengan nilai koefisien 0,296 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel lain yang berpengaruh positif adalah variabel X2 (komitmen organisasi) dengan koefisien 0,221. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa kedua

variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**2. Pengujian Hipotesis t (Uji t)**

Uji t (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel bebas (budaya organisasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) atau menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.401	3.393		2.181	.038		
	Budaya Organisasi	.296	.055	.501	3.391	.002	.891	1.123
	Komitmen Organisasi	.221	.099	.337	2.281	.031	.891	1.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**1. Budaya Organisasi**

Dari tabel nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi adalah 3,391 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan  $df = 30-3=27$  diperoleh 1,703. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kampus BSI Pemuda diterima, maka demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) Komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kampus BSI Pemuda diterima, maka demikian hipotesis pertama (H2) diterima.

**2. Komitmen Organisasi**

Dari tabel nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi adalah 2,281 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,031. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan  $df = 30-2=28$  diperoleh 1,703. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel

**3. Pengujian Hipotesis F (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,681	2	4,560	,404	,000 <sup>a</sup>
Residual	10,337	81	,098		
Total	24,018	83			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari uji ANOVA didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,404 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Probabilitas

signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan  $df = 30-2-1=27$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 4,21. Dari hasil diatas

dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (Ha) Budaya organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,099 <sup>a</sup>	,010	,557	1,283	1,150

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan ( $adjusted R^2$ ) adalah 0,557 artinya 55,7 persen variasi dari semua variabel bebas (budaya organisasi dan komitmen organisasi) dapat menerangkan variabel tak bebas (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 44,3 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan  $df = 30-3=27$  diperoleh 1,703, maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Komitmen Organisasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,031. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan  $df = 30-2=28$  diperoleh 1,703, maka variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kampus BSI Pemuda

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Selain itu, penelitian menggunakan responden yang lebih banyak agar dapat mewakili seluruh populasi dari penelitian.
2. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi Bina Sarana Informatika terutama Kampus Pemuda Rawamangun, agar dapat memperhatikan keadaan internal dan eksternal dari karyawan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

## 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness of fit* (uji kecocokan) model regresi, yaitu seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Chairy, Liche Seniati (2014). *Seputar Komitmen Organisasi*. Universitas Indonesia. Depok
- Ferryansyah, Muhammad Fadli (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPPA Darul Qur'an)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulloh. Jakarta
- Mangkunegara (2010:9). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya. Arali.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nydia tri, yetta.(2012). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Abadi. Jurnal Sarjana Ekstensi. Universitas Indonesia.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis* 1.(4th ed). jakarta: salemba empat
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22, p.46-56
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. CV.Alfabeta. Bandung