

■

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Taspen Bekasi

Egga Aulia

¹ Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

* Correspondence e-mail; Eggaaulia68@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/10/01; Revised: 2024/10/11; Accepted: 2024/10/17

Abstract

The organization's goal is to achieve high productivity by conducting employee performance assessments to determine the extent to which employees are able to play a role in the development and growth of the company in order to keep up with times of change and very tight competition. In an organization or company, not all performance produced by employees always produces good results, because the performance level of each employee is different, and each employee also has their own way of improving their performance. This research aims to examine the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance. The population of this research is all employees of PT Bank Mandiri Taspen Bekasi Branch Office. The sampling method in this research uses a saturated sampling method. The sample in this study was 35 employees of PT Bank Mandiri Taspen Bekasi Branch Office. The data analysis methods used in this research are descriptive statistics, data quality testing, and hypothesis testing. The results of this research indicate that organizational culture and organizational commitment have a significant effect on employee performance. The results of this research show that organizational culture has a significance value of $0.02 < 0.05$, which means that H1 is accepted and H0 is rejected, so that organizational culture has a significant effect on employee performance. Apart from that, the organizational commitment variable has a significance value of $0.04 < 0.05$, which means that H2 is accepted and H0 is rejected, so that organizational commitment has a significant effect on employee performance.

Keywords

Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Persaingan usaha pada era globalisasi semakin ketat membuat pengelola sumber daya manusia (SDM) perlu terus dikembangkan secara lebih aktif.

Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapi kondisi tersebut.

Melihat kenyataan tersebut, peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative, tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif. Untuk membentuk kualitas SDM yang memadai, perlu adanya dukungan dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme karyawan, karena kualitas SDM memegang peranan yang sangat utama dalam sebuah organisasi.

Karyawan sebagai tumpuan dari peran organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dalam mengelola sumber daya lainnya sehingga harus diterapkan dengan baik dan benar sesuai peran dan fungsi organisasi agar terwujudnya keberhasilan yang diinginkan perusahaan. Bank menjadi salah satu perusahaan yang memerlukan karyawan dengan pengetahuan, keterampilan yang baik untuk menjalankan tugasnya. Keberhasilan seorang karyawan diukur dari apa yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila tujuan yang ditargetkan kepada karyawan dapat tercapai. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi dengan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan demi mengikuti zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat.

Pada suatu organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa Faktor yaitu :

Faktor pertama, yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Secara umum perusahaan atau organisasi terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang kepribadian, emosi, dan ego yang beragam. Hasil pejumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi.

Masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi suatu perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan

sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Meutia & Husada, 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya pada suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor kedua, yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Jika komitmen organisasi rendah maka semakin banyak karyawan yang akan keluar dari organisasi sehingga bisa menyebabkan karyawan yang tersisa merasa resah, kurang bersemangat dalam bekerja dan mendorong mereka untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana.

Hal ini tentunya akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya jika komitmen organisasi tinggi maka karyawan akan bertahan diorganisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi dapat dijadikan objek sebagai penelitian ini. Hal tersebut disebabkan terjadinya fenomena yang menjadikan bahan acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada tiga tahun terakhir sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan.

Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi terdapat beberapa kategori statistik kinerja karyawan yang berbeda, peneliti menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan statistik kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kategori statistik kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir:

Tabel 1. 1

Statistik Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Hasil
2021	35	100%	94%
2022	35	100%	92%
2023	35	100%	88%

Sumber: PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut merupakan total nilai dari semua perspektif, dan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi belum optimal dimana terjadi fluktuasi pencapaian target kinerja karyawan, pada tahun 2021 ke tahun 2023. Ini di indikasikan bahwa belum maksimalnya kerja dari masing-masing karyawan. dapat dilihat bahwa kinerja dari PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi dalam 3 tahun terakhir selalu mengalami penurunan.

Tentunya menurunnya kinerja dari suatu perusahaan berkaitan dengan beberapa faktor yang ada dalam internal perusahaan dan faktor dari karyawan itu sendiri.

Penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi masih layak diteliti karena masih terdapat penelitian terdahulu yang inkonsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Amran & Taher (2021), menyatakan bahwa budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Moron et al., (2023), yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menambahkan 1 (satu variabel) independen yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditambahkan sebagai variabel independen disebabkan variabel komitmen organisasi diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Data yang dikumpulkan berbentuk angka dan statistik untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bekasi. Populasi penelitian

ini adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bekasi yang berjumlah 35 orang, yang juga menjadi sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh.

Definisi operasional variabel meliputi dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Budaya organisasi diukur dengan indikator seperti inovasi, orientasi hasil, dan kemantapan, sedangkan komitmen organisasi diukur melalui kesetiaan dan kebanggaan karyawan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas, kualitas kerja, serta kerjasama tim. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkatan kesetujuan.

Teknik analisis data melibatkan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen pengukuran valid dan konsisten. Uji asumsi klasik juga diterapkan, mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan data yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda memenuhi asumsi statistik yang diperlukan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Analisis ini memberikan gambaran lengkap mengenai hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan, terlihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi. Koefisien regresi yang signifikan ($t = 3.287$, dan tingkat signifikansi $0,02 < 0.05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi.

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Secara rasional kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa baik karyawan dalam bekerja, sedangkan karyawan dapat bekerja dengan baik apabila ada dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar seperti budaya organisasi yang baik dan positif. Salah satu upaya untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan efektif adalah mengatur nilai-nilai dan

aturan dalam budaya organisasi yang lebih baik, dan positif. Setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, dan budaya organisasi. Namun, karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, melalui budaya organisasi dapat mendorong agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan, terlihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi. Koefisien regresi yang signifikan ($t = 3.057$, dan tingkat signifikansi $0,04 < 0.05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi.

Komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan akan bertahan diorganisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pengaruh simultan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis simultan, menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen ($F=36,189$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi perlu memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi. Implikasi temuan ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik di PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu

mempertahankan nilai-nilai budaya organisasi yang baik untuk mempertahankan pencapaian tujuan organisasi.

2. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik di PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi memiliki komitmen dan berkontribusi untuk perusahaan.

Meskipun hasil penelitian memberikan wawasan yang berharga, namun terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Temuan ini hanya berlaku dalam konteks spesifik dari PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Bekasi. Hal tersebut menyebabkan generalisasi temuan ini perlu dipertimbangkan dengan hati-hati terutama jika diterapkan pada konteks yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya mempertimbangkan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun, terdapat keterbatasan dalam metode dan data yang dapat memengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa kesimpulan penting yang dapat diambil. Pertama, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bekasi.

Kedua, hasil uji t untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 kembali diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, uji F yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi memainkan

peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individual maupun secara bersamaan, di lingkungan Bank Mandiri Taspen Cabang Bekasi.

REFERENCES

- Amran, A., & Taher, T. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pt. Pln Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Bakri, M. (2022). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Journal Of Management*, 5(1), 704–719.
- Gustina, S. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pertahanan nasional Kota Medan. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 67–79.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119–126.
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Salsabila, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional , budaya organisasi , disiplin kerja , dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan perusahaan kontraktor. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23088–23108.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Akuntansi, BisnisDan Keuangan*, 2(5), 235–246.
- Siregar, E. M., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh motivasi , disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Batam Hills Golf Resort. *Jurnal Management*, 6(1), 13–27.
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur Budaya Organisasi, Whistleblowing dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan dana desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–12.