Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Bandung

Muhammad Rezza Patama, Dudung Abdurrahman, Allya Roosalyn
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
rezzapratama100@gmail.com, abahdar@gmail.com, roosalyn.allya@gmail.com

Abstract— In the world of HR management, we often find companies trying their best to make their human resources perform the best. From research (Siregar, 2014), it turns out that employee performance can be influenced by organizational culture and organizational commitment. Therefore, researchers made research to determine the influence of organizational culture, organizational commitment to employee performance at the Bandung City Tourism Office. The nature of the research is descriptive and verification. The sample technique used is probability sampling with simple random sampling type obtained as many as 75 respondents. The results of the verification data analysis show that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, organizational culture and organizational commitment together have a positive and significant effect on employee performance. Companies are expected to pay attention to organizational culture and organizational commitment, because that way the company can improve employee performance in the company.

Keywords—employee performance, job placement and organizational culture.

Abstrak—Dalam dunia manajemen SDM, seringkali kita menjumpai perusahaan berusaha sekuat tenaga membuat sumber daya manusia diperusahaannya memiliki kinerja yang terbaik. Dari penelitian (Siregar, 2014).Kinerja karyawan ternyata dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasional. Maka dari itu peneliti membuat penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Bandung.Sifat penelitiannya yaitu deskriptif dan verifikatif. Teknik sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling didapatkan sebanyak 75 responden. Hasil dari analisis data verifikatif menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. begitupun budaya organisasi dan komitmen organisasinal bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasional, sebab dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci—budaya organisasi ,kinerja karyawan dan penempatan kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan. Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu untuk mengatur karyawannya, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa cara. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Fahlevi (2017) menyebutkan bahwa ada beberapa cara untuk mengukur kinerja yaitu dengan melihat kualitas kerja karyawan. Lalu melihat kuantitas kerja karyawan dengan melihat seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam seharinya. Melihat pelaksanaan tugas karyawan juga dapat menjadi faktor pengukur kinerja karyawan. Dan yang terakhir adalah melihat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dapat menjadi faktor untuk penilaian kinerja karyawan. Mathis and Jackson dalam Sunarti, Rasyid dan Gunawan (2017), menyatakan bahwa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah variabel individual, sepeti: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, motivasi, pengalaman, umur, jenis

Kelamin dan faktor individu lainya. Variabel situasional, seperti: faktor fisik dan pekerjaan yang terdiri atas: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, dan lingkungan fisik (penyiaran, temperatur dan ventilasi) dan faktor sosial dan organisasi, seperti: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan sosial.

A. Metode Penelitian

Metode pemelitian yg digunakan adalah metode survey dengan Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal. Metode kuantitatif dipergunakan buat meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data memakai penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistic menggunakan tujuan buat menguji hipotesis yg sudah telah ditetapkan dan diolah menggunakan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitiaan ini adalah teknik pengukurran skala Likert, karena skala ini memiliki relibilitas yang relative tinggi. Response dalam skala Likert dikumpulkan, dan jawaban yang paling tidak menyenangkan diberi nilai tertinggi, sedangkan jawaban yang paling tidak menyenangkan diberi nilai terendah. Setiap subindikator dan masingmasing variabel akan dijabarkan ke dalam pernyataan dengan menggunakan skala Likert beserta alternative jawaban tersebut.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling dengan memakai Purposive Sampling, dengan memakai Teknik Sampel Jenuh. Teknik Sampel Jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel menggunakan kondisi populasi yg terdapat kurang asal 75orang. jika populasi 75 orang, maka n=sampel. Jadi jumlah populasi akan dijadikan sampel. Maka sampel di penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan Dinas Pariwisata Kota Bandung.

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh secara simultan dan parsial menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan software IBM SPSS 26.0

II. LANDASAN TEORI

B. Budaya Organisasi

Menurut Siagian dalam jurnal (Sinopsium umum X 2020) budaya organisasi dari pengertian ”corporate culture” merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi juga sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen. Berdasarkan berbagai asumsi tersebut, hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Selain dipahami, seluruh jajaran menyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan.

C. Komitmen Organisasional

komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan (Sutrisno, Haryono & Warso (2018) Sebagai bentuk refleksi dari sikap karyawan, kedekatan emosional dan bentuk perhatian karyawan terhadap organisasinya untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi Luthans (2015), menyatakan komitmen sudah dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang banyak mendapatkan perhatian peneliti di bidang perilaku organisasi. Bateman dan Strasser (dalam Anggrian, W. M., & Sumarlin, A. W. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai sifat dasar multidimensi, melibatkan loyalitas karyawan, harapan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, taraf tujuan dan nilai yang sejalan dengan organisasi dan harapan untuk mempertahankan keanggotaan.

D. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kayawan

Budaya organisasi merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2015) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organsiasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Menurut Gibson, et al (2015) budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada disetiap organisasi.

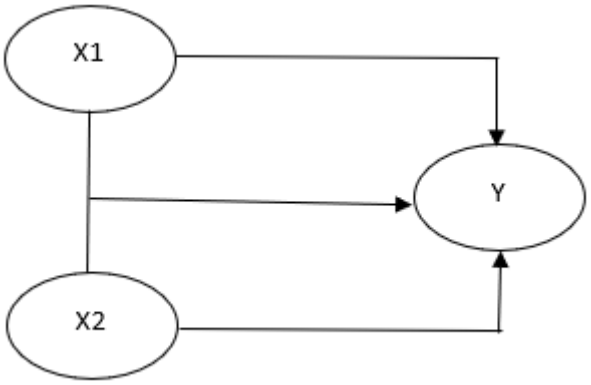
E. Pengaruh Komitmen Orgaisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathieu dan Zajac (2015) komitmen organisasional adalah sikap yang bekerja secara langsung berkaitan dengan partisipasi karyawan dan niat untuk tetap tumbuh dengan organisasi dan terkait dengan kinerja pekerjaan. Lebih lanjut Porter dan Smith (2017) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

F. Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Guna meningkatkan kinerja karyawan di suatu tempat maka tidak cukup untuk melihat motivasi kerja dari suatu individu melainkan dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya menurut Sagung Binda *et al* (2015: 949-950) Secara alami, perusahaan masih mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dalam suatu pekerjaan dengan kriteria yang disyaratkan.

1. **H1** = Adanya pengaruh positif signifikan dari Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Pariwisata Kota Bandung
2. **H2** = Adanya pengaruh positif signifikan dari Komitmen Organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pariwisata Kota Bandung
3. **H3** = Adanya pengaruh positif signifikan dari Budaya Organisas (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di Dinas Pariwisata Kota Bandung



III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi di Dinas Pariwisata Kota Bandung

Tanggapan responden mengenai variabel Budaya Organisasi (X1) yang menghasilkan rata-rata skor dari seluruh indikator Budaya Organisasi sebesar 258,2 (61,1%) yang mana dengan nilai tersebut variabel Budaya Organisasi pada dinas pariwisata kota bandung termasuk ke dalam kategori Tinggi, karena nilai tersebut berada dalam interval antara 60%-80%, artinya secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada dinas pariwisatakota Bandung cenderung Baik.

B. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasional di Dinas Pariwisata Kota Bandung

Tanggapan responden mengenai variabel Komitmen Organisasional (X2) yang menghasilkan rata-rata skor dari seluruh indikator Komitmen Organisasional sebesar 261,7 (62,2%) yang mana dengan nilai tersebut variabel Komitmen organisasional di dinas pariwisata Bandung termasuk ke dalam kategori Tinggi, karena nilai tersebut berada keseluruhan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional di dinas pariwisata kota bandung cenderung Tinggi.

C. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata Kota Bandung

Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menghasilkan rata-rata skor dari seluruh indikator Kinerja Karyawan sebesar 210,2 (62,8%) yang mana dengan nilai tersebut variabel Kinerja karyawan pada dinas pariwisata kota Bandung termasuk ke dalam kategori Tinggi, karena nilai tersebut berada dalam interval antara 60%-80%, artinya secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada dinas pariwisata kota Bandung cenderung Tinggi.

D. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 1. PENGUJIAN HIPOTESIS UJI T (PARSIAL) COEFFICIENTS[A]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.178	1.132		1.040	.302		
	Budaya Organisasi	.755	.034	.933	22.112	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel koefisian diperoleh thitung = 22,112 yang artinya thitung t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka jika diketahui penyebab budaya organisasi yang terjadi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada karyawan Dinas Pariwisata Kota Bandung, dengan demikin hipotesis terbukti.

E. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 2. PENGUJIAN HIPOTESIS UJI T (PARSIAL)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.656	1.161		2.286	.025		
	Komitmen Organisasional	1.244	.061	.922	20.310	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel koefisian diperoleh thitung = 20.310 yang artinya thitung > t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerjakaryawan. Maka jika diketahui penyebab komitmen organisasional yang terjadi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Bandung, dengan demikin hipotesis terbukti.

TABEL 3. PENGUJIAN HIPOTESIS UJI F (SIMULTAN)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2658.255	2	1329.128	289.233	.000 [b]
	Residual	330.865	72	4.595		
	Total	2989.120	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, nikai F yang didapat dari hasil uji Anova adalah 289,233 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Orgaisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerjs Karyawan (Y).

TABEL 4. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	**Regression**	**2658.255**	**2**	**1329.128**	**289.233**	**.000b**
	Residual	**330.865**	**72**	**4.595**		
	Total	**2989.120**	**74**			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi

Sumber : Data Olahan 2020

H0 : β1, β2 = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
H3 : β1, β2 ≠ 0, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisaisonal terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi ≤ α, maka Ho ditolak dan Ha diterima, signifikasi > α, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga membandingkan fhitung dengan ftabel di mana jika: fhitung > ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, fhitung < ftabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Ftabel = (k:n-k) /(2:77)= 3,12

Berdasarkan tabel 4.31 regresi linear berganda (uji F) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 289,233 > Ftabel 3,12, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi pada karyawan Dinas Pariwisata Kota Bandung sudah berjalan dengan baik terlihat dari dimensi-dimensi pada variabel ini memiliki nilai rata-rata skor serta rata-rata persentase skor dalam kategori baik. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara sebelumnya yang menyatakan bahwa proses Budaya Organisasi sudah dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kota Bandung, ditunjukkan dengan adanya proses pengerjaan jobdesk lebih baik dan meningkat, hasil dari pengamatan dan pengolahan data atas jawaban responden berkaitan dengan Budaya Organisasi.
2. Komitmen Organisasional pada karyawan Dinas Pariwisata Kota Bandung sudah berjalan dengan baik terlihat dari dimensi-dimensi pada variabel ini memiliki nilai rata-rata skor serta rata-rata persentase skor dalam kategori baik. Kemudian Komitmen Organisasional sudah berjalan dengan baik didasarkan juga dengan hasil wawancara dengan narasumber yang menyatakan bahwa pada umumnya Komitmen yang di berikan karyawan sudah baik .
3. Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Bandung sudah tumbuh dalam diri sebagian besar karyawan serta berjalan dengan baik terlihat dari dimensi-dimensi pada variabel ini yang memiliki nilai rata-rata skor serta rata-rata persentase skor dalam kategori baik. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan narasumber dalam wawancara yang menyatakan Kinerja Karyawan meningkat dengan adanya Kerjasama yang baik.
4. Hasil dari penelitian Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS statistic 25.0 di dapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Artinya dapat diasumsikan bahwa peningkatan satu persen Budaya Organisasi dapat meningkatkan satu persen Kinerja Karyawan di dinas pariwisata kota bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian Robbins (2004:60) dalam Tika (2015:140) Pentingnya Budaya Organisasi dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan dikuatkan oleh pernyataan bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian Budaya Organisasi mengemukakan bahwa para

karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah.

5. Hasil dari penelitian Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan mengunakan SPSS Statistic 25.0 di dapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasional memiliki pengaruh positif yang signifikan pada Kinerja KaryawanTerdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
6. Hasil dari penelitian pada Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS Statistic 25.0 didapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Orgnisaisonal dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Novita & Ruhana, 2016) bahwa pada variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan

V. SARAN

1. Saran untuk Dinas Pariwisata Kota Bandung melihat dari hasil tanggapan responden berdasarkan variabel Budaya Organisasi, diketahui bahwa dimensi pada variabel ini seperti Perhatian terhadap detail,Orientasi manusia,orientasi tim,Orientasi hasil dan agresivitas memiliki nilai rata-rata skor serta rata-rata persentase skor dalam kategori baik. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan bagaimana Budaya Organisasi pada karyawan yang dapat meningkatkan kemampuan skill serta menambah knowledge karyawan karena terbiasa melakukan hal-hal baru dalam kehidupannya di perusahaan. Kemudian fokus utama adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan (confident) selain dimensi ini memiliki nilai skor serta persentase skor terendah dibandingkan dimensi lainnya, tetapi kepercayaan diri karyawan penting juga untuk ditingkatkan agar semua potensi dirinya dapat keluar dan bermanfaat bagi perusahaan.
2. Saran untuk Dinas Pariwisata Kota Bandung melihat dari hasil tanggapan responden berdasarkan variabel Komitmen Organisasional, sudah berjalan dengan baik terlihat dari dimensi-dimensi pada variabel ini seperti Affective Commitment. Continuence Commitment, Normative Commitment memiliki nilai rata-rata skor serta rata-rata persentase skor dalam kategori baik. Hal ini perlu ditingkatkan lebih baik lagi karena karyawan merupakan asset berharga milik perusahaan, tentunya kepuasan yang didapatkan oleh setiap karyawan merupakan tujuan dari perusahaan agar karyawan yang dimilikinya bisa nyaman dan mengeluarkan potensi terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksana.

[2] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

[3] Rivai,V. & Sagala,E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.

[4] Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2015). *Organizational Behaviour*. New York : Upper Sadle River.