

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA KSU KENCANA MAKMUR LAMONGAN)**

***(THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE QUALITY
(EMPLOYEE CASE STUDY IN KENCANA MAKMUR LAMONGAN)***

Siti Nurafidah Azlina

Ekonomi Manajemen, vidaazlina19@gmail.com

Website :	Abstrak
<p>https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kualitas kerja karyawan dan untuk mengetahui salah satu diantara kedua variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kualitas kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSU KENCANA MAKMUR sebanyak 64 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kualitas kerja karyawan dan variabel yang lebih dominan adalah komitmen organisasi.</p>
Kata Kunci:	
<p><i>Budaya organisasi, komitmen organisasi, kualitas kerja karyawan</i></p>	
Keywords :	Abstract
<p><i>Organizational culture, organizational commitment, work quality of employees</i></p>	<p><i>This study aims to determine the relationship between organizational culture and organizational commitment simultaneously and partially affect the quality of employee work and to find out one of the two variables that have a dominant influence on employee quality of work. This type of research is quantitative descriptive. The population and sample in this study were all employees of KSU KENCANA MAKMUR as many as 64 people. The sampling technique used in this study was probability sampling. The results showed that organizational culture and organizational commitment have a partial and</i></p>

simultaneous influence on employee work quality and the more dominant variable is organizational commitment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global. Tujuan penting manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah guna untuk memperlancar tujuan perusahaan itu sendiri. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi, misi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan.

Budaya organisasi adalah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berpikir dan berperilaku. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kualitas kerja organisasi, khususnya kualitas kerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Komitmen merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah tertuang dalam visi dan misi organisasi tersebut. Setiap karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi biasanya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta sangat loyal kepada organisasinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan dan loyalitas yang tinggi untuk berbuat yang terbaik serta keinginan untuk selalu setia (Jauhari, 2010).

Kualitas kerja seorang karyawan juga sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang dimana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang tasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah dimana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di miliknya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Kualitas kerja karyawan di KSU KENCANA MAKMUR akan menjadi lebih baik jika dalam diri setiap karayawannya melibatkan sebuah budaya serta komitmen terhadap perusahaan tersebut.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Diduga bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan pada KSU KENCANA MAKMUR LAMONGAN.
2. Diduga bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan pada KSU KENCANA MAKMUR LAMONGAN.

3. Diduga bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kualitas kerja karyawan pada KSU KENCANA MAKMUR LAMONGAN.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dari tabel dibawah ini adalah rekapitulasi dari hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)			
	1. Indikator 1 (X1.1)	0,766	0,2461	Valid
	2. Indikator 2 (X1.2)	0,699	0,2461	Valid
	3. Indikator 3 (X1.3)	0,763	0,2461	Valid
2.	Komitmen Organisasi (X2)			
	1. Indikator 1 (X2.1)	0,708	0,2461	Valid
	2. Indikator 2 (X2.2)	0,941	0,2461	Valid
	3. Indikator 3 (X2.3)	0,941	0,2461	Valid
3.	Kualitas Kerja Karyawan			
	1. Indikator 1 (Y.1)	0,572	0,2461	Valid
	2. Indikator 2 (Y.2)	0,729	0,2461	Valid
	3. Indikator 3 (Y.3)	0,804	0,2461	Valid
	4. Indikator 4 (Y.4)	0,758	0,2461	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 20

Dengan r_{tabel} pada $df = N-2$ dan probabilitas 0,05 diperoleh $r_{tabel} = 0,2461$ menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2461$ (nilai r_{tabel} untuk subjek uji sebanyak 64). Hal ini berarti bahwa semua indikator tersebut semuanya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukuran untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun hasil pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel/Indikator	Koefisien Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,751	0,60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,833		Reliabel
3	Kualitas Kerja (Y)	0,726		Reliabel

Sumber : data diolah dari SPSS 20

Dari hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner telah memiliki standar konsistensi (reliabel) yang memenuhi kriteria Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat dinyatakan baik untuk penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Data yang mempunyai distribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukannya parametric-test.

Tabel 3.1

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,63041811
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,117
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		1,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan melihat nilai Asymp. Sig. pada tabel diatas, maka diketahui bahwa nilai untuk budaya organisasi, komitmen organisasi dan kualitas kerja karyawan berdistribusi normal karena nilai sign > 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2
Hasil Uji Multikolinearitas

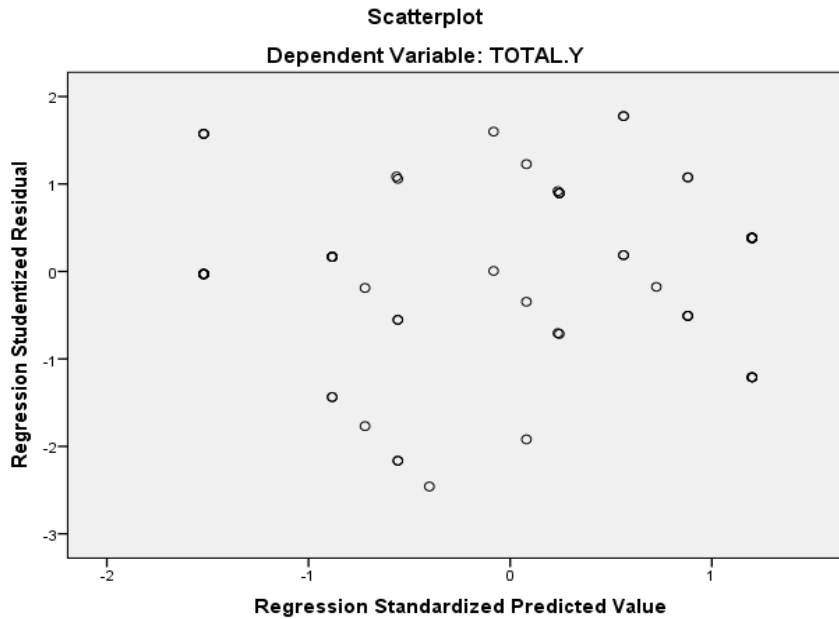
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,797	,799		,997	,322		
	TOTAL_X1	,438	,062	,448	7,082	,000	,711	1,406
	TOTAL_X2	,662	,071	,586	9,265	,000	,711	1,406

a. Dependent Variable: total kualitas kerja

Hasil pengujian menunjukkan variabel independen yang memiliki nilai tolerance mendekati 1 dan lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas menunjukkan titik-titik pada scatterplot menyebar diatas dan dibawah atau sekitar 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tael 3.4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,909 ^a	,826	,821	,641	1,806

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

Untuk mendeteksi tidak adanya autokorelasi adalah dengan $du < d < 4-du$ hasil yang diperoleh adalah $1,6601 < 1,806 < 2,3399$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak ada autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,797	,799		,997	,322
	TOTAL_X1	,438	,062	,448	7,082	,000
	TOTAL_X2	,662	,071	,586	9,265	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

$$Y = 0,797 + 0,438 X1 + 0,662 X2$$

Dari hasil koefisien dua variabel bebas diatas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,662 mempunyai nilai terbesar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,189. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel komitmen organisasi (X2).

5. Uji Korelasi Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,909 ^a	,826	,821	,641	1,806

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) secara bersama-sama adalah sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah sangat kuat dimana nilai interval koefisien terletak antara 0,80 – 1,000.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,909 ^a	,826	,821	,641	1,806

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan data diatas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,826 yang berarti 82,6%. Hal ini berarti variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berkontribusi besar terhadap kualitas kerja.

7. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi parsial yang paling besar dinyatakan sebagai variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,797	,799		,997	,322		
	TOTAL_X1	,438	,062	,448	7,082	,000	,711	1,406
	TOTAL_X2	,662	,071	,071	9,265	,000	,711	1,406

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

Dari hasil pengujian diatas maka hipotesis pertama menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

8. Uji F

Dalam pengujian ini bertujuan untuk menganalisis derajat signifikansi hubungan variabel-variabel independent budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kualitas kerja karyawan (Y).

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119,196	2	59,598	145,200	,000 ^b
Residual	25,038	61	,410		
Total	144,234	63			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

Dari hasil pengujian diatas maka hipotesis kedua menyatakan variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada analisis statistik tersebut, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan di KSU KENCANA MAKMUR LAMONGAN. Hal ini terlihat dari koefisien regresi linier budaya organisasi yang mempunyai tanda positif sebesar 0,438 dan hasil uji signifikan t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada analisis tersebut, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan di KSU KENCANA MAKMUR LAMONGAN. Hal ini terlihat dari koefisien regresi linier berganda komitmen organisasi yang mempunyai tanda positif sebesar 0,662 dan hasil uji signifikan t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil analisis perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} Budaya Organisasi (7,082) dan Komitmen Organisasi (9,265) sedangkan t_{tabel} sebesar 1,9996. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan (Y).
2. Dari analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 145,200 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) berpengaruh secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y).
3. Dari hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 0,438X_1 + 0,662X_2$. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kualitas kerja karyawan adalah variabel komitmen organisasi (X₂) karena memiliki nilai sebesar 0,662. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan

bahwa hipotesis yang menyatakan variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh paling dominan terhadap kualitas kerja karyawan (Y).

Saran

1. Dengan adanya penelitian ini, kiranya dapat memberikan suatu masukan an motivasi kepada KSU KENCANA MAKMUR agar lebih meningkatkan suatu budaya organisasi karena dalam hal tersebut dapat memberikan kontribusi baik bagi kualitas kerja karyawan.
2. Harapan peneliti bagi KSU KENCANA MAKMUR semoga kedepannya bisa semakin berkembang lebih baik lagi. Khususnya untuk budaya organisasi agar dapat mencerminkan organisasi yang luar biasa dengan kebudayaannya sehingga dapat menjadi contoh dan panutan bagi koperasi-koperasi lain yang ada di sekitarnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penulis berharap agar memilih objek penelitian diatas instansi yang diteliti oleh peneliti sekarang guna untuk mendapatkan responden yang lebih banyak lagi. Tujuannya adalah agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan peneliti dapat mengetahui serta membandingkan permasalahan yang muncul dan dihadapi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherrington, 1995:11. *Artikel Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Available From* : <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>. akses tanggal 28 Oktober 2019 pukul 11:47 WIB.
- Fahmi Muhammad, dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No.01*. Hal : 15-17.
- Fauzi Muhammad, dkk. 2016. Pengaruh udaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Toys Games Indonesia Semarang). *Jurnal of management Vol.02 No.02*.
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- J.William Schulze, 1949. *Pengertian ciri, unsur, manfaat dan pentingnya organisasi. Available from* : <https://www.ngelmu.co/pengertian-organisasi/>. Akses tanggal 28 Oktober 2019 pukul 00:19 WIB.
- Krisnayanti, 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpsar. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Lutans, 2011. *Dalam buku Budaya dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Matutina, 2001. *Artikel Pengertian Kualitas Kerja. Available from* : <https://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-kualitas-kerja/>. Akses tanggal 28 Oktober 2019 pukul 02:18 WIB.
- Muis Muhammad Ras, dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol 1 No.01*. Hal : 12-15
- Pratiwi Putri, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja.

Jurnal Aset. Vol.14 No.01

- Rois Arifin, dkk. 2017. *Dalam buku Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi*. Vetakan pertama. Penerbit Empat Dua Kelompok Instrans Publishing. Malang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Alfabeta. Bandung.
- Sukati Ningsih, 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Anggota dalam Meningkatkan Kinerja Pada Suar Indonesia di Kediri. *Jurnal Ilmu Management Vol.05, No.4*
- Sulistiyani dan Rosidah, 2009 : 11. *Artikel Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Available from : <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>. *Akses tanggal 28 Oktober 2019 pukul 11:47 WIB*