

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Salah Satu Perusahaan Perumahan Di Banten

Urfanul Aulia¹, Heri Sapari Kahpi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Banten

e-mail: upang808@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 42 karyawan sebagai responden. Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Kata kunci: Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to measure the extent to which organizational culture and organizational commitment influence employee performance. The type of research used is explanatory, with data collection conducted through questionnaires. The sampling technique applied is saturated sampling, involving the entire population of 42 employees as respondents. The analytical approach used is quantitative analysis. Based on the descriptive analysis results, it was found that both partially and simultaneously, organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that the stronger the organizational culture and commitment, the higher the level of employee performance.

Keywords: *Organizational culture, organizational commitment, employee performance.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi. Setiap institusi senantiasa berupaya meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya guna meraih kinerja yang optimal. (Hasibuan, 2019). Upaya peningkatan kualitas juga menjadi strategi untuk mendorong motivasi karyawan serta membantu mereka memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Permasalahan terkait kinerja karyawan perlu mendapat perhatian serius, karena kinerja tersebut berdampak langsung pada mutu dan volume hasil kerja organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika persaingan yang terus berkembang (Priansa, 2018). Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja maksimal. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan organisasi (Ogbonnaya, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Afsar, 2018). Artinya kinerja dari sebuah perusahaan tergantung kepada kinerja karyawannya, dimana setiap karyawan merupakan motorbagi berjalannya sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi, maka budaya organisasi harus sangat diperhatikan (Qorfianalda & Wulandari, 2021). Menurut Nurhaeda et al., (2022) bahwa suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian,

pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya. Nilai inti organisasi akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja pegawai. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja pegawai dengan budaya organisasi. dalam (Bayu et al., 2023).

Secara prinsip, setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing, namun tingkat kekuatan budaya tersebut dalam memengaruhi perilaku dan tindakan karyawan tidaklah selalu sama. (Sukatiningsih, 2017). Budaya organisasi akan semakin kuat apabila karyawan menunjukkan tingkat penerimaan yang tinggi terhadap nilai-nilai utama organisasi serta memiliki komitmen yang besar terhadap nilai-nilai tersebut. Meski demikian, budaya organisasi yang kuat juga memiliki sisi kelemahan, yaitu cenderung membatasi keberanian karyawan untuk mengeksplorasi pendekatan-pendekatan baru, terutama ketika dihadapkan pada kondisi yang berubah dengan cepat (Dupont & Karpoff, 2020).

Sementara itu variable lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi (Pattnaik, 2020). Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang selalu diberikan ruang khusus untuk dilakukan peninjauan baik dari manajemen dalam sebuah organisasi maupun pada penelitian yang berfokus pada perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Iqbal Khan et al., 2011).

Di sisi lain, komitmen terhadap organisasi juga menjadi aspek yang sangat penting, karena jika suatu organisasi tidak memiliki tingkat komitmen yang kuat, hal tersebut dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Wijnmaalen, 2016). Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Secara nyata, budaya organisasi yang baik mampu mendorong tingkat komitmen organisasi dan kinerja pegawai. (Ananta Wijana & Ramantha, 2015).

Perusahaan perumahan di Banten saat ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pencapaian target perusahaan. Keterlambatan proyek, rendahnya kepuasan pelanggan, dan efisiensi kerja yang belum maksimal menjadi indikator utama dari permasalahan tersebut. Di sisi lain, budaya organisasi yang belum tertanam kuat dalam perilaku karyawan menyebabkan kurangnya rasa memiliki dan rendahnya inisiatif dalam bekerja. Nilai-nilai perusahaan belum sepenuhnya diinternalisasi, sehingga tidak mampu menjadi panduan nyata dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, komitmen karyawan terhadap organisasi pun masih tergolong rendah, ditunjukkan dengan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja dan motivasi kerja yang cenderung menurun. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya strategis dari perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan komitmen karyawan guna mendorong kinerja yang lebih unggul dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2020) merupakan budaya organisasi adalah sebagai berikut adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Menurut (Manilau et al., 2023) bahwa budaya organisasi telah mengintegrasikan gaya dan perilaku budaya individu, yang sebelumnya berubah menjadi norma dan filosofi baru, dengan energi baru dan kebanggaan kelompok untuk membangun dengan cara tertentu.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2016)) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

2.2 Komitmen Organisasi

Menurut (Nurrofi, 2013) bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Merupakan (Robbins & Coulter, 2018) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara

keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan Komitmen Organisasi menurut (Sutrisno, 2016) merupakan upaya yang tinggi untuk organisasi. keyakinan tertentu dalam organisasi dan penerimaan nilai-nilainya. nilai-nilai sebuah perusahaan

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Paais & Pattiruhu, 2020), mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Hasibuan, 2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016), mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

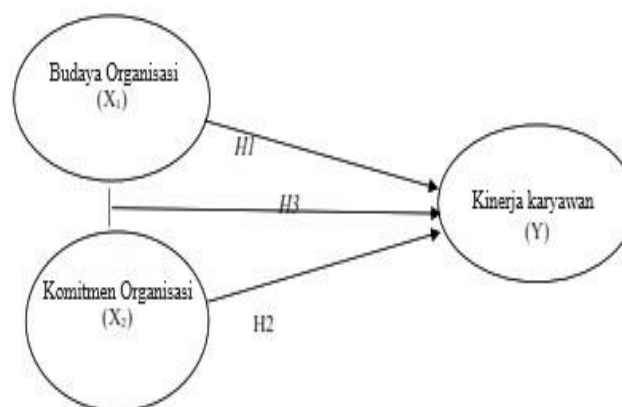
METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan perumahan yang menjadi objek studi, dengan jumlah total sebanyak 42 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kuantitatif dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

KERANGKA PENELITIAN

Adapun kerangka pemikiran berdasarkan deskripsi latar belakang, sbb :



**Gambar
Model Penelitian**

HASIL ANALISIS DATA

Adapun hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini telah memenuhi uji persyaratan analisis linear berganda, dan sudah memenuhi persyaratan dengan telah di uji validitas dan reliabilitas.

HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model	B	t	Sig
Constanta	1,097		
Budaya Organisasi (X ₁)	0,581	4,389	0,000
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,353	2,533	0,015

Sumber : hasil diolah peneliti

Hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputer SPSS, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,097 + 0,581X_1 + 0,353X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar **1,097**; artinya jika variabel **X₁** dan **X₂** nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar **1,097**.
- Koefisien regresi Variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar **0,581**; artinya jika Budaya Organisasi (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,581**. Koefisien bernilai positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai, maka semakin meningkat Budaya Organisasi maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X₂) sebesar **0,353**; artinya jika Komitmen Organisasi (X₂) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,353**. Koefisien bernilai positif antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai, maka semakin meningkat Komitmen Organisasi maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi.

HASIL ANALISIS UJI F

Model	Mean Square	F	Sig
Regression	332,050	108,350	0,000

Sumber : hasil diolah peneliti

Hasil uji keseluruhan diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 108,350$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,220 dan alpha hitung (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂), secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,581 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,389 lebih besar dari 2,018, dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan terhadap Budaya Organisasi maka Kinerja Pegawai Karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan adalah 0,353 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar

2,533 lebih besar dari 2,018, dan nilai signifikansi (*Sig*) yang diperoleh sebesar 0.015 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.015 < 0.05$) artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Komitmen Organisasi secara individu terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima. artinya setiap ada peningkatan terhadap variabel Komitmen Organisasi maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($108,350 > 3,220$). Dan nilai signifikan (*Sig*) yang diperoleh sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0.05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) memiliki pengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai. Pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan variabel Budaya maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selain itu, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga terbukti dan dapat diterima. Secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi bersama-sama menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis tersebut juga dapat diterima.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil tanggapan responden, terdapat tiga hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan. Pertama, orientasi pada tim dalam budaya organisasi, menandakan perlunya peningkatan kerja sama tim melalui evaluasi budaya kerja. Kedua, tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, sehingga perusahaan perlu membangun komunikasi yang terbuka dan transparan untuk meningkatkan rasa percaya tersebut. Ketiga, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai target, sehingga dibutuhkan perbaikan sistem kerja dan pengelolaan beban tugas agar produktivitas karyawan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B. (2018). Frontline employees' high-performance work practices, trust in supervisor, job-embeddedness and turnover intentions in hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1436–1452. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2016-0633>
- Ananta Wijana, D., & Ramantha, I. (2015). Interitas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(3), 841–851.
- Bayu, D., Triambodo, A., Widhiastuti, H., Sugiarti, R., Virgonita, M., Winta, I., & Rifah, M. ?. (2023). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus). *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2), 744–753. <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Dupont, Q., & Karpoff, J. M. (2020). The 'Trust Triangle: Laws, Reputation, and Culture in Empirical Finance Research. *Journal of Business Ethics*, 163(2), 217–238. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04229-1>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Khan, T., Ahmed Jam, F., Akbar, A., Bashir Khan, M., & Tahir Hijazi, S. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252–262. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p252>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Manilau, Y. A., Gorang, A. F., Hermayanti, & Peny, T. L. L. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 1010–1024.
- Nurhaeda, Z., Maryadi, Idris, M., & Ardasanti, A. (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 395–406.
- Nurrofi, A. (2013). Analisis Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi (Affective, Continuance, Normative) Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 4, 28–34.
- Ogbonnaya, C. (2019). Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes? *Human Resource Management Journal*, 29(3), 509–526. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12203>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pattnaik, L. (2020). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: Moderating Role of Person–Organization Fit. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150920920776>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2018). *Management* (14th Global Edition (ed.)). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (Revisi). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* (Ed.1). Alfabeta.
- Sukatiningsih. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Anggota dalam Meningkatkan Kinerja Pada Suar Indoneisa Di Kediri. *Jurnal Revitalisasi*, 11(2), 92–103.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wijnmaalen, J. (2016). Organisational commitment and turnover intentions in humanitarian organisations. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 16(1), 47–66. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2016.075372>