

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIREKTORAT TEKNIK DAN OPERASIONAL AJB BUMIPUTERA 1912, JAKARTA

Lukman Hakim¹, Haji Mustaqim², Rahman Syahputra³, Suyatni⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Indonesia

email: lukman.hakim@uis.ac.id, ms.syurah@gmail.com, rahman@uis.ac.id, suyatni0502@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu komitmen kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912 dengan jumlah populasi sebanyak 135 orang, dan sampel yang diambil sebanyak 60 orang. Metode analisis statistik yang dilakukan adalah menggunakan bantuan aplikasi computer SPSS versi 16. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat terdapat pengaruh komitmen kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Keywords : komitmen kerja , budaya organisasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam hal memanfaatkan sumber daya (modal, material, mesin, metode, lingkungan), dan lainnya, sarana dan prasarana, data dan sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (J. Winardi 2006 ; 8).

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia adalah salah satu faktornya yang sangat penting. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana menuju ke sana, dan kemudian mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar. Tujuan strategis, lingkungan eksternal,

proses bisnis internal, dan menentukan bagaimana efektivitas akan ditentukan dan diukur adalah semua masalah dalam proses ini (Robert L. Malthis & John H. Jackson, 2006:67).

Penilaian kinerja karyawan paling tidak memiliki tiga hubungan dengan manajemen sumberdaya manusia yaitu pertama, hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk menentukan besarnya remunerasi / kompensasi : artinya berapa kenaikan gaji atau tunjangan/bonus yang akan karyawan terima. Semakin baik penilaian kinerja karyawan, tentunya akan mendapatkan take home pay yang lebih tinggi. Hasil dari penilaian kinerja akan menjadi salah satu komponen untuk menentukan besaran gaji bersih per bulan.

Selain itu juga, dari hasil penilaian kinerja tentunya akan menjadi pertimbangan untuk kenaikan golongan seorang karyawan. Yang kedua untuk kepentingan promosi, artinya dari penilaian kinerja, akan menentukan apakah karyawan tersebut layak mendapatkan promosi jabatan atau tidak, atau akan dimutasi ke

bagian lain, atau yang paling buruk adalah diberhentikan, karena memiliki kinerja yang buruk. Yang ketiga adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan (Rivai & Basri, 2004:55)

Dari data-data yang tertera di penilaian kinerja, akan menjadi bahan pertimbangan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan. Dari penilaian kinerja akan terlihat kesenjangan/gap antara pengetahuan/ketrampilan/sikap yang dibutuhkan dengan kenyataan yang ada. Gap inilah yang akan dijadikan bahan untuk menyusun bahan atau materi pelatihan /pengembangan selanjutnya.

Menjawab tantangan-tantangan tersebut di atas, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi memadai sehingga dapat mengatasi permasalahan tersebut dengan cepat dan baik. Perkembangan manajemen sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi baik publik maupun swasta saat ini semakin menempatkan peran sumber daya manusia (SDM) pada posisi yang penting dan mendapat perhatian lebih disamping sumber daya-sumber daya lainnya seperti sumber daya mesin, sumber daya teknologi, sumber daya finansial, sumber daya informasi dan lain sebagainya.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan dengan dua cara yang berbeda. Cara pertama diajukan oleh Porter dkk (dalam Panggabean, 2004:45-47) yang mengatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, Becker (dalam Panggabean, 2004 ;107) menggambarkan bahwa komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Ndraha (2005 : 46), terdapat dua hal penting terkait dengan budaya organisasi : (1) organisasi sebagai sumber tumpangan (vehicle) bagi setiap nilai budaya organisasi, (2) visi organisasi merupakan sumber budaya organisasi. Jika

studi perilaku keorganisasian berdasarkan anggapan bahwa organisasi berperilaku sendiri berbeda dengan perilaku orang – orang yang membentuknya, maka sejajar dengan itu, organisasi juga mempunyai budaya sendiri yang berbeda dengan budaya orang – orang yang membentuk dan berkepentingan dengannya. Budaya Organisasi terbentuk dari interaksi antara karakteristik organisasi dengan karakteristik manusia yang berkepentingan atau terkait dengan organisasi sebagai subjek dan objeknya.

Perusahaan Asuransi adalah suatu institusi yang kegiatan usahanya adalah memberikan proteksi kepada pemegang polis, tidak hanya mempunyai produk proteksi yang handal dan menguntungkan, namun juga mengandalkan kualitas / kecepatan pelayanan dan efektifitas tindakan dengan tingkat kinerja SDM yang baik yang juga akan menjadi faktor kunci keberhasilannya. Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912 sangat menyadari bahwa kesuksesan suatu organisasi, selain membutuhkan kepemimpinan yang efektif, dibutuhkan pula motivasi kerja serta budaya organisasi yang kondusif

Tinjauan Pustaka Kinerja

Menurut Wibowo (2012 : 2) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Sedangkan menurut Robbins (1996 : 230) kinerja adalah suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau oppurtunity (O), yaitu $Kinerja = f (A \times M \times O)$, artinya : (1) kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan, (2) kinerja adalah tingkat kinerja yang tinggi

sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu.

Meskipun seseorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat, (3) kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, (4) sedang kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Kinerja menurut Rivai & Basri (2004 : 14) adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Alwi, (2001 ; 18) adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Adapun Robbins dan Judge (2007;47) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008;15) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan

akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Sedangkan Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002;180) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Budaya Organisasi

Manahan Tampubolon (2012 : 209) menyatakan budaya organisasi adalah suatu budaya yang terbentuk di dalam suatu organisasi terdiri atas pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi ke arah yang positif, diperlukan sistem pengelolaan manajemen agar pembentukan budaya itu terkendali dan menjadi modal utama bagi organisasi dan anggota-anggotanya.

Nicholas Georgiadi (1994 : 15) menyatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur organisasi dan sistem pengendalian yang menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku dalam tiga bidang yaitu nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan gaya kepemimpinan.

Schein (1995;54) menyatakan budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok

tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi. Dimana akan diturunkan kepada anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berpikir, dan merasa dalam organisasi.

Metodologi

Metode penelitian merupakan suatu langkah – langkah sistematis yang akan digunakan sebagai pedoman dalam menyelesaikan masalah. Dengan menggunakan metodologi penelitian ini, maka suatu penyelesaian masalah akan terjadi lebih terarah dan memberikan kemudahan dalam menganalisa sampai kegiatan menyimpulkan semua permasalahan yang ada.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun tujuan penelitian ini, ingin memperoleh gambaran/deskripsi tentang pengaruh komitmen, dan budaya organisasi untuk menguji hipotesis tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912 yang berjumlah 135 orang dan sampel sebanyak 60 orang.

Hasil Penelitian

Peneliti melakukan survey dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji korelasi dan regresi linear dengan menggunakan program computer SPSS ver 16. Tujuan dilakukan analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun berganda terhadap kinerja para karyawan AJB Bumiputera 1912. Adapun gambaran hasil penelitian ditampilkan dengan Matriks hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. Matriks Hasil Penelitian

No	Hubungan / Pengaruh	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Persamaan Regresi	t hitung	t tabel	Keterangan
1.	$X_1 \rightarrow Y$	0.996	0,992 atau 99,2%	$\hat{Y} = 1,025 + 0,527 X_1$	86,982	2.002	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima
2.	$X_2 \rightarrow Y$	0.998	0,995 atau 99,5%	$\hat{Y} = 0,615 + 0,211 X_2$	110,836	2.002	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima
3.	$X_{1,2} \rightarrow Y$	0.999	0,998 atau 99,8%	$\hat{Y} = 0,211 - 0,9911 X_1 + 0,606 X_2$	51,812	3.16	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan teori – teori atau pendapat yang ada, diantaranya yang dikemukakan oleh Steven R. Covey (1992) yang menyatakan bahwa melalui kepemimpinan dalam organisasi paradigma atau filsafat manajemen yang menempatkan prinsip-prinsip universal dan nyata dalam ke dalam pusat organisasi. Diharapkan Kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 bisa dilaksanakan

1. Tingkat Antar Perseorangan. Dasar prinsip ini ialah percaya. Orang-orang dalam suatu organisasi harus saling mempercayai.
2. Tingkat manajerial. Pada tingkat ini pemberdayaan adalah kuncinya. Bila kedua prinsip tersebut di atas tidak berjalan pada kedua tingkat itu, pemberdayaan tidak akan berhasil sebagai prinsip utama tingkat manajerial. Sebaliknya anggota/pengikut harus dikendalikan.
3. Tingkat Organisasional. Penjajaran (alignment) adalah prinsip yang harus ada pada tingkat ini, yang berarti bahwa pada masing-masing orang dalam organisasi bekerja menuju misi pokok dengan sistem nilai yang sama. Demikian pula kebijakan dan sistem organisasi harus mendukung misi tersebut, dan upaya anggota/ pengikut untuk menyelesaikan misi tersebut.

Adapun yang berorientasikan pelayanan, yang dapat melihat hidup sebagai suatu misi dan tidak hanya sebagai suatu karir.

1. Memancarkan energi positif → Mereka optimistis, positif dan modern.
2. Percaya pada orang lain → Mereka tidak bereaksi berlebihan pada perilaku negatif, kritik dan kelemahan manusia. Dengan demikian pemimpin seperti ini melihat bahwa perilaku dan potensi adalah dua hal yang berbeda.
3. Bersifat sinergis → Mereka memilih untuk memfokuskan diri pada kepentingan orang lain serta peduli terhadap posisi tetapi tidak berkelahi untuk mendapatkannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data variabel komitmen, budaya organisasi dan kinerja Kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terbukti komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912
2. Terbukti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912
3. Terbukti komitmen kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912

Saran

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti khususnya dilingkungan Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912, maka penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan dan Sarana & Prasarana. Semoga penelitian saya berguna.

Referensi

- A.S. Moenir, 1992, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kpegawaian, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Alwi M.S, Syafaruddin. 2001. “Keunggulan Kompetitif Melalui SDM”. Edisi 1.
- Covey, S, 1992, Principle Centered Leadership, New York, Simon & Shuster.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM buku 1. Jakarta : Indeks Cet. 1. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Gareth, R. Jones, 1994, Organizational Theory : Text and Cases, Addison – Wesley Masachuset.
- Georgiardi, Nicholas, 1994, A Handbook of Human Resources Management, Jakarta, PT Elek Media Komputindo.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. Donnelley, James H. Jr, 1994, Organizational Behaviour : Structure, Processes, Boston, Richard D. Irwin, Inc.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta :Prentice Hall
- Hasibuan SP, Malayu, 1996, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta, Gunung Agung.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H, James L.,1999, Management of Organizational Behaviour Utilizing Human Resources, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Heyzer Jay., and Barry Render, 2001, Operation Management, New Jersey, Prentice Hall International Inc.
- J. Winardi, 2006, Teori Organisasi Teori Organisasi dan Pengorganisasian, Rajawali Pers,
- Kartono, Kartini,. 2003. Pimpinan dan Kepemimpinan. RajaGrafindo Persada Jakarta :
- Kotter, John P., and Hetskett, James L.,1992, Corporate Culture and Performance, New York, Simon & Schuster Inc.

- Lewis, Diane, 1992, *How Useful a Concept in Organizational Culture Strategic Change*, New York, The Mc. Milian Co.
- Luthans, F., 1985, *Organizational Behaviour*, 4-th edition, New York, Mc Graw- Hill.
- Mangkunegara, A Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Manulang, M, Marihot Manulang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*, Yogyakarta, BPFE.
- Meyer, J.P., N.J. Allen, and C.A. Smith. 1993. *Commitment to Organizations Occupations : Extension and Test of a There-Component Conceptualization*,
- Munandar, dkk. 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Ndraha, Talidizuhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex.S, 2001, *Manajemen Personalita: Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta, BPFE.
- Rivai Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan..* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Tiga
- Robbins, Stephen P., 1996, *Organization Behaviour : Concept, Controversies and Application*, Englewood Clift, Prentice Hall.
- Robert L Mathis John H.Jackson, 2004. *Human Resource Management (Edisi Bahasa Indonesia*, Oleh : Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin Sadili, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia.
- Schein, E. H. 1996 "Leadership and Organizational Culture," *The Leader of the Future*, San Fransisco: Jossey Bass.
- Schein, Edgar H., 1992, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Jossey-Bass Inc.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sri Kuncoro, Zainuddin. 2002 *Komitmen organisasi Jurnal komitmen karyawan*
- Stoner, James A.F. 2003. *Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Tampubolon Manahan, 2012, *Perspektif Organisasi Bisnis edisi ketiga*, Ghalia Indonesia
- Terry, George, R, 1982, *Principles of Management*, Illinois, Richard D. Irwin Inc.