

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN TETAP PG. KREBET BARU

Maria Ufa

Universitas Negeri Surabaya

Mariaufa.mu@gmail.com

### Abstract

*PG. Kretbet Baru Malang is a subsidiary of PT. Rajawali Nusantara Indonesia engaged in the agro industry. The company has a vision to become the industry leader in sugar cane-based global competition, then the support is required from the employees who have the skills and abilities. Where in this case required the organizational culture and organizational commitment in PG. Kretbet Baru Malang.*

*This purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on the employee performance. Samples from this study were all employees of the division Fabrication & Installation PG. Kretbet Baru Malang which totaled 225 people. Permanent employees and using a sample probability sampling of 144 employees. For the data analysis technique used was multiple linear regression with the help of SPSS software version 23.*

*Result of the study explained that the influence organizational culture on employee performance is significant positive. The influence of organizational commitment on the employee performance is significant positive. Organizational culture and organizational commitment have a simultaneous influence on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Kemunculan pasar bebas atau lebih sering kita sebut MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) menciptakan keamanan, perdamaian dan dapat menciptakan ekonomi yang kuat sehingga dapat berkompetisi dengan negara-negara di Asia bahkan di dunia. Salah satu aspek yang menonjol dengan adanya MEA adalah dari aspek ketenagakerjaan, akses mencari pekerjaan ke luar negeri lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. MEA juga dapat menjadi kesempatan yang bagus untuk perusahaan dalam mencari tenaga kerja terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan (Republika Online, 2013 dalam CRMS Indonesia, 2015).

Suatu perusahaan dituntut memiliki budaya organisasi yang kuat agar karyawan baik dari dalam maupun luar negeri mampu untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan dan akan berdampak positif bagi perusahaan (Wirashalci, 2015).

Budaya organisasi yang baik dapat membantu kinerja dikarenakan dapat menciptakan suatu tingkat motivasi

pada diri karyawan. Begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan efektif.

Budaya organisasi ialah seperangkat nilai-nilai yang dianut dalam menjalankan aktivitas organisasi yang dapat berfungsi secara optimal. Untuk itu, budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat serta diperkenalkan pada kinerja karyawan melalui proses sosialisasi sehingga nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu. Selain itu budaya organisasi yang kuat yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan, dalam menghadapi MEA seorang karyawan juga dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. (Shiftindonesia.com, 2014).

Burhan *et al* (2013: 1) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 78,8%. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Syauta *et al* (2012: 69)

budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Atmojo (2012: 126) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Riau. Dimana penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Yiing *et al* (2009: 53) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, terdapat *research gap* antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun objek dari penelitian ini adalah PG. Krebet Baru. Pabrik Gula Krebet Baru merupakan anak perusahaan PT. Rajawali Nusantara Indonesia. PG. Krebet Baru yang berkedudukan di jalan Bululawang 10 Malang. Produk utama yang di hasilkan PG. Krebet Baru adalah Gula Kristal putih (GKP) selain itu produk sampingan PG Krebet Baru adalah tetes (*molasses*), blotong dan ampas.

Salah satu divisi dari PG. Krebet Baru adalah divisi HRD (*Human Resource Development*). Divisi HRD memiliki fungsi untuk memastikan pelaksanaan kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan pengembangannya dapat mendukung produktivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Manajer HRD selalu berusaha menjaga budaya organisasi pada seluruh karyawan termasuk pada divisi pabrikasi dan Instalasi.

Menurut hasil wawancara dengan Kabag SDM & Umum Budaya organisasi yang ada di PG Krebet Baru adalah kerja cerdas, kerja keras, kerja cermat dan kerja ikhlas. Kerja cerdas dalam karyawan bekerja dengan pandai dalam memperhitungkan resiko (tidak meninggalkan resiko dan mementingkan besar kecilnya resiko yang akan diperoleh, misalnya karyawan bisa memecahkan suatu masalah dalam melakukan pekerjaan. Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan PG Krebet secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan misalnya karyawan divisi pabrikasi pada bagian gilingan sudah melakukan pekerjaan dengan fokus dan teliti serta mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan agar tidak terjadi resiko akibat kerja. Kerja cermat adalah perilaku teliti dan hati-hati karyawan PG Krebet dalam

mengerjakan tugas-tugasnya, agar pekerjaan tidak hanya selesai tepat waktu tetapi pekerjaan juga selesai dengan baik.

Berdasarkan keterangan dari Kabag SDM & Umum, karyawan PG Krebet dalam melakukan proses pembuatan gula sudah berhati-hati dan teliti serta sudah sesuai dengan standar gula yang ditentukan perusahaan. Kerja ikhlas adalah karyawan PG Krebet bekerja dengan niat yang tulus semata-mata untuk mencari keridhaan Sang Pencipta seperti yang dapat dilihat dari fenomena yang ada di perusahaan karyawan pabrikasi & instalasi tetap bekerja dengan sungguh-sungguh dan giat. Pada saat penerapan budaya organisasi untuk pertama kalinya, banyak karyawan menentang dan paling banyak berasal dari karyawan pelaksana. Mereka menentang peraturan-peraturan terkait efisiensi dan efektivitas perusahaan (kerja cerdas). Hal itu terjadi karena karyawan pelaksana memiliki jam lembur (*overtime*) yang terlalu tinggi dan melampaui batas. Kemudian juga terjadi pertentangan mengenai sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar.

Ketika merumuskan budaya organisasi tersebut pemimpin atau manajemen membimbing dan mengarahkan secara langsung pada karyawan, selain itu pemimpin memberikan dorongan agar karyawan dapat menerapkan budaya organisasi saat melakukan pekerjaan sehingga lama kelamaan budaya organisasi menjadi kebiasaan dalam diri karyawan. Kemudian pemimpin juga menghimbau dan mengajak para karyawan untuk bekerjasama dalam menjalankan budaya organisasi tersebut serta memberikan pengarahannya bahwa budaya organisasi itu akan membawa perusahaan menjadi lebih baik dan berhasil. Jadi, untuk melaksanakan budaya organisasi secara maksimal maka karyawan harus melakukan tahapan demi tahapan. Hal tersebut merupakan alasan kenapa budaya organisasi PG. Krebet Baru diurutkan mulai kerja cerdas, kerja ikhlas, kerja cermat, dan kerja ikhlas. Para tenaga kerja harus mampu bekerja berdasarkan tahapan-tahapan tersebut dan tidak ada yang plaiing dominan karena semua itu saling berhubungan satu sama lain. Hal ini terbukti dari meningkatnya kinerja karyawan PG. Krebet Baru yang berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan dari tahun ke tahun.

Komitmen organisasi dalam perusahaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Dalam hal ini

karyawan PG. Kreet Baru masih sering terjadi keterlambatan yang ditunjukkan dengan data klasifikasi keterlambatan karyawan dalam bekerja. Pada bulan oktober 2016 karyawan yang terlambat mencapai 26%.

Pada bulan November 2016 karyawan yang terlambat mencapai 20% sedangkan pada bulan desember 2016 karyawan yang terlambat mencapai 16%. Tingkat kehadiran karyawan dilihat dari bulan Oktober, November ke Desember 2016 mengalami penurunan yang signifikan, hal ini mengidentifikasi bahwa kesadaran karyawan dalam kehadiran sudah mengalami peningkatan.

Berdasarkan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu serta fenomena yang ada di perusahaan, maka peneliti ingin meneliti bagaimana “**Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap PG. Kreet Baru**”.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Susanto (2006: 111) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku supaya bisa diterima oleh lingkungannya. Berbagai literature mendefinisikan bahwa organisasi dengan berbagai versi. Steephen P. Robbins misalnya mengatakan “bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi itu dengan organisasi lain”. Sistem pemaknaan bersama tersebut, merupakan seperangkat dari karakteristik utama nilai-nilai organisasi tersebut (“*a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values*”).

### Teori Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2006) dalam Atmojo (2012: 116-117) Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai “tingkatan dimana karyawan mengidentifikasi dengan

organisasi tertentu dan tujuan, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

### Teori Kinerja Karyawan

Muhdar *et, al* (2015: 301) menjelaskan bahwa kinerja adalah salah satu koleksi total dari bekerja pada pekerja. Dengan demikian, kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh usaha seseorang dengan kemampuan dalam keadaan tertentu.

Berikut merupakan hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini berdasarkan teori – teori di atas:

- H1 : Ada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Ada pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Ada pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena lebih menekankan pada keeluasaan informasi. Dimana dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah kausal atau sering disebut dengan hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2010:18). Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen (penyebab), sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (akibat).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan juga data sekunder. Data primer yang di dapatkan dari wawancara dengan salah satu staf HRD PG. Kreet Baru dan penyebaran kuisioner langsung pada karyawan PG. Kreet Baru bagian pabrikasi dan instalasi. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari dokumen PG. Kreet Baru yang berupa profil perusahaan dan absensi karyawan.

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PG. Kreet Baru bagian pabrikasi dan

instalasi yang berjumlah 225 karyawan karena penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan divisi SDM & Umum. Jumlah sampel sebesar 144 dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling*.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan SPSS versi 23. Angket dalam penelitian ini telah lolos uji validitas dengan nilai r-hitung masing-masing pernyataan > nilai r-tabel, diketahui nilai r-tabel bernilai 0,1660. Selain itu angket yang digunakan juga telah lolos uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel > 0,60 (Sugiyono, 2012: 121).

Angket penelitian ini juga lolos uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linier. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa dari uji normalitas *Kolmogorov-Smornov* variabel memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Asyms. Sig (2-tailed)* 0,099 > 0,05. Sehingga data dalam penelitian ini dikatakan memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi normal.. Hasil uji heterokedastisitas melalui uji *glejser* budaya organisasi adalah 0,610, komitmen organisasi 0,984 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah 0,621 yang lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF 1,610 < 10,00, maka persamaan regresi tidak ditemukan korelasi antara variabel bebas atau multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut bisa digunakan dalam penelitian.

Uji linieritas dapat diketahui dari tabel anova, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *linierity* budaya organisasi maupun komitmen organisasi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja dan juga pendidikan dapat diperoleh karakteristik responden pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Responden	Pabri- kasi	Instala- si	Jumlah
Jenis	Laki-laki	54	85	139
Kelamin	Perempuan	2	1	3
Lama bekerja	< 5 tahun	16	14	30
	>15-20 tahun	24	18	42
	>20 tahun	30	40	70
Pendidikan	SMA/SMK	43	38	81
	Diploma	21	12	33
	S1	13	15	28

Sumber: Diolah oleh penulis (2017)

Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 9,405Y + 0,381X_1 + 0,306X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

Nilai konstanta adalah sebesar 9,405, menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka nilai kinerja karyawan adalah 9,405

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,381 yang menyatakan bahwa setiap penambahan skor variabel budaya organisasi, maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.381.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif sebesar 0,306 menyatakan bahwa setiap penambahan skor variabel komitmen organisasi, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,306.

Nilai t-hitung X<sub>1</sub> sebesar 7,219 yang didukung dengan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t-hitung X<sub>2</sub> sebesar 3,778 yang didukung dengan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga bias disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.**  
**Nilai Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.704 <sup>a</sup>	.495	.488	1.24433

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent: Y

Sumber: Output SPSS versi 23 (2017)

Nilai *Adjusted R Square* nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,488=48,8 % yang menunjukkan bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh kinerja karyawan sebesar 0,488 atau 48,8 %. Sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang telah digunakan di dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karywan PG. Krebbe Baru Malang

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terlihat dari uji t yang sudah dilakukan diperoleh  $t_{hitung}$  dari analisis regresi linier berganda sebesar 7.219 dengan nilai signifikansi 0,000, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan PG. Krebbe Baru Malang.

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan, sebagian besar karyawan PG Krebbe Baru Malang telah menjalankan dan memahami prosedur budaya organisasi yang ada di perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan frekuensi sedang 68,3% karyawan PG Krebbe Baru Malang diarahkan agar dapat menangkap tanda-tanda dan menafsirkan tindakan terhadap perubahan lingkungan, hal tersebut terbukti dengan kesiapan perusahaan dalam menerima komplain dari distributor / tengkulak terkait dengan kualitas gula yang dihasilkan.

Sedangkan frekuensi rendah 45 responden atau 31,7% karyawan. Melihat masih banyak karyawan yang belum paham akan tujuan perusahaan, dimana perusahaan ingin menjadi perusahaan *agrobisnis* dan *excellent customer service* sedangkan karyawan hanya memahami pekerjaan dan tanggung jawab mereka saja,

perusahaan kurang berupaya memberikan pemahaman mengenai visi dan misi.

Hasil temuan ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya Burhan *et al* (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi Pabrikasi I,II & Instalasi I,II PG. Krebbe Baru Malang, hasil ini menerima hipotesis pertama pada penelitian ini dan sesuai dengan teori dari Kesuma (2007) sesuai dengan konteks pemberdayaan SDM.

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PG. Krebbe Baru Malang

Berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.778 dengan nilai signifikansi 0.000, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, dan bisa disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PG. Krebbe Baru Malang.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh penulis didapat bahwa frekuensi sedang 93 responden atau 65,5% karyawan hal ini sesuai dengan yang terjadi di lapangan bahwa sebagian karyawan PG. Krebbe Baru Malang merasa enggan untuk meninggalkan dan merasa tidak nyaman apabila memaksakan diri untuk meninggalkan PG. Krebbe Baru Malang.

Sedangkan frekuensi rendah 49 responden atau 34,5% karyawan. Hal ini karyawan masih memiliki komitmen yang rendah dilihat dari komitmen mereka dalam hal kedisiplinan. Karyawan masih sering datang terlambat meskipun perusahaan sudah menetapkan peraturan untuk tidak datang terlambat. Akan tetapi Karyawan banyak yang memanfaatkan estimasi waktu keterlambatan 15 menit untuk datang dan bahkan ada yang melebihi tingkat estimasi tersebut.

Hasil penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Atmojo (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan semakin produktif dalam pencapaian gula terbukti selama enam tahun terakhir diperoleh randemen 7,29% tertinggi diantara pabrik gula di lingkungan BUMN, baik sisi *revenue* maupun

laba perusahaan merupakan cerminan keberhasilan PG. Kreet Baru.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PG. Kreet Baru Malang**

Berdasarkan uji F, F hitung sebesar 80.476 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , dan bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi dengan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru Malang.

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien determinasi secara keseluruhan didapatkan kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan nilai korelasi dan koefisien determinasi sebesar 0,488 atau 48,8% dan 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan tergantung pada budaya organisasi dan komitmen organisasi yang ada di PG. Kreet Baru Malang.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh penulis didapat bahwa frekuensi sedang 83 responden atau 58,5% karyawan hal ini sesuai dengan yang terjadi di lapangan bahwa sebagian karyawan PG. Kreet Baru masih melakukan peningkatan kinerja, proses dan kualitas produk dengan memanfaatkan teknologi informasi terkini untuk mencapai kepuasan pelanggan. Perusahaan juga masih berupaya menghasilkan produk yang ramah lingkungan, melalui upaya efisiensi penggunaan bahan dan energi berbasis sumber daya alam. Sedangkan frekuensi rendah 59 responden atau 41,5% karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan masih terus mengembangkan kompetensi dan *leadership* karyawan, untuk menjadikan perusahaan yang handal.

Beberapa temuan yang terjadi pada karyawan PG. Kreet Baru Malang khususnya jika dilihat dari variabel. Hal tersebut berguna bagi karyawan dan juga perusahaan. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil tersebut, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima. Dari kedua variabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan disertai

komitmen yang tinggi akan menghasilkan suatu kinerja tinggi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil yang sudah diperoleh dari penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru Malang Divisi Pabrikasi & Instalasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memberikan masukan bahwa sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi dalam memberikan visi & misi yang ada di perusahaan yaitu, seperti memberikan seminar terhadap karyawan sehingga mereka mengerti akan tujuan perusahaan. Diharapkan juga PG. Kreet Baru Malang dapat lebih meningkatkan komitmen dalam hal kedisiplinan agar karyawan tidak melakukan keterlambatan lagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansel, Maria Finsensia dan Wijono, Sutarto. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Polisi di Kepolisian Resor Polres Ende. *Jurnal Psikologi*. Vol. 05 No. 02. Hal 125-142
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmojo, M. (2012). "The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance". *International Research Journal of Business Studies*. ISSN 2089-6271. Vol 5 (2). Hal 113-128
- Burhan, Arif., Ari Pradhanawati., dan Reni Shinta Dewi. (2013).'' *Ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/*
- Cherati, H., Mahdavi, I., Rezaeian, J. (2013). "The Mediating Role of Job Satisfaction Between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment". *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*. Vol 1 (1) PP 1-11. Hal 1

- Darsana, Made. (2013). "The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior". *The International Journal of Management*. Vol 2 Issue 4, Hal 35-42
- Dharmanegara, I.B.A., Sudarma, M., Noermijati dan Solimun. (2013). "Mediation Of Tri Hita Karana Organizational Culture In Effect Of Spiritual Intelligence and Asta Brata Leadership On Employee Performance". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol 5 (6). Hal 475-486
- Emmons, R. A., & Crumpler, C. A. (2000). Gratitude as a human strength appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 56-69. doi : 10. 152 1/jscp.2000.19.1.6.
- Ghozali. (2008). *Structural equation modelling metode alternative with PLS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriani. (2015). *Siapakah Kita Menghadapi MEA 2015*, indriani.blogspot.com/2015/12/siapakah-kita-menghadapi-mea-tugas-4.html?m=1
- Ivancevich, M., dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Javaheri, Hadis., Safarnia, Hassan., Mollahosseini, Ali. (2013). Survey Relationship Between Spiritual Intelligence And Service Quality. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol. 4 (9): hal. 547-554
- Khan, R.M., Ziauddin, Farooq, A.H., dan M.I. Ramay. (2010). "The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance". *European Journal of Social Scie*. Vol 15 (3). Hal 292-297
- King, David B. DeCicco, Teresa. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*. 28.68-85.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2008). *Organizational Behavior eighth edition*. New York: The McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Buku 1 Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lok, Peter and Crawford, John. (2003). The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on job Satisfaction and Organisational Commitment. *Journal of Management Development, (Online)*, Vol. 23, No. 4, pp. 321-338. (<http://emeraldinsight.com>, diakses 17 Desember 2013).
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkuprawira, S., (2008) *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. IPB Press, Bogor.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhdar, H.M., Mahlia, M., Ria, M.Y., Nurjannah, H. (2015)"The influence of spiritual intelligence, leadership, and organizational culture on organizational citizenship behavior and employees performance" (A study on Islamic banks in Makassar, south Sulawesi province, Indonesia" *The International Journal of Business & Management*". Issn 2321-8916. Vol 3 Issue 1. Hal 297-310
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nazir, Mohammad. (2009). *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rani, A.A., Abidin,I dan Mohd, R.A.H. (2013). "The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case Studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia". *A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends*. Vol. 2 (3): hal. 46-55
- Ravikumar, T., Dhamodharan, Dr. (2014). "Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment Satisfaction of Employess in Banking Sector". *The international Journal's Research Journal of Economics & Business Studies*. ISSN 2251-1555. Vol 03 (5). Hal 8
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Oranisasi*. Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen P, dan Judge, Timothy A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat

- Saida, Zainal. (2012). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu. *E-Jurnal Katalogis*. Vol. 1 (1): hal. 85-94.
- Sayadi, S., Soleimani, A. M. (2015). "The Relationship Between Spiritual Intelligence and Staff Job Performance Velayt University". *Journal of Social Issues & Humanities*. Vol 3 (5). Hal 12-16
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business Metode Penelitian untuk Bisnis. Buku 2 Edisi 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Business Metode Penelitian untuk Bisnis. Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, M., Solimun. (2013). Kecerdasan Eemosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11 (4): hal. 629-639.
- Shif. (2014). Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan AFTA 2015, Berkah atau bencana? <http://shiftindonesia.com/masyarakat-ekonomi-asean-mea-dan-afta-2015-berkah-atau-bencana/>. Diakses tanggal 10 November 2016
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama: Bandung.
- Siregar, Syofia. (2010). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Soeprihantono, John. (1988). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2006). *Metodologi Penelitian Administratif*. Cetakan keempat belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakan ke sebelas Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung. Cetakan ke tujuh belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakan ke sebelas Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma and Lesha. (2013). "Job Satisfaction and Organizational Comitment: The Case Of Shkodra Municipality". *European Scientific Journal*. Vol.9, No.17 ISSN:1857-7881
- Susanto, A.B., Gede Prama Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- SWA.co.id. (2014). RNI terapkan strategi manajemen baru <http://www.swa.co.id/business-strategy/rni-terapkan-4-strategi-manajemen-baru>. Diakses tanggal 2 Maret 2016
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo S. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yiing, H.L., Ahmad, B.Z.K. (2009). "The Moderating Effects of Organizational Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfction and Performance". *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 30 ISS 1 PP 53-86. Hal 53.