

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA KEDIRI

Okta Purnamasari

Program Pasca Sarjana Universitas Islam Kediri

Program Studi Manajemen

Jl. Sersan Suharmaji No. 38 Kota Kediri 64128

E-Mail: oktapurnamasari89@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out, (1) The effect of organizational culture toward employees performance at BNN Kota Kediri, (2) The effect of organizational commitment toward employees performance at BNN Kota Kediri, (3) The effect of organizational culture and organizational commitment toward employees performance at BNN Kota Kediri. This is a quantitative research by using multiple analysis regresi. The population in this research were 37 employees at BNN Kota Kediri. The sampling technique of this research is sensus. And the instrument is questionnaire to find out the statistical variabel data research of organizational culture, organizational commitment, and employees performance. This research also using Uji linieritas and uji multikolinieritas for data analysis technique. This research found out that (1) Organizational culture were positively related toward employees performance at BNN Kota Kediri. (2) Organizational commitment were positively related toward employees performance at BNN Kota Kediri. (3) Organizational culture and organizational commitment were positively toward employees performance at BNN Kota Kediri.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, And Employees Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, (1) Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BNN Kota Kediri, (2) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BNN Kota Kediri, (3) Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BNN Kota Kediri. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi ganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BNN Kota Kediri yang berjumlah 37 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang digunakan untuk mengungkap data variabel penelitian budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji linieritas dan Uji multikolinieritas. Hasil penelitian yaitu, (1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan BNN Kota Kediri. (3) Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri.

Kata kunci : Budaya organisasi, Komitmen organisasi, Dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2016). Akibat terjadinya interaksi dengan

karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi,

teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Per Menpan Nomor 39 Tahun 2012), dalam Grand Design Reformasi Birokrasi, budaya kerja dipahami sebagai Culture Set. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja”.

Budaya Organisasi tidak lepas dari Komitmen Organisasi dalam hal peningkatan kerja karyawan. Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi (Abrivianto, Swasto, Utami, 2014). Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkatkan, sebagaimana Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan, menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 14 Tahun 2014 dalam melaksanakan reformasi birokrasi Badan Narkotika Nasional menerapkan nilai-nilai organisasi yang akan menjadi dasar dalam mengembangkan budaya kerja yang disingkat SIP yaitu Service, Integritas, Professional.

Rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Badan Narkotika Nasional Kota Kediri.

METODE

Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif ini menampilkan analisis data bersifat stastik dengan angka dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono, 2008).

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu Variabel Bebas dan Variabel Terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya organisasidan Komitmen kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi ($X1$) dan komitmen organisasional ($X2$) dengan kinerja karyawan (Y). Bagaimana kerangka berpikir yang melandasi penelitian ini digambarkan dalam Gambar 1.

HIPOTESIS

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal/kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori/jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu.

Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki hubungan atau berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi yang kuat, maka akan semakin kuat juga komitmen organisasional pada diri karyawan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional (Darajat dan Rosyidah, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri.

Penelitian yang dilakukan Benkhoff (1997, dalam Nurjannah), komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan suatu kerugian.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi, sebagaimana Deal dan Kennedy (1982) dan Ouchi (1981) dalam McKinnon (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi, 2006). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 1993). Dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis statistik inferensial, maka penentuan populasi dan sample menjadi bagian yang sangat penting. Hal ini karena digeneralisasikan pada populasi. Hadi (1994) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang diselidiki. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri, baik yang berstatus PNS Organik, POLRI, PNS Pemerintah Daerah yang diperbantukan, maupun Karyawan Tidak Tetap (tenaga kontrak) berjumlah 37 karyawan dengan menggunakan teknik penarikan sensus sampling.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut (Sugiyono, 2007). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada karyawan BNN Kota Kediri maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri sejumlah 37 (tiga puluh tujuh) orang.

Menurut Arikunto (2006) untuk sekedar acuan – acuan apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Karyawan di BNN Kota Kediri berjumlah 37 orang kurang dari 100 sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga teknik sampling yang digunakan adalah dengan metode sensus. Dengan demikian sampel pada penelitian ini sebanyak 37 orang Karyawan BNN Kota Kediri.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variable bebas (independent variable) dengan variable terikat (dependent variable). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik dan statistik deskriptif.

HASIL UJI COBA INSTRUMEN

Uji coba dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesahihan dan tingkat keterandalan instrumen tersebut. Uji coba instrumen ini dilakukan di BNN Kota Kediri karena merupakan karyawan yang bernaung pada yayasan yang sama, membuka program keahlian yang hampir sama, dan situasi dalam pelaksanaan proses pembelajaran hampir sama. Instrumen penelitian yang baik harus

memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Analisis butir soal pada instrumen ini diuji dengan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi product moment. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel dengan taraf signifikan 5% maka instrumen tersebut tidak valid.

Butir soal yang sudah valid selanjutnya diuji tingkat reliabilitasnya. Reliabilitas berarti suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Sebuah instrumen dapat dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi jika dapat memberikan hasil yang tetap. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 sehingga untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument digunakan rumus Koefisien Alpha, jika semua nilai koefisien α lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen tersebut reliabel dan dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa koefisien uji t antara Budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,021. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi koefisiensinya. Harga koefisien uji t dengan taraf signifikansi 5% dan $N=37$ sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji t lebih kecil dari signifikansi yaitu $0,021 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yaitu Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BNN Kota Kediri.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyadi, Sulaeman dan Ramadhani (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa koefisien uji t dengan taraf signifikansi 5% dan $N=37$ sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji t lebih kecil dari signifikansi yaitu $0,002 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BNN Kota Kediri.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana (2014). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,752. Jika dibandingkan F tabel sebesar 3,28 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai F hitung $> F$ tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan Komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BNN Kota Kediri Sumbangan efektif kedua variabel bebas tersebut sebesar 40,9%.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan Komitmen organisasi secara bersama-sama dengan prestasi karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. Jika Budaya Organisasi maksimal maka diharapkan kinerja karyawan juga akan maksimal.
- b. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. Jika Komitmen Organisasi baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.
 - c. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. Jika Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi semakin baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. dan Rudito, B. 2012. “**The Influence of Commitment and Organizational Culture to Licensing Service Performance in Licensing Integrated Service Agency (BPPT Bekasi)**”. *Journal of Business and Management*, 1(3): 144-148.
- Mulyadi, D., Sulaeman, E. dan Ramadhani, A. 2012. “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang**”. *Jurnal Manajemen*, 9(4).
- Purnama, C. 2013. “**Influence Analysis Of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Citizenship Behavior (OBC) Toward Improved Organizational Performance**”. *International Journal of Business Humanities and Technology*, 3(5).
- Darajat, L. N. 2012. “**Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta**”. *Jurnal KES MAS*, 6(2).
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B. dan Eliyana, A. 2014. “**Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership And Servant Leadership To The Work Motivation, Work Satisfaction, and Work Performance of Teacher at Private Senior High School In Surabaya**”. *J. Education Research International*, 3(2).
- Taurisa, C., M. & Ratnawati, I. 2012. “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)**”. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 19(2).
- Irefin, P., Mechanic, M. A. 2014. “**Effect of Employee Commitment on Organizational Performance In Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Bromo State**”. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 3(3): 33-41.
- Robbins dan Judge. 2016. “**Perilaku Organisasi**”. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. “**Metode Penelitian Bisnis**”. Penerbit : CV.Alfabeta Jl.Gegerkalong Hilir 84/88 Bandung: Cetakan Enam Belas.
- Suhana, 2007, “**Relationship Analysis of Leadership Style, HRM Practices, Organizational Culture, Commitment and Performance (Study in People Crediting Bank (BPR) in Central Java)**”. *Usabawan No. 10, TH XXXVI, Oktober 2007, h. 47- 53*
- Nurjanah. 2008. “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**”. *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Luthans, Fred, 2006, “**Perilaku Organisasi**”, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mahmudi, 2005, “**Manajemen Kinerja Sektor Publik**”, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

- Fuad Mas'ud, 2004, **“Survai Diagnosis Organisasional,”** Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sitty Yuwalliatin, 2006, **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang”**. *EKOBIS Vol. 7 No. 2, Juni, h. 241-256*.
- Peraturan Kepala BNN Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Nilai – Nilai Organisasi Dalam Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Badan Narkotika Nasional.
- Riva'i, Veithzal. 2005. **“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Sulaiman, Abubakar M.T, 2002 **”Is It Really A Mediating Construct? The Mediating Role Of Organizational Commitment In Work Climate-Performance Relationship”**. *Journal of Management Development, Vol.21 , No. 3, March 2002, p. 170-183*.
- Wiku B.B. Adisasmito dan Prita Paramita, 2005, **“Persepsi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor Terhadap Penilaian Prestasi Kerja”**. *JMPK Vol. 08 No.01 Maret, h. 33-39*.
- Abrivianto, O., Swasto, B., dan Utami, H., N. 2014. **”Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang”**. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 7 No. 2 Januari 2014*.
- Tanuwibowo, J., C. dan Sutanto, E., M. 2014. **“Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Tirta Sarana Sukses”**. *Trikonomika, Volume 13, No. 2, Desember 2014, Hal. 136–144*.