

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT BISNIS DI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG GRESIK

Denny Astanto, Achmad Rizki Prasetyo

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Perusahaan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja unit bisnis di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik” Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner yaitu teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) dimana responden yang diteliti merupakan seluruh jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, hal ini karena F hitung $96.761 > F$ tabel 3.26 dan nilai signifikansi F yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci : Budaya Perusahaan, Komitmen dan kinerja

PENDAHULUAN

Latar belakang

Di wilayah Gresik tingkat pertumbuhan perumahan sangat tinggi, hal itu membuat sektor kredit perumahan menjadi persaingan yang sangat sengit diantara bank lainnya di Gresik. PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Yang merupakan perbankan yang memfokuskan di bidang kredit perumahan harus meningkatkan kinerja agar dapat terus bersaing.

Kinerja karyawan yang efektif dapat diukur berdasarkan kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah di tetapkan, serta kualitas kerja yang baik, untuk mencapainya diperlukan adanya kesamaan pandangan terhadap visi, misi, dan tujuan, Hasibuan (2007:105). Dalam penelitian ini ada dua faktor utama yang diteliti untuk melihat seberapa besar pengaruh terhadap kinerja yaitu budaya perusahaan dan komitmen.

Perumusan masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah budaya perusahaan dan komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja?
2. Apakah budaya perusahaan dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja?
3. Daribudayaperusahaandankomitmen, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins dalam Riani (2011:7) budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Setiap dimulainya kegiatan dari sebuah perusahaan adalah menetapkan sejumlah filosofi, aturan, tujuan-tujuan, dan sistem keorganisasian yang dibangun oleh para penggagas, pendiri, dan pemilik perusahaan. Filosofi dan lainnya tersebut merupakan asumsi dasar yang dijadikan pedoman budaya organisasi, Poerwanto (2008:22).

Menurut Robbins (2007:57) Komitmen karyawan terhadap organisasi organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan

suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Komitmen itu sendiri juga mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Komitmen dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Prawiro Sutoro dalam Tika (2014:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Blanchard dalam Sinambela (2012:7) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT.Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik di Unit Bisnis yang berada di Komplek pertokohon multi sarana plaza blok. C no. 1 Jalan Gubernur Suryo, Gresik.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Mayer dan Greenwood dalam Silalahi (2012:27) membedakan dua jenis deskriptif, yakni deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.

Sugiyono (2010:61) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dependen adalah variabel yang di pengaruhi yaitu variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi yaitu budaya perusahaan (X1) dan Komitmen (X2).

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik di unit bisnis yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus) dimana responden yang diteliti merupakan seluruh jumlah populasi, yaitu seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik di Unit Bisnis yang berjumlah 36 orang

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS ver18.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden

Hasil deskripsi data dari tanggapan respondens dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Data

Variabel	X1	X2	Y
Persentase	77.83	83.00	81.56
Rata-rata	80.79		

Keterangan:

X1 = Budaya Perusahaan

X2 = Komitmen

Y = Kinerja Karyawan

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y dipersepsi positif oleh responden. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel berada dalam kategori baik 80.79.

Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini suatu butir pertanyaan atau variabel dinyatakan valid jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ ($r_{\text{hasil}} > 0.329$). Berdasarkan dari SPSS dapat diketahui besarnya koefisien korelasi seluruh butir pernyataan dari masing-masing variabel. Koefisien korelasi dari tiap butir pernyataan memiliki hasil yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,329. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai nilai r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dimana r_{tabel} untuk $df = N = 36$ tingkat signifikan 5% adalah 0,329. dengan demikian maka item-item pernyataan seluruhnya dianggap reliabel atau handal dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi

memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk mengukur data penelitian.

2. Uji autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson 1,672 terletak antara batas atas dua (1,587) dan 4- dua (2,413), maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi ini.

3. Uji multikolinieritas

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai tolerance value dan VIF dari variabel bebas adalah lebih besar 0.10 dan lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Teknik Analisis

1. Teknik Analisis Regresi Linier

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dari persamaan regresi linier berganda di dapat hasil dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = -8.562 + 0.735X_1 + 0.500X_2 + e$$

- a. Nilai $b_0 = 8.562$ menunjukkan bahwa, jika variabel Budaya Perusahaan (X_1) dan Komitmen (X_2) bernilai 0.035, maka besarnya variabel kinerja (Y) yang ada berkurang sebesar 8.527

- b. Jika Budaya Perusahaan (X_1) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan berubah sebesar 0.735 satuan nilai dengan anggapan Komitmen (X_2) tetap, artinya semakin baik faktor tersebut, maka kinerja akan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap/konstan.

- c. Jika Komitmen (X_2) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan berubah sebesar 0.500 satuan nilai dengan anggapan Budaya Perusahaan (X_1) tetap, artinya semakin baik faktor tersebut, maka kinerja akan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap/konstan

2. Koefisien determinasi dan korelasi ganda

Nilai R square sebesar 0,854 artinya variabel dalam variabel-variabel bebas mampu menjelaskan peningkatan kinerja (Y) sebesar 85.4 %, Selebihnya sebesar 14,6 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model ini. Sedangkan nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,845 atau 84.5%, ini artinya bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini Budaya Perusahaan (X_1) dan Komitmen (X_2) mampu menjelaskan sebesar 84.5 % tentang pengaruh ke kinerja (Y). Selebihnya sebesar 15.5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model ini.

$R = 0,924$ artinya kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) bersama-sama terhadap variabel (Y) yaitu sebesar 92.4%

Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tingkat Signifikansi $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1 = 33$

1. Budaya Perusahaan (X1)

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung (11.714) > ttabel (2.035) maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan 2,5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa budaya perusahaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Komitmen (X2)

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung (6.326) > ttabel (2.035) maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan 2,5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Perhitungan signifikansi pada uji F dihitung berdasarkan F hitung dan dengan signifikansi sebesar 0,05 (5%). Jika F hitung yang dihasilkan lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Maka artinya semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil SPSS disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini karena F hitung 96.761 > F tabel 3.26 dan nilai signifikan F yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel budaya perusahaan (X1) dan komitmen (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Dalam uji validitas dan uji reliabilitas dinyatakan valid dan layak

digunakan untuk mengukur data penelitian.

Dari hasil empat uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu Uji Normalitas, Uji autokorelasi, Uji multikolinieritas dan Uji heteroskedastisitas didapat hasil yang sesuai dan layak untuk digunakan untuk mengukur data penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan variabel Budaya Perusahaan dan komitmen masing-masing mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja dan dapat diambil kesimpulan bahwa budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda. Disimpulkan variabel budaya perusahaan dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit bisnis di Bank BTN kantor cabang Gresik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil Analisa menunjukkan bahwa kinerja karyawan unit bisnis PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik di pengaruhi oleh faktor Budaya Perusahaan dan Komitmen Karyawan baik secara parsial maupun simultan dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel budaya perusahaan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian budaya perusahaan dan komitmen yang berpengaruh terhadap kinerja, maka peneliti merekomendasikan untuk memperhatikan kedua faktor tersebut terutama pada budaya perusahaan. Karena dari hasil kuisioner variabel komitmen memiliki nilai yang tinggi akan tetapi dari hasil penelitian variabel yang paling berpengaruh terhadap

kinerja adalah budaya perusahaan. Bukan tidak mungkin bila kedua hal tersebut diperhatikan dengan baik maka bisa menjamin kelangsungan dan peningkatan kinerja di unit bisnis Bank BTN kantor cabang Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Robbins, Stepen P. dan Mary Coulter 2007. *Manajemen*. Jakarta; PT Indeks
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kineja Pegawai*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Silalahi, Uber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.