

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Oktapianus

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)
e-mail: Oktapianus05@gmail.com

Endi Sarwoko

Dianawati Suryaningtyas

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK: *Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengembangkan kinerjanya. Karena di dunia kerja sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang profesional. Maka persaingan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang beragam di dunia kerja semakin meningkat. Faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu budaya organisasi dan komitmen kerja. Diterapkannya suatu budaya organisasi dalam sebuah organisasi maka akan dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan yang beretika. Komitmen kerja dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat turnover pegawai dalam suatu perusahaan. Tujuan dari peneliti ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja dan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja (Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang). Jenis penelitian ini kuantitatif. Kemudian menggunakan teknik sampel random sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 74 responden yang diambil dari karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja, terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja.*

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRAK: *Human resources are a very important part for a company in developing its performance. Because in the world of work, human resources are needed professionally. Then the competition for human resources who have diverse abilities in the world of work is increasing. Factors that also affect employee performance are organizational culture and work commitment. The implementation of an organizational culture in an organization will be able to encourage someone to be able to take ethical actions. Work commitment can be used as an indicator to measure employee turnover in a company. The purpose of this research is to examine the influence of organizational culture on work commitments and to examine the influence of organizational culture on employee performance through work commitments (Office of Supervision and Service of the Middle and Excise Type of Malang Excise). This type of research is quantitative. Then using a random sampling technique. This study used a sample of 74 respondents taken from the employees of the Office of Supervision and Service of Customs and Excise Type, Malang Excise. Scales of measurement in this study use a Likert scale. The results of this study indicate that there is a significant influence between organizational culture on work commitment, there is an indirect effect between organizational culture on employee performance through work commitment.*

Kata Kunci: *Organizational Culture, Work Commitments, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengembangkan kinerjanya. Karena di dunia kerja sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

profesional. Maka persaingan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang beragam di dunia kerja semakin meningkat. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor bagian terpenting dalam suatu perusahaan dan harus mendapatkan perhatian khusus oleh pemimpin perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang profesional dan ahli dalam bidangnya masing-masing.

Secara umum karyawan diharapkan agar memiliki kemampuan dan prestasi dalam kinerja yang dapat memberikan kemampuan yang optimal dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara 2015). Diterapkannya suatu budaya organisasi dalam sebuah organisasi maka akan dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan yang beretika. Sehingga hubungan antara anggota organisasi dapat terjaga dan menciptakan kinerja yang optimal (Denison 1995).

Komitmen kerja adalah rasa perhatian terhadap visi, misi serta tujuan, taat peraturan yang dimiliki oleh perusahaan, serta memiliki keteguhan akan terus menjadi karyawan perusahaan tersebut (Mayer dan Allen 1991). Komitmen organisasi dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat turnover karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir 2016) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen kerja, dan disiplin kerja.

Budaya organisasi dan komitmen kerja saling berhubungan, dengan adanya budaya organisasi maka dapat dilihat komitmen terhadap perusahaan (Robbins 2017). Bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Begitu pula dengan komitmen kerja yang juga ikut andil dalam kesuksesan pencapaian tujuan dari perusahaan. Menurut (Afrinaldo 2011) dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah di kota payakumbuh. Hasilnya adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintah dan. Didukung pula oleh penelitian (Widodo 2010), dengan judul pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil peneliti ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Namun berbeda dengan penelitian (Syauta 2012), dengan lokasi di Badan Pusat Statistik Lampung. Hasil peneliti ini menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari ketergantungan organisasi terhadap budaya organisasi dan komitmen maka hal ini masih perlu diteliti lebih lanjut karena masih terdapat gap dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di KPPBC Malang menunjukkan bahwa KPPBC Malang. Masalah yang timbul dalam budaya organisasi KPPBC Malang seperti kurangnya inisiatif dari karyawan dalam bekerja, karyawan KPPBC Malang dalam bekerja belum memaksimalkan waktu dengan efisiensi dan masih banyak nya kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja sehingga target yang ditentukan perusahaan belum semaksimal mungkin tercapai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang dan untuk menganalisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2017). Budaya kuat merupakan budaya dimana nilai inti organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas (Robbins, 2017). Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008).

Hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja sebelumnya sudah diteliti oleh Pantulak *et al* (2013) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja. Khalifah dan Palupiningdyah (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja. Penelitian Hakim (2015) menyatakan hal serupa bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda dan Sutiyem

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

(2015) menyatakan hal yang berbeda karena menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan akan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaannya ketika budaya organisasi yang diharapkan perusahaan sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi.

Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi juga akan mempengaruhi komitmen kinerja dalam organisasi, organisasi berkomitmen untuk orang-orang yang bersedia memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi untuk kebaikan organisasi sangat berkomitmen untuk organisasi mempengaruhi kinerja (Robbins, 2017).

Hubungan budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai sebelumnya sudah diteliti oleh Afrinaldo (2011), dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Fadli F. (2013), hasilnya menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Carl F Fey (2000) dengan lokasi di badan pusat statistik lampung. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan (Robbins, 2011).

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebelumnya sudah diteliti oleh Widodo (2010) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juanti (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Putriana (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kusworo et al (2015) juga berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shahzad (2013) dan Hakim (2015) berpendapat serupa bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan budaya yang kuat maka karyawan akan merasa terikat dengan kantor.

Hubungan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen memiliki peran penting terutama pada kinerja pegawai ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen bagian yang terkait dengan kinerja pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan (Sutanto dan Yonathan, 2014).

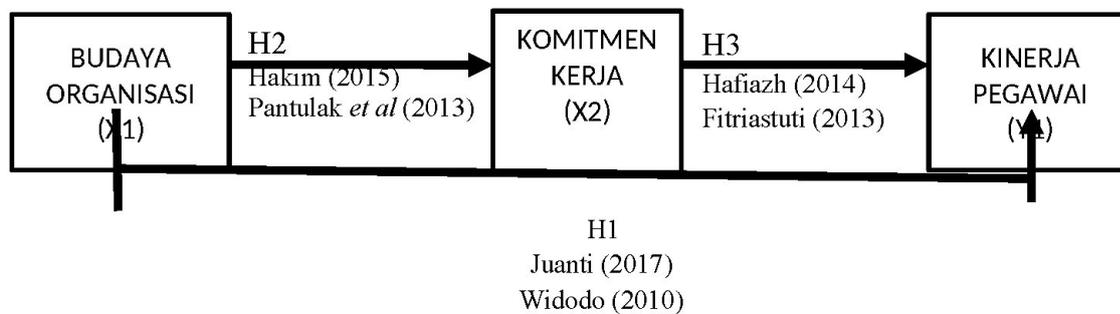
Hubungan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai sebelumnya sudah diteliti oleh Robbins (Dewi 2017) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fitriastuti (2013) menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hafiazh (2014) Hasil peneliti ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syauta et al (2012) penelitiannya menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sriekaningsih dan Setyadi (2015) menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kasemsap dan Hakim membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tetapi ada juga yang mengatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dilakukan oleh Harwiki (2013) menyatakan hal yang berbeda dengan peneliti lain karena dalam penelitiannya komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung pula oleh

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang
 peneliti Iswahyudi (2017), yang menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam bekerja memperlihatkan bahwa karyawan tersebut memperhatikan kepentingan organisasi. Karyawan akan lebih peduli terhadap fungsi organisasi sehingga karyawan tersebut lebih loyal, dan berusaha memelihara perilaku-perilaku yang dimilikinya. Karena dengan komitmen organisasi yang kuat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan isi dari penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel diatas dapat digambarkan kerangka konseptual seperti dibawah ini. Adapun kerangka konsep dapat dijelaskan seperti diagram dibawah ini antara lain sebagai berikut:



Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1 :Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

H2 :Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang Jl. Surabaya No.2, Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang. Populasi penelitian adalah sampel karyawan dari Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Jumlah populasi sebanyak 90 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Adapun pengambilan sampelnya adalah dengan mengunjungi Karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 74 sampel didapat dari rumus Slovin.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji regresi penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan semakin tinggi penerapan budaya organisasi terhadap karyawan Kantor Bea Cukai Malang maka kinerja karyawan akan semakin baik. Budaya

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

organisasi akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dilihat dari keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi. Semakin baik keterlibatan dan konsistensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin baik adaptasi dan misi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juanti (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Putriana (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kusworo et al (2015) juga berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shahzad (2013) dan Hakim (2015) berpendapat serupa bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan hasil penelitian (Syauta 2000) tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan keterlibatan yang sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori tinggi. Karyawan menganggap peran pemimpin yang bertanggung jawab dan memiliki hubungan harmonis dengan bawahannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang baik membuat karyawan yakin dan tidak mengeluh, merasa nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pernyataan kuisioner pada penelitian ini untuk membentuk budaya organisasi maka pertama harus adanya keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pemimpin suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan, kedua, konsistensi sejauh mana para pegawai suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Nilai-nilai inti, kesepakatan, koordinasi, dan integritas. Efektivitas organisasi terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegritas secara baik.

Ketiga adaptasi, dimana perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan. Keempat, misi dimana ada arahan pada pencapaian tujuan jangka panjang yang bermakna pada organisasi. Misi meliputi tujuan dan visi organisasi, pengarahannya serta pencapaian tujuan organisasi, dalam pencapaian visi dan misi para karyawan memegang teguh dan fokus terhadap apa yang mereka anggap penting.

Komitmen Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Hal tersebut dapat diketahui dari pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen kerja.

Perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja karyawan lebih kecil dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung, hal ini dikarenakan budaya organisasi yang memiliki peran penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun dengan adanya peran komitmen sebagai mediasi budaya organisasi terhadap kinerja juga memiliki pengaruh, hanya saja pengaruh secara langsung memiliki pengaruh yang lebih besar.

Adanya budaya organisasi mampu mendukung karyawan untuk berkomitmen efektif, berkomitmen berkelanjutan, dan berkomitmen normatif, dimana karyawan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih baik, hal ini dikarenakan karyawan tersebut sudah memiliki rasa komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Adanya komitmen berupa komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, mampu meningkatkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan komitmen kerja karyawan yang cukup agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan keyakinan diri yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan dan peningkatan kinerja karyawan.

Komitmen kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dilihat dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Semakin baik komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Bea Cukai Malang.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin baik pula penerapan komitmen kerja sehingga apabila semakin tinggi budaya organisasi yang dipersepsikan karyawan akan berkomitmen efektif, berkomitmen berkelanjutan, dan berkomitmen normatif. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang lebih tinggi terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian inisama dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrinaldo (2011), dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Fadli F. (2013), hasilnya menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. (Pantulak *etal* 2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. (Khalifah dan Palupiningdyah 2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja. (Hakim 2015), menyatakan hal yang serupa bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen kerja.

Selain itu penelitian sebelumnya tentang komitmen kerja terhadap kinerja karyawan antara lain Robbins (Dewi 2017), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pertanian kabupaten mamuju. Artinya komitmen kerja yang sesuai akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.

Selanjutnya yang mendukung penelitian ini pada penelitian (Fitriastuti 2013), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada hasil penelitian ini, peran variabel komitmen kerja sebagai variabel intervening terbukti bahwa dimana variabel budaya organisasi dapat berdiri sendiri untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Budaya organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung, hal ini dikarenakan budaya organisasi memiliki peran penting yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kinerja karyawan pada bea cukai malang. Budaya organisasi dibentuk oleh 4 indikator yaitu, *Involment* (keterlibatan), *Consistency* (konsisten), *Adapations* (adaptasi), dan *Mission* (misi). Dengan indikator dominan adalah *Adapations* (adaptasi), melalui item mengetahui visi, misi organisasi serta paham artinya dan berpartisipasi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi yang memiliki karyawan meningkat karena mengetahui visi, misi organisasi.

Pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai Bea Cukai Malang. Semakin baik budaya organisasi dan komitmen maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Variabel yang paling dominan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hafizh Farisy, 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Usaha Rumah Makan (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Geole)*. Skripsi Dipublikasikan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Harwiki, Wiwiek 2013. *The Influence Of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusworo. Armanu. Rahayu, Mintarti. Sumiati. 2015. *Influence of Motivatian, Organizational Culture and Working Environment With Organizational Commitment as Mediator to Educator Performance*. The Internasional Journal of Social Sciences Vol. 35(1): hal 6-10.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang*
- Meyer, P. John dan Allen, J. Natalie 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment Human Resources Management Review*, vol. No. 1, pp. 61-89.
- Muhammad, Fadli F. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PPPA Darul Qur'an*. Skripsi Dipublikasikan. Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pantulak, Martin Effendi. Thoyib, Armanu. Surcahman. Setiawan, Margon. 2013 *The Role of Organizational Commitment as Mediator of organizational Culture and Employees Competencies on Employees Performance*. *Jurnal of Economics and Sustainable Development* vol. 4(5): hal. 169-172
- Robbins SP, dan Judge, (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat,
- Robbins, Stephen P.(2017), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- (2011) *Perilaku Organisasi* Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- Shahzad, Fakhar. Iqbal, Zahid. Gulzar, Muhammad. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance*. *Journal of Business Studies Quarterly* Vol 5(2): hal. 59-63.
- Widodo, Tri (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidoarjo. *Jurnal Manajemen, Staff Pengajar STIE AMA Salatiga*. Vol.3 No.5. Halaman 14-35