

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA KANJURUHAN KABUPATEN MALANG

Vina Juniyar Sri Tiyanti

(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)
vjuniyar@gmail.com

Sri Wilujeng

Andi Nu Graha

(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

ABSTRAK : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang dengan menggunakan pendekatan pada jenis penelitian kuantitatif. Data diambil dari sumber data primer hasil observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner dengan menggunakan instrumen penelitian skala likert. Penyebaran kuesioner dilakukan pada karyawan tetap dengan sampel yang berjumlah 86 responden dan menggunakan teknik proporsional sampling. Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan melalui uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir melalui uji F secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada uji t secara parsial semua variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengembangkan kinerjanya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah sebagai faktor penggerak perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga mampu bersaing secara global. Daya manusia yang profesional dan ahli dalam bidangnya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan. Kinerja yang baik yaitu dilakukan secara optimal oleh seorang karyawan, upaya dalam mengukur dan memperoleh kinerja yang baik dan berkualitas dari seorang karyawan, maka perusahaan perlu untuk melakukan berbagai ketentuan-ketentuan yang terikat dalam satu kesatuan yaitu budaya organisasi, Komitmen Karyawan, dan Pengembangan Karir.

Budaya itu sendiri merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan karena budaya akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Pada dasarnya budaya organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan harapan tanpa adanya rasa komitmen yang timbul dari dalam diri seorang karyawan. Dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya dan selalu menjaga nama baik organisasi. Komitmen karyawan yang masih rendah juga dapat berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan, maka hal ini juga akan berdampak pada jengjang karir karyawan.

Dengan adanya kebijakan yang diberikan pemimpin dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memacu budaya organisasi, komitmen karyawan, dan pengembangan karir. Jika budaya organisasi yang dimiliki karyawan selalu bagus, komitmen karyawan terhadap perusahaan juga tinggi, dan adanya karir yang jelas serta sesuai dengan keinginan karyawan, maka kinerja karyawan akan dapat meningkat dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan yakni kurang optimalnya kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya komplain dari masyarakat mengenai masalah pada air yang sering macet, namun karyawan tidak cepat tanggap dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang terjadi sehingga banyak masyarakat yang merasa kecewa. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan diatas dapat menjadi koreksi bagi perusahaan dalam mengatasi kinerja karyawan yang kurang optimal. Pada permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial, sehingga diambil dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya merupakan tolak ukur pencapaian dari tujuan organisasi. Suatu organisasi dapat berhasil dikarenakan adanya peran dari kinerja karyawan yang sangat menentukan dalam mencapai tujuannya. kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2012). Bagus tidaknya kinerja karyawan, pemimpin organisasi dapat menentukan hasil perolehan pekerjaan seorang individu dengan membandingkan pada standar kinerjanya. Ketika kinerja karyawan baik, maka suatu organisasi akan semakin mudah mencapai harapan sesuai dengan tujuannya begitu pula sebaliknya.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya ada batas pengukurannya guna untuk melihat seberapa besar kemampuan dan kreatifitas yang dimiliki karyawan. Maka dari itu, indikator-indikator pengukuran kinerja karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins (2012), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur secara individu dengan enam indikator-indikator pengukuran kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kinerja yang baik dapat dibuktikan dengan optimalnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan beberapa indikator yang sudah diuraikan diatas., maka hal ini nantinya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah istilah yang sebenarnya mengacu pada budaya yang belaku didalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berkaitan erat dengan adanya nilai dan simbol yang telah dipatuhi dan ditaati bersama yakni sebagai pedoman untuk pemecahan masalah-masalah serta dapat mendorong perilaku kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. menurut Robbins dan Judge (2015), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain.

Budaya organisasi dalam perusahaan harus dibentuk dengan adanya pengukuran indikator-indikator yang bertujuan untuk dapat memajukan kinerja karyawan. Robbin dan Judge (2015) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya : inovasi dan pengambil resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. Pengukuran budaya organisasi dapat dibuktikan dengan beberapa indikator yang telah diuraikan diatas, hal ini nantinya dapat membantu karyawan dalam kinerjanya.

Komitmen Karyawan

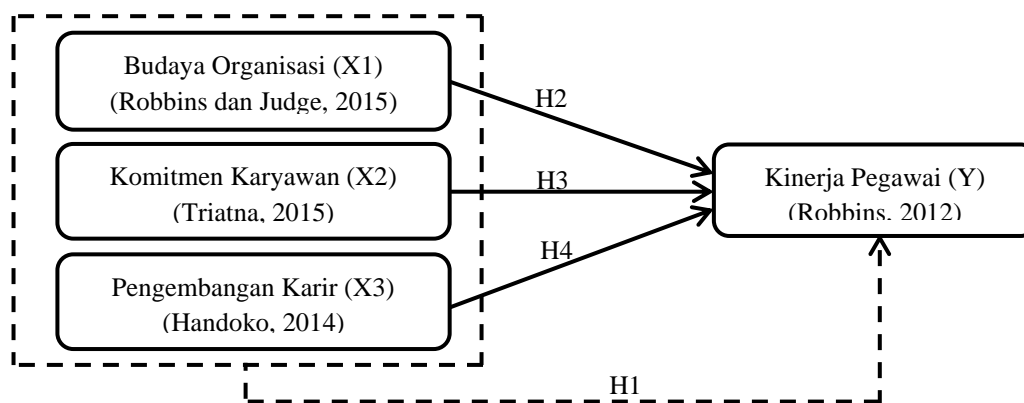
Adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaan secara aktif merupakan suatu komitmen. Menurut Triatna (2015) komitmen merupakan suatu kadar kesetiaan keryawan terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Komitmen karyawan tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada dorongan dari keyakinan pribadi terhadap organisasinya, untuk itu perlu adanya pengukuran indikator. Menurut Triatna (2015) memberikan indikator komitmen karyawan yaitu : keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Komitmen yang tinggi dapat dibuktikan dengan adanya rasa keinginan seperti pada indikator yang telah diuraikan diatas. Dengan terlaksananya komitmen maka tujuan akan lebih mudah tercapai serta arah organisasi akan jelas.

Pengembangan Karir

Seorang karyawan yang bekerja pada akhirnya akan memikirkan karir yang ingin dicapainya selama bekerja. Untuk mencapai karir yang diinginkan perlu direncanakan secara matang. Menurut Handoko (2014) mengemukakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang dipegang selama kehidupan seseorang. Handoko (2014) mengemukakan ada 3 indikator pengukuran dalam pengembangan karir, yaitu : pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja.

Kerangka Konsep

Menurut Sugiyono (2014), menyatakan bahwa secara teoritis kerangka konsep menghubungkan antara variabel *independent* dengan *dependent*. Kerangka ini diambil berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu sehingga terbentuk susunan kerangka konseptual seperti dibawah :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

Simultan = - - - - -
Parsial = _____

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.
- H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.
- H3 : Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.
- H4 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat populasi yang diambil dari karyawan tetap Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Jenis penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini yaitu sumber data primer yang dimana data diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner dengan menggunakan instrumen penelitian skala likert. Penyebaran kuesioner sesuai dengan sampel yang berjumlah 86 responden dan menggunakan teknik *Proporsional Sampling*. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembang karir terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis terdapat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Unstandardizer Coefficients		Beta	t-hitung	Sig.T	Ket.
	B	Std. Error				
(Constanta)	-12,502	5,744		-2,176	0,032	
Budaya Organisasi (X1)	0,253	0,069	0,246	3,667	0,000	Sign
Komitmen Karyawan (X2)	0,949	0,102	0,602	9,319	0,000	Sign
Pengembangan Karir (X3)	0,459	0,142	0,212	3,240	0,002	Sign
Variabel Dependent (Y)						
R	= 0,855					
R Square	= 0,732					
Adjusted R Square	= 0,722					
F	= 74,523					
Sig F	= 0,000					

Dari tabel di atas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -12,502 + 0,253 X_1 + 0,949 X_2 + 0,459 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -12,502 memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 sama dengan 0 (nol), maka Y sebesar -12,502. Angka negatif artinya jika tidak ada Budaya Organisasi (X1), Komitmen Karyawan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) maka tidak akan ada Kinerja Karyawan (Y).
2. Koefisiensi regresi X1 sebesar 0,253 menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Y, artinya kenaikan X1 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,253 dan sebaliknya.
3. Koefisiensi regresi X2 sebesar 0,949 menunjukkan bahwa X2 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Y, artinya kenaikan X2 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,949 dan sebaliknya.
4. Koefisiensi regresi X3 sebesar 0,459 menunjukkan bahwa X3 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Y, artinya kenaikan X3 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,459 dan sebaliknya.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model seberapa jauh dalam menerangkan variasi dari variabel dependen yang nilai berada antara nol dan satu. Nilai R² untuk memprediksi variasi dari variabel dependen, artinya yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Dari hasil pengujian, didapat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,722. Artinya 72,2 % variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1, X2 dan X3, sedangkan nilai sebesar 27,8 % adalah sisa yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari hubungan antara variabel budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir didapatkan dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainul Arifin Noor (2012), Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa (2018), dan Musa Djamiludin (2009) menunjukkan hasil hubungan antara bahwa budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari hubungan antara variabel budaya organisasi didapatkan dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainul Arifin Noor (2012) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara Budaya Organisasi yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari hubungan antara variabel komitmen karyawan didapatkan dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa (2018) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara Komitmen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari hubungan antara variabel komitmen karyawan didapatkan dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musa Djamiludin (2009) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara pengembangan karir yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat melalui analisa data dalam penelitian mengenai pengaruhnya terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada peran penting pada kinerja karyawan terutama bagi karyawan tetap karena budaya organisasi yang dimiliki karyawan baik, komitmen dan loyalitas karyawan tinggi serta pengembangan karir jelas, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

Saran

Penulis mengajukan saran dan diharapkan Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang diharapkan lebih memperhatikan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kecepatan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain meningkatkan kecepatan dalam bekerja, juga perlu disusunnya jadwal penugasan yang terstruktur agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus aktivitas kerja sehingga karyawan lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang juga diharapkan untuk tetap memantau pekerjaan karyawan agar selalu memperhatikan tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan budaya organisasi. Selain meningkatkan pengawasan, perlu adanya bimbingan terhadap sikap karyawan agar bisa berperilaku secara agresif, karena keagresivan karyawan dalam bekerja juga dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi perusahaan.

Selain hal diatas, penulis juga mengharapkan Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang untuk tetap memantau kehadiran karyawan agar selalu datang dan ikut ketika ada rapat, karena kehadiran dapat meningkatkan rasa komitmen yang tinggi pada perusahaan sehingga tingkat kemangkiran karyawan menjadi rendah. Selain itu, perusahaan juga perlu untuk memberikan dorongan yang positif agar karyawan memiliki rasa penuh untuk mendukung kemajuan perusahaan, sehingga dengan adanya hal tersebut karyawan dapat meningkatkan rasa komitmen yang lebih tinggi pada perusahaan. Begitu pula mengenai pengembangan karir Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang diharapkan untuk lebih

memilah dalam hal pengangkatan karir seorang karyawan khususnya pada pendidikan, karena tingkat pendidikan akan sangat membantu untuk pencapaian karir karyawan. Selain itu, Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang juga perlu untuk memberikan batuan dalam proses pembentukan pengetahuan dalam bekerja karena jika kinerjanya baik maka akan lebih mudah untuk mencapai karirnya.

Dengan demikian, penulis menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambah faktor-faktor lain dengan menambah variabel yang mendukung penelitian selanjutnya yaitu variabel lingkungan kerja dan *reward*, karena variabel ini nantinya juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamaludin, Musa. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*. DIE-Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 5, No. 2, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Fitria, Luh Ni ADY. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali*. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 3, No. 1, Universitas Warmadewa.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Noor, Arifin Zainul. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 16, No. 4, Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ & Judge Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*, Edisi 16, Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *d. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.