

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAWA POS MEDIA SURAT KABAR SURABAYA

¹⁾ Dewi Hariyanti, ²⁾ Asmirin Noor, ³⁾ Rika Yuliasuti

Email : asmirin.noor@stiemahardhika.ac.id

Mahasiswa Program Studi Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Di era digital ini untuk mempertahankan perusahaan yang memproduksi surat kabar, sangatlah penuh tantangan hal ini dikarenakan orang lebih cenderung tertarik terhadap informasi dari media *on line* dari pada media cetak. Sehingga surat kabar media cetak harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja perusahaan juga meningkat. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar Di Surabaya” dengan sampel sebanyak 50 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan $Y = -0,663 + 0,417 X_1 + 0,334 X_2 + 0,371 X_3$. Dan koefisien determinasi sebesar 82,2 %. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: a). Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya. b). Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya. c) Budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena akan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama, membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, dan memberi kepuasan terhadap kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2013:444).

Komitmen organisasi menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly (2012:552) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasinya. Komitmen organisasi menunjukkan sikap

penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya ?
2. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya ?
3. Diantara budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya ?

Landasan Teori

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi menurut Afandi (2018:97) merupakan suatu sistem nilai-

nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Indikator-indikator Budaya Organisasi menurut Schein dalam Amirullah (2014:73) antara lain :

1. Perhatian.
2. Pemodelan peran.
3. Alokasi imbalan-imbalan.

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2013:444).

Indikator Disiplin Kerja menurut Mangkunegara dalam Supomo (2018:138) antara lain sebagai berikut :

1. Tanggung jawab.
2. Kerja sama.
3. Ketaatan.

3. Komitmen (X3)

Komitmen organisasi menurut Gibson, Ivan cevich and Donnelly (2012:552) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasinya. Pendapat Bashaw dalam Sumarsono (2016:77) memberikan 3 indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Kemauan karyawan.
2. Kesetiaan karyawan.
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi.

Variabel *dependent* sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah :

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang

bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4).

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator-indikator kinerja antara lain sebagai berikut (Bangun, 2012:233-234) :

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu

Hipotesis

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya.
2. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya.
3. Komitmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya.

Metode Penelitian

Penelitian yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan model matematik. Dimana tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2014:12), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Jawa Pos Media Surat Kabar Surabaya sebanyak 50 karyawan, menggunakan metode sensus / *total sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian dengan cara meliputi observasi, wawancara sebagai data sekunder dan kuisioner sebagai data primer. Analisis Data yang dilakukan untuk mendukung penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, analisis regresi berganda, uji hipotesis, uji t secara parsial dan uji F untuk simultan.

Analisa Data dan Pembahasan

Dari 50 responden dapat diketahui bahwa jumlah laki-laki sebanyak 30 responden atau 60 % dan jumlah perempuan sebanyak 20 responden atau 40 % hal ini berarti jumlah sampel berjenis kelamin laki – laki lebih banyak dari pada perempuan. Usia terbanyak pegawai adalah tingkat usia 36 – 40 tahun yaitu 20 responden atau 40 %, sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat usia diatas 40 tahun yaitu 0 responden atau 0 %. Ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang sudah merasa nyaman dengan apa yang didapat (hak – hak pegawai) selama bekerja di PT. Jawa Pos Media Surat Kabar Surabaya. Yang terbanyak adalah Diploma dan S1 yaitu 20 responden atau 40 %, sedangkan yang paling sedikit adalah S2 yaitu 0 responden atau 0 %. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam penerimaan pegawai baru dalam suatu perusahaan. masa kerja yang paling banyak adalah diatas 15 tahun yaitu 20 responden atau 40 %, sedangkan yang paling sedikit adalah 0-5 tahun yaitu 5 responden atau 10 %. Semakin lama orang bekerja maka diharapkan semakin berpengalaman orang tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan taburan jawaban responden yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju pada setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner. Yang artinya bahwa responden memberikan respon yang positif terhadap keseluruhan item pada masing-masing variabel yang diteliti. Selanjutnya item pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

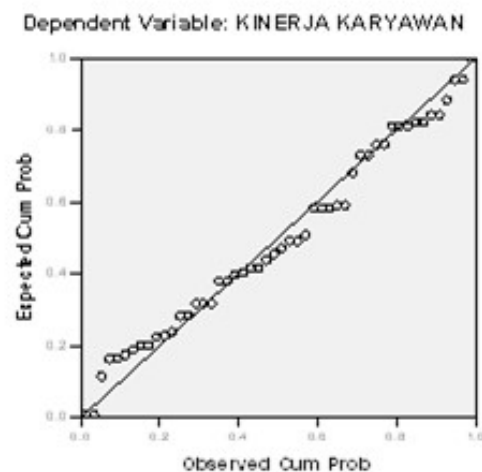
Tabel 4.18
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Budaya Organisasi	0,944	Reliabel
Disiplin Kerja	0,948	Reliabel
Komitmen	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,937	Reliabel

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil olahan dari *SPSS* di tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* masing – masing variabel lebih besar dari 0,6 dan data hasil kuisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas.

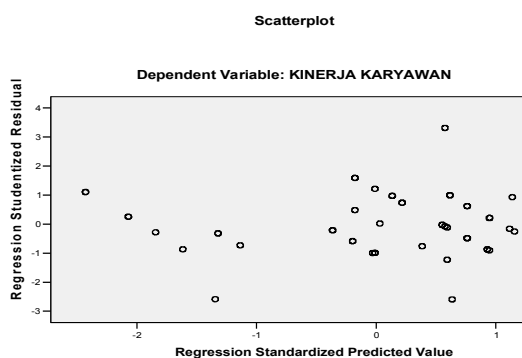
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Sumber : *Output SPSS*

Dari gambar 4.1 dikatakan bahwa data penelitian memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik-titiknya pada gambar tersebut mengikuti garis diagonal dan miring kekanan, Sujianto (2017 : 88).



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil olahan *SPSS* pada gambar 4.2 maka dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa pada gambar *Scatterplot* data hasil kuisioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas dan Variabel Dominan

		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	BUDAYA ORGANISASI	,862	,414	,186	,258	3,873
	DISIPLIN KERJA	,843	,326	,141	,258	3,873
	KOMITMEN	,874	,323	,140	,185	5,399

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS*

Dari tabel 6.2 hasil olahan *SPSS* dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* Variabel budaya organisasi sebesar 3,873; disiplin kerja sebesar 3,873 dan komitmen sebesar 5,399; kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinieritas.

Regresi Linear Berganda

Untuk mendapatkan suatu persamaan regresi linier berganda, maka dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *SPSS* yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.20 Regresi Berganda dan Uji Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.663	,588		-1,128	,265
	BUDAYA ORGANISASI	,417	,135	,366	3,088	,003
	DISIPLIN KERJA	,334	,143	,278	2,341	,024
	KOMITMEN	,371	,160	,324	2,315	,025

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS*

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut diatas dapat dinotasikan sesuai dengan analisis model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,663 + 0,417 X_1 + 0,334 X_2 + 0,371 X_3$$

dari persamaan tersebut diatas dapat diketahui :

- Koefisien konstanta (a) sebesar -0,663 memberi arti jika Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) semuanya mempunyai nilai 0 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,663 satuan (turun sebesar 0,663 satuan).
- Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,417 menunjukkan hubungan yang positif, jika Budaya Organisasi (X_1) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,417 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Budaya Organisasi (X_1) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,417 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) adalah tetap.
- Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,334 menunjukkan hubungan yang positif jika Disiplin Kerja (X_2) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,334 satuan dengan asumsi nilai variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen (X_3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Disiplin Kerja (X_2) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,334 satuan dengan asumsi nilai variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen (X_3) adalah tetap.
- Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,371 menunjukkan hubungan yang positif jika Komitmen (X_3) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,371 satuan dengan asumsi nilai variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Komitmen (X_3) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,371 satuan.

dengan asumsi nilai variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen (X_2) adalah tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,822 atau 82,2% hal ini menunjukkan kontribusi (sumbangsih) variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,2 %. Sedangkan sisanya 17,8% merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,913 ^a	,833	,822	,92125	2,031

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS*

Variabel Dominan

Variabel dominan adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat. Pada kolom *correlation (partial)* tabel 4.19 nilai variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,414, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,326 dan komitmen (X_3) sebesar 0,323. Sehingga variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai yang paling besar.

Uji Hipotesis

Dalam tujuan penelitian disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau Uji Simultan berfungsi untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (X_i) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y_i).

Tabel 4.22
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,640	3	64,880	76,446	,000 ^a
	Residual	39,040	46	,849		
	Total	233,680	49			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS*

Hipotesis yang dipergunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ (Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%

Dari table 4.22 terlihat nilai *Sig* sebesar 0,000 (kurang dari 5%), maka keputusannya adalah tolak H_0 dan terima H_1 artinya budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam Uji Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%

Hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a) $H_0 : b_i = 0$ (Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Berdasarkan table 4.20 dapat dilihat bahwa budaya organisasi mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,03 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya budaya organisasi secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) $H_0 : b_i = 0$ (Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,024 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) $H_0 : b_i = 0$ (Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Dari tabel 4.20 dapat dilihat bahwa komitmen mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,025 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan dari penelitian ini, maka saran yang diberikan adalah :

- a) Mengharapkan pimpinan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya mempertahankan atau meningkatkan budaya organisasi yang sudah diamalkan / dipraktekan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari serta meningkatkan disiplin kerja dengan selalu mensosialisaikan secara terus menerus dan tanpa pandang bulu serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut karena hasil analisis membuktikan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya, terutama budaya organisasi sebagai variabel yang

berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

- b) Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini, diharapkan merubah variabel penelitian ini dengan variabel – variabel lainnya yang relevan dan belum tercakup dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, produktifitas, dan sebagainya agar diperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi / berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Jogyakarta, Nusa Media.
- Amirullah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James O Donnelly, 2012, *Organizations Behaviour, Structure and Program*. *th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Hasibuan, Malayu SP, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, *Statistik Nonparametris, untuk penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sujianto, Agus Eko,. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sumarsono, Sonny, 2016, *Metode Riset Sumber Daya Manusia* , Jember : Graham Ilmu, 2004
- Supomo R., Eti Nurhayati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung : Yrama Widya.