

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada KPP Madya Bekasi)

Yessenia Dwi Hepta Apriani Sitanggang; G. M. Djoko Hanaantijo

Perbanas Institute

Abstrak – Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KPP Madya Bekasi. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam studi ini berjumlah 120 Orang dengan kisaran umur 25 – 46 tahun keatas yang dimana seluruh populasi dijaikan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi menunjukkan hasil berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan pada komunikasi organisasi menunjukkan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji simultan menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *komitmen organisasi, komunikasi organisasi, budaya organisasi, kinerja karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era global organisasi yang dihadapkan pada kompetisi oleh setiap individu dalam menjalankan kinerja baik sekala nasional maupun internasional. Sehingga perlu didukung dengan hal hal tertentu untuk menunjang kinerja yang baik. Pada penelitian ini saya

mengambil studi kasus pada kinerja karyawan pada KPP Madya Bekasi yang mengalami tren positif dalam menjalankan kinerja sehingga mengalami peningkatan secara signifikan dalam penerimaan pajak imbas dari pandemic covid-19 pada tahuun 2020 – 2022. Sehingga pada penelitian ini menggunakan variable komitmen, komunikasi dan budaya organisasi dalam penelitiannya guna melihat pengaruh variable terhadap kinerja karyawan KPP Madya Bekasi.

II. METODE

Metode pada penelitian menggunakan metode kuantitatif bersumber dari data primer. Dengan objek penelitian yaitu karyawan KPP Madya Bekasi. Populasi berjumlah 120 karyawan (responden) dan sampel yang digunakan sebanyak 93 responden dengan metode purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner *google form* dengan analisis data menggunakan analisis statistik program IBM SPSS Versi 25. Pada penelitian ini menggunakan pengolahan dan analisis data dengan : Analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, Analisa regresi linear berganda) dan uji hipotesis (uji koefisien determinasi, uji t & uji f).

III. HASIL DAN DISKUSI

Hasil pada penelitian ini menghasilkan hasil uji validitas pada pernyataan yang diisi oleh

responden dinyatakan valid, karena r_{hitung} semua pernyataan lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga pernyataan dalam penelitian ini tidak dihapus dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam model uji. Pada uji reliabilitas menunjukkan variabel dalam penelitian ini nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Sehingga pada penelitian ini membuktikan bahwa semua variabel ini reliabel. pada uji asumsi klasik menghasilkan : Uji normalitas → berdistribusi normal dengan dapat dilihat pada semua titik mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas → semua nilai tolerance pada variabel dipenelitian ini > batas nilai tolerance sebesar 0,100. Uji heteroskedastisitas → berdasarkan pada scatterplots, semua titik menyebar dan tidak membentuk pola sehingga disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Uji autokorelasi → didapati nilai $du = 1,753$. Maka $du (1,753) < Durbin Watson (1,960) < 4-du (2,247)$. Maka penelitian ini tidak ada gejala autokorelasi positif atau negatif. Pada hasil Analisa regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.614	5.743		3.415	.001
	Komitmen (X1)	.248	.089	.217	2.768	.007
	Komunikasi (X2)	.017	.083	.017	.202	.841
	Budaya (X3)	.514	.084	.523	6.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.405	3.81128

a. Predictors: (Constant), Budaya (X3), Komitmen (X1), Komunikasi (X2)

Pada hasil uji- t menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.614	5.743		3.415	.001
	Komitmen (X1)	.248	.089	.217	2.768	.007
	Komunikasi (X2)	.017	.083	.017	.202	.841
	Budaya (X3)	.514	.084	.523	6.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada hasil uji-F menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel Uji-F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	1217.993	3	405.998	27.950	.000 ^b
	Residual	1684.998	116	14.526		
	Total	2902.992	119			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya (X3), Komitmen (X1), Komunikasi (X2)

IV. KESIMPULAN

Pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh dari komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KPP Madya Bekasi. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan KPP Madya Bekasi. Data yang diperoleh kemudian digunakan dan diolah menggunakan metode regresi linear berganda dengan aplikasi *software IBM SPSS 25* yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan KPP Madya Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Zanafa Publishing, Riau*.
 Ainur Rahman Arik Prasetya, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA



- KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 63, Issue 1).
- Andre, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *UNKRIS*, 9.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejit Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi.”* CV. Budi Utama.
- Devi Ria Agustin. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dibandara Abdulrachman Saleh Malang. *Universitas Islam Malang*.
- Endang, O. :, Lestari, T., Matondang, S., & Pardede, E. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. In *JURNAL PROINTEGRITA* (Vol. 4, Issue 1).
- Enjeli. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara*.
- Firmansyah, S. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis* (S. Firmansyah, Ed.). Ombak.
- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hamidah, A. T., Utami, N., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KNOWLEDGE SHARING DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 35, Issue 2).
- Handayani, E. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK MADYA BANDUNG*.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hasibuan, Ed.; Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Hendrawan, O. :, & Mekta, Q. (n.d.). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA THE EFFECT OF JOB SATISFACATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA. In *Pengaruh Kepuasan Kerja ... (Hendrawan Qonit Mekta)*.
- Hendrawan, O. :, & Siwanto. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESUNINTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM*. 8. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equ i>
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja* (Januari 2019, Vol. 1). PT. Rajagrafindo Persada.
- Sri Larasati. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Steers, & Porter. (2011). *Motivation and Work Behavior*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *PT. Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (n.d.). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fair valueAfandi>, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. *Zanafa Publishing, Riau*.



- Ainur Rahman Arik Prasetya, M. (2018).
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT Jatim Times
Network di Kota Malang). In *Jurnal
Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 63,
Issue 1).
- Andre, H. (2021). Pengaruh Komitmen
Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri
Cemerlang Prima. *UNKRIS*, 9.