

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI
(Studi pada Karyawan PT. Gojek Indonesia)**

Nabila Nur Sabrina

Email : nabilanursabrina.ns@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational culture on employee performance with organizational commitment as a mediating variable. The object of this study is the Gojek Indonesia Company. In this study the sample amounted to 73 respondents who were selected using the purposive sampling method. The analysis tool used is path analysis.

Based on the analysis that has been done the results show that organizational culture has a significant positive effect on employee performance, organizational commitment has a significant positive effect on performance, organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment, and organizational commitment does not intervene in the relationship between organizational culture and employee performance.

Keywords: Organizational culture, organizational commitment, and employee performance

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian Fauzi, dkk (2016), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi setiap aspek lain dalam organisasi.

Menurut Robbins (2013), budaya organisasi ialah sistem yang dianut bersama oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Sistem kebersamaan ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang diprioritaskan oleh organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda tergantung bagaimana kondisi dan situasi organisasi tersebut. Budaya Organisasi biasa terbentuk karena adanya kebiasaan-kebiasaan yang terjadi di organisasi tersebut. Isu-isu dan permasalahan budaya organisasi mempengaruhi suasana etis dalam organisasi dan perilaku-perilaku etis para anggotanya. Ketika budaya organisasi memiliki toleransi yang tinggi terhadap resiko tinggi sampai rendahnya dalam keagresifan akan membentuk standar dan etika tinggi dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi yang kuat membantu menciptakan stabilitas bagi organisasi (Robbins, 2013). Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Kebiasaan berperilaku para anggota organisasi merupakan tindakan nyata yang dilakukan agar memperoleh hasil yang diharapkan. Budaya organisasi dapat melakukan beberapa fungsi yang dapat menangani permasalahan anggota-anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya, yaitu dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi serta kemampuan untuk merealisasikan visi dan misi suatu organisasi.

Obyek Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Gojek Indonesia, yaitu salah satu perusahaan *start up* dibidang transportasi online yang memberikan pelayanan jasa angkut menghubungkan antara ojek dengan penumpang ojek. Perusahaan ini membantu para penumpang mendapatkan jasa layanan dengan lebih efektif dan efisien dengan mobilisasi menggunakan *smartphone*. Perusahaan *Start up* merupakan perusahaan yang sedang berkembang di Indonesia, perusahaan yang dituntut untuk terus berinovasi dan selalu *up to date* agar tidak kalah oleh kompetitif.

Perusahaan Gojek Indonesia sudah melihat tantangan dalam bisnis perusahaan *start up*, maka perusahaan tersebut menerapkan tiga pilar yaitu kecepatan, dampak sosial, dan inovasi untuk mengatasi tantangan yang

dihadapinya. Tiga pilar ini mendukung peneliti dalam menganalisis suatu budaya organisasi, karena akan membentuk perilaku-perilaku karyawan dalam filosofi kerja organisasi.

ketika budaya organisasi dalam perusahaan Gojek Indonesia tertata dengan baik akan mempengaruhi perilaku karyawan-karyawan dalam menghasilkan prestasi (Djaitun, dkk, 2013). Kesesuaian perilaku dengan budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan kompetensi karyawan. Seperti yang disebutkan dalam jurnal penelitian Fauzi, dkk (2017) dan Simanjuntak, Tobing (2017) mendukung adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012) yaitu gambaran bagaimana pencapaian pelaksanaan program dan kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategis organisasi. Makna tersebut ditujukan pada kemampuan karyawan perusahaan Gojek dalam pelaksanaan kewajiban tugas-tugas yang perlu dipenuhi. Tugas-tugas tersebut dilandasi oleh indikator-indikator keberhasilan yang ditetapkan. Sehingga hasil kerja karyawan menunjukkan *output* dari inovasi tersebut, yaitu penawaran jasa perusahaan Gojek Indonesia yang terus berkembang hingga saat ini.

Menurut Mariam (2009) kinerja karyawan bisa dinyatakan sebagai hasil olah pikir dan tenaga karyawan yang telah dilakukan, dalam ukuran yang dapat dilihat. Dapat dilihat juga dari inovasi dan ide-ide cemerlang para karyawan tersebut. Melihat hal tersebut kinerja dapat dikatakan sebagai keseluruhan kerja dari karyawan. Hasil penelitian Fauzi, dkk (2017), Murty, Hudiwinarsih (2012), mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja optimal akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi kinerja yang dicapai semakin tinggi pula derajat komitmen karyawan.

Dalam perusahaan Gojek Indonesia *turn over* yang terjadi masih belum terprediksi, dikarenakan bedanya dengan perusahaan konvensional biasa, perusahaan *start up* digital memiliki kebutuhan yang bisa berubah begitu cepat. Bisa dikatakan, jumlah karyawan yang masuk ataupun keluar belum bisa diprediksi tergantung kebutuhan tiap divisi perusahaan. Hal ini alasan peneliti mengambil variabel komitmen dikarenakan dengan adanya kecocokan karyawan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja dan loyalitas yang terjadi di perusahaan (Fauzi, dkk, 2016). Perusahaan Gojek melaksanakan komitmen serupa maknanya dengan menjalankan tanggung jawab, kewajiban, serta janji yang dibatasi dengan kebebasan individu untuk melakukan sesuatu. Jadi, jika seorang karyawan sudah memiliki komitmen maka dia harus memprioritaskan perjanjian yang sudah dibuat dengan perusahaannya sendiri daripada kepentingan pribadi.

Di sisi lain komitmen dapat diartikan sebagai ketaatan seseorang dalam melaksanakan tindakan sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati. Namun tidak semua karyawan dalam perusahaan melaksanakan komitmen secara utuh.

Menurut penelitian Sitio, dkk (2015), tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berorientasi karyawan. Didukung pula oleh penelitian Fauzi dkk, (2016) dikatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, lebih spesifik pada penelitian Mariam (2009) bahwa nilai signifikan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan budaya organisasi yang dimediasi dengan kepuasan kerja.

Sedangkan pada penelitian Trisnaningsih (2007) dikatakan budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian dari Fuad, Mindarti (2015) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Budaya organisasi memperlemah pengaruh komitmen organisasional dengan kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangatlah penting karena budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan dikembangkan oleh organisasi itu sendiri, hal tersebut menunjukkan budaya organisasi terbentuk dengan adanya kebiasaan-kebiasaan perilaku anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan (Schuler, Jackson, 1997). Menurut Robbins (2013) Budaya organisasi merupakan penyebaran nilai-nilai dominan pada suatu organisasi serta sebagai filosofi kerja karyawan. Kesuksesan dalam menjalankan budaya organisasi tergantung bagaimana kecocokan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan dengan nilai yang menyangkut organisasi.

Komitmen Organisasi

Salah satu faktor penting lagi yang perlu diperhatikan dalam organisasi ialah komitmen organisasi yang memiliki pengertian bahwa kelibatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang akan menumbuhkan pola perspektif

positif terhadap organisasi dengan adanya kesediaan dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga akan mengeluarkan tenaga lebih demi kepentingan organisasi (Anik, Arifuddin, 2003, dalam Taurisa, Ratnawati, 2012).

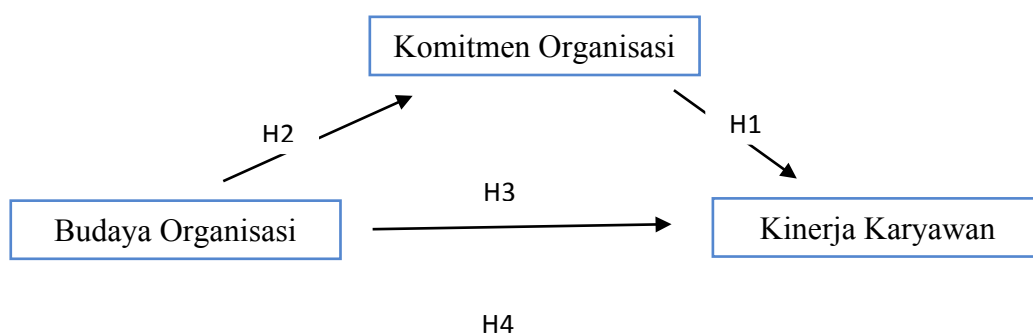
Menurut Luthans (1995, dalam Fauzi, dkk, 2016), komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan proses berkelanjutan adanya kontribusi perhatian anggota terhadap organisasinya. Hubungan yang melibatkan karyawan untuk mengabdikan, berprestasi dan menerima kondisi lingkungan perusahaan. (Edison, dkk, 2017).

Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2017) kinerja merupakan usaha karyawan untuk menghasilkan suatu proses tujuan organisasi yang mengacu ketentuan yang sudah disepakati sebelumnya. Mangkunegara (2005, dalam Kadafi, 2010) menyatakan hasil dari kerja dapat berupa kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diamanahkan.

Menurut Hasibuan (2002) kinerja karyawan atau bisa dikatakan dengan hasil kerja, merupakan hasil karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan usaha, kemampuan dan kecakapan mereka. Hal tersebut berbanding searah ketika usaha, kemampuan, dan kecakapan dikerahkan secara maksimal maka hasil yang akan diperolehpun akan maksimal. Tanpa melupakan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan.

MODEL PENELITIAN



Sumber : diadaptasi dari Fauzi, dkk, (2016) dan Handyono, dkk, (2017)

HIPOTESIS

H1 : Budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi

H3: Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan

H4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian merupakan atribut kegiatan yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dianalisis oleh peneliti kemudian akan menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2009). Obyek penelitian ini ialah Perusahaan Gojek Indonesia yang berlokasi di Pasaraya Blok M Gedung B, Lantai 4-7 Jl. Iskandarsyah II No. 2, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Subyek penelitian ini ialah karyawan kantor perusahaan Gojek Indonesia yang berjumlah 325 karyawan.

B. Jenis Data

Jenis data penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diambil dari sumbernya langsung dengan dikumpulkan secara khusus untuk permasalahan penelitian yang akan diteliti. Data ini bersifat data interval, yang menilai dari skala terkecil hingga terbesar dengan menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan perusahaan Gojek Indonesia.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Elemen atau rangkaian elemen yang tersedia untuk memilih pada beberapa tahap proses pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Non probability sampling* menurut Sugiyono (2009) menyatakan bahwa teknik ini tidak memberikan peluang yang sama pada semua setiap populasi untuk dijadikan sampel dengan jenisnya *purposive sampling*, pengambilan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu dengan

pertimbangan tujuan penelitian sehingga akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode *survey* dengan kuesioner sebagai alat (daftar pernyataan atau pertanyaan) yang diberikan secara langsung untuk memperoleh data primer.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berupa *survey* dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan kantor Gojek Indonesia secara *online* melalui *personal chat* atau *chat* diskusi. Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan memilih jawaban mereka yang sesuai dengan kenyataan yang dialami saat ini.

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert ialah setiap responden mencantumkan angka yang mengindikasikan lebih banyak atau lebih sedikit ketidaksetujuan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang memfokuskan kesahihan alat ukur dalam penelitian sudah sesuai dengan keadaan yang akan diteliti oleh penelitian tersebut atau tidak. Adanya uji korelasi untuk mengukur antara satu variabel dengan variabel lain saling mempengaruhi atau tidak. Item pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai Uji korelasi ini mempunyai nilai korelasi (r) $\geq 0,25$ (Basuki, Nazaruddin, 2018). Pengujian validitas instrumen menggunakan program *software* SPSS.

Penelitian ini terdiri dari 25 item pernyataan untuk 3 variabel dengan jumlah responden sebanyak 73 responden. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa dari 25 item pernyataan yang diuji validitasnya semuanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur instrumen tersebut konsisten atau tidak untuk digunakan dengan alat uji secara berulang walaupun dengan situasi

yang berbeda-beda. Hasil uji ini akan memperlihatkan ketelitian dan ketetapan hasil instrumen sehingga terlihat tingkat konsistennya. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* (α), dikatakan instrumen reliabel bila sudah memenuhi syarat $\alpha > 0,7$ (Basuki, Nazaruddin, 2018). Pengujian reliabilitas instrumen diolah menggunakan program *software* SPSS.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya	0,754	0,70	Reliabel
Komitmen	0,781		
Kinerja	0,836		

Pada hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa dari 3 variabel yang diuji reliabilitasnya, keseluruhannya dinyatakan reliabel.

B. Uji Hipotesis

Persamaan 1

- 1) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

Jenis Uji	N	Sig	Keterangan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov	73	0,137	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas regresi untuk persamaan 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai *asympt sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,137 > \alpha 0,05$ sehingga asumsi klasik untuk uji normalitas terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

- b) Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1

Variabel	Collinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya	1,000	1,000	Non Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 3 bahwa nilai toleransi dari variabel independen variabel budaya $1,000 > 0,1$ dan $1,000 < 10$, sehingga model regresi persamaan 1 dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Variabel	Sig	Keterangan
Budaya	0,301	Non Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel 4, diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,301 > \alpha$ ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semua budaya organisasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari α yang $0,05$ sehingga model regresi persamaan 1 dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

2) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5
Hasil Uji T Persamaan 1

	Unstandardized Coefficients		Sig
	B	Srd.Error	
Budaya	1,185	0,177	0,000

*Variabel Dependen (komitmen)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji T untuk persamaan 1 dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikan variabel budaya pada tabel tersebut $0,000 < 0,05$ dengan β sebesar 1,185 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya berpengaruh signifikan positif terhadap variabel komitmen dan **H2 diterima**.

3) Uji koefisiensi Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

	R	R square	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig
Budaya	0,622	0,387	0,378	0,622	0,000

*Variabel Dependen (Komitmen)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji koefisien determinasi regresi untuk persamaan 1 dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,387 yang artinya bahwa variabel independen budaya mampu menjelaskan variabel dependen komitmen sebesar 38,7%, sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai *standardized coefficients* p1 sebesar 0,622.

Persamaan 2

- 1) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

Jenis Uji	N	Sig	Keterangan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov	73	0,087	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas regresi untuk persamaan 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai *asympt sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,087 > \alpha 0,05$ sehingga asumsi klasik untuk uji normalitas terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

- b) Uji Multikolinieritas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 2

Variabel	Collinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya	0,613	1,630	Non Multikolinieritas
Komitmen			

Berdasarkan tabel 8 bahwa persamaan 2 dapat diketahui bahwa nilai toleransi dan VIF untuk budaya dan komitmen sebesar $0,613 > 0,10$

serta hasil perhitungan nilai VIF sebesar $1,630 < 10$. Sehingga dapat dinyatakan model regresi persamaan 2 dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Variabel	Sig	Keterangan
Budaya	0,65	Non Heteroskedastisitas
Komitmen	0,110	

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel 9, diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,301 > \alpha$ ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semua budaya organisasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari α yang 0,05 sehingga model regresi persamaan 1 dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

2) Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Hasil Uji T Persamaan 2

	Unstandardized Coefficients		Sig
	B	Srd.Error	
Budaya	0,523	0,199	0,010
Komitmen	0,301	0,104	0,005

*Variabel Dependen (Kinerja)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji T untuk persamaan 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing-masing variabel budaya $0,010 < 0,05$ dengan β sebesar 0,523 terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan komitmen $0,005 < 0,05$ dengan β sebesar 0,301 terhadap kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa budaya berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan **H1 dan H3 diterima**.

Tabel 11
Hasil Uji F Persamaan 2

Persamaan	F	R square	Sig
1	20,218	0,366	0,000

*Variabel Dependen (Kinerja)

Berdasarkan tabel 11 hasil uji F untuk persamaan 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel independen budaya dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja.

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

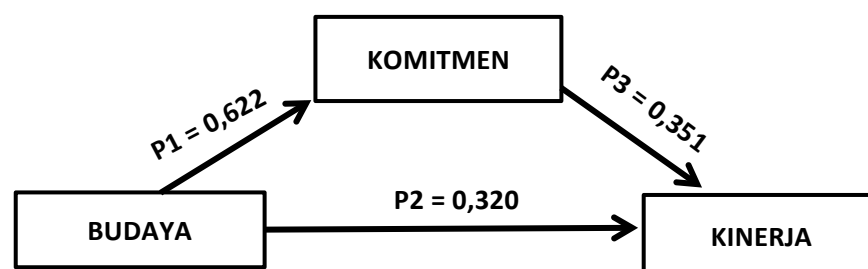
	R	R square	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig
Budaya	0,605	0,366	0,348	0,351	0,010
Komitmen				0,320	0,005

*Variabel Dependen (Kinerja)

Berdasarkan tabel 12 hasil uji koefisien determinasi regresi untuk persamaan 1 dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,366 yang artinya bahwa variabel independen budaya dan komitmen mampu menjelaskan variabel dependen kinerja sebesar 36,6%, sisanya (100% - 36,6%) sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan nilai *standardized coefficients* p2 sebesar 0,320 dan p3 0,351.

HASIL ANALISIS JALUR

Berikut ini merupakan gambar persamaan lengkap beserta analisis jalur model penelitian:



Pada gambar tersebut dapat diketahui bahwa nilai P2 sebesar 0,320 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel budaya terhadap kinerja dan nilai P3 merupakan nilai jalur pengaruh dari komitmen terhadap kinerja sebesar 0,351.

Tabel 13
Hasil Hitung Analisis Jalur

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Hubungan langsung	Hubungan tidak langsung melalui komitmen	Total Pengaruh tidak langsung
	0,320	$0,622 \times 0,351 = 0,218$	0,538

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui bahwa nilai jalur P2 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel budaya terhadap kinerja sebesar 0,320. Selanjutnya nilai jalur P1 x P3 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel budaya terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar $0,622 \times 0,351 = 0,218$. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,218 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,320. Dan dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sehingga **H4 ditolak**.

Tabel 14
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Keterangan	Hasil
H ₁	Budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
H ₂	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi	Diterima
H ₃	Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan	Diterima
H ₄	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi	Ditolak

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, koefisien regresi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan didapatkan sebesar 0,320 yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan budaya organisasi sebesar 1 tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,320. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik t menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,010 atau lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi, dkk, (2017), Simajuntak, Suzanna (2017), Handoyono, dkk, (2017) dan Sitio, dkk, (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi variabel budaya sebesar 0,622 dapat diartikan apabila peningkatan budaya organisasi, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,622. Hasil uji statistik t menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi, dkk, (2017) dan Khristiawan (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, koefisien regresi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan didapatkan sebesar 0,351 yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan komitmen sebesar 1 tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,351. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik t menunjukkan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,005 atau lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi, dkk, (2016) dan Handoyono, dkk, (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, koefisien regresi variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan perhitungan jalur $P1 \times P3$ yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel budaya terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar $0,622 \times 0,351 = 0,218$. Hasil tersebut

bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,218 <$ nilai pengaruh langsung sebesar $0,320$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi sehingga H4 ditolak. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi, dkk, (2017), dan Handoyono, dkk, (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Haryanti, Cholil (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kinerja. Penelitian ini sejalan dengan yang ditemukan oleh Rahmawati (2018) bahwa karyawan yang mempunyai budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut, akan tetapi budaya organisasi yang baik belum tentu mempunyai komitmen yang tinggi. Hal tersebut bisa saja terjadi karena faktor-faktor dari perusahaan.

Perusahaan Gojek Indonesia baru beroperasi tahun 2015, dapat dikatakan bahwa kurang lebih 4 tahun karyawan Gojek Indonesia mulai membangun komitmen organisasi. Hal ini bisa berakibat karena kurangnya kontribusi karyawan dalam jangka waktu panjang terhadap perusahaan, membuat budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tanpa melalui komitmen organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan Perusahaan Gojek Indonesia. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif akan menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan tinggi.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kecocokan karyawan dalam organisasi akan menimbulkan rasa kenyamanan untuk tetap tinggal

dalam organisasi tersebut, sehingga terciptanya *turn over* perusahaan yang rendah.

3. Komitmen karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya loyalitas karyawan yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Hal ini bisa saja terjadi karena kurangnya kontribusi karyawan dalam jangka waktu panjang terhadap perusahaan, karena perusahaan Gojek Indonesia di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan baru beroperasi kurang lebih 4 tahun.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menyadari terdapat banyak kekurangan dan kendala selama penelitian, baik dari faktor internal maupun eksternal. Keterbatasan penelitian yang terjadi diantaranya:

1. Dalam menyebarkan kuesioner penelitian peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke responden penelitian disebabkan karena kendala jarak dan waktu yang tidak memungkinkan.
2. Jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian tidak banyak hanya berjumlah 73 responden tidak mencapai setengahnya dari jumlah populasi yang ada, alasannya karena karyawan yang ada di Perusahaan Gojek Indonesia memiliki tugas yang banyak setiap harinya sehingga peneliti menentukan jumlah sampel menyesuaikan dengan keadaan responden.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini maka saran yang dapat peneliti berikan adalah :

1. Bagi Perusahaan Gojek Indonesia di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai peran budaya organisasi yang dinilai sudah baik, serta meningkatkan rasa komitmen organisasi karyawan yang akan berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas karyawan maupun organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel penelitian dengan tidak hanya di Perusahaan Gojek Indonesia yang beralamatkan di Pasaraya Blok M, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, tetapi dapat juga melakukan penelitian pada cabang perusahaan yang lainnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan obyek penelitian dengan perusahaan yang mempunyai waktu jangka panjang karena akan terbentuk lebih lama komitmen organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja misalnya seperti variabel gaya kepemimpinan atau variabel kepuasan karyawan.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas jangkauan dalam subjek penelitian sehingga tidak hanya pada masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Baldacchino, G., Bertram, G., 2009, "The Beak of the Finch: Insights into the Economic Development of Small Economies", Vol. 98, No. 401, April, hal. 141-160.
- Basuki, Nazaruddin, 2018, *Analisis Statistik Dengan SPSS*, edisi pertama, cetakan ketiga, Katalog Dalam Terbitan, Yogyakarta.
- Djaitun, S., dkk., 2013, "Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Perstasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur", *Administrative Reform*, Vol. 1, No. 3, hal. 582-595.
- Delviyandri, Aziz, 2010, "Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara", *Analitika*, Vol. 2, No. 1, Juni, hal. 26-36.
- Edison E., dkk., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, cetakan kedua, Alfabeta, cv, Bandung.
- Fauzi, M., dkk., 2016, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", *Manajemen*, Vol. 02, No. 2, Maret.
- Fuad, S., Mindarti, C.S., "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati".
- Gitosudarmo, I., Sudita., 1997, *Perilaku Keorganisasian*, edisi pertama, BPFY-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hadiyanti, E., 2011, "Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil", *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret, hal. 8-16.
- Handoyono, Suddin, Wardiningsih, 2017, "Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 11, No. 2, Desember, hal. 188-203.
- Hariandja, M.T.E., Sembiring, S., 2014, "Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Studi Kasus FISIP UNPAR", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 10, No. 1, hal. 33-63.

- Haryanti, S., Cholil, M., 2015, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 15, No. 1, hal 33-44.
- Hasibuan, Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadafi, M., 2010, "Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan", *Eksis*, Vol. 6, No. 2, Agustus, hal. 1440-1605.
- Khristiawan. M., 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Dimoderasi Oleh Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Gloria Jaya Abadi", Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lilis, A., 2006, "Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya", *Ekuitas*.
- Mariam, R., 2009, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening ", Maret.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., 1991, *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review 1(1). (1991)*.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Murty, W.A., Hudiwinarsih, G., 2012, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya", *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No. 2, Juli, hal. 215-228.
- Poernomo, E., 2006, "Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya", *Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, September, hal. 102-108.
- Rahmasari, L., 2012, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan", *Majalah Informatika*, Vol. 3, No. 1, Januari, hal. 1-20.
- Rahmatullah, Adi, 2003, *Kedisiplinan dan Ketegasan*, Fakultas Ekonomi Unimus Bandung, Bandung.
- Rahmawati, A., 2018, "Peran komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja", Yogyakarta.

- Rivai, V., Mulyadi D., 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., Coulter, M., 2010, *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., 2013, *Organization Behavior*, Fifteenth Edition, Pearson Education Inc., New Jersey.
- Satwika, P.A., Himam, F., 2014, "Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi", *Psikologi*, Vol. 41, No. 2, Desember, hal. 205-217.
- Schuler, R.S., Jackson, S.E., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, cetakan pertama, Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak, S., Tobing, S.J., 2017, "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. LBUM", *Fundamental Management*, Vol. 2, No. 2, hal. 63-70.
- Sitio, A., dkk., 2015, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Bekerja Karyawan di PTPN XII Surabaya", *Bisnis dan Manajemen*, Vol. 9, No. 2, Juli, hal. 160-173.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Tarigan, V., Ariani, D.W., 2015, "Kepuasan Studi Empiris Hubungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Niat Perputaran", *Kemajuan dalam Manajemen & Ekonomi*, Vol. 5, No. 2.
- Taurisa, C.M., Ratnawati, I., 2012, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2, September, hal. 170-187.
- Trisnaningsih, S., 2007, "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Strategi Akuntansi*, 2007.