

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
LAMPUNG POST**

(Skripsi)

Oleh

Endang Tri Utami



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG

Oleh

ENDANG TRI UTAMI

Perusahaan Lampung post memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak serta memiliki jam kerja yang berbeda-beda untuk tiap individu dan departemen, membuat persepsi karyawan tentang budaya organisasi dalam perusahaan dapat berbeda tiap individu, hal ini dikhawatirkan dapat mengganggu kinerja karyawan. Jam kerja ekstra serta jadwal hari libur yang berbeda dengan karyawan pada instansi lain, membuat komitmen berbeda beda antar karyawan hal ini berdampak dengan kinerja karyawan karena karyawan yang tidak memiliki komitmen akan menghasilkan kinerja yang tidak optimal .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh persepsi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan lampung post Bandar Lampung yang memiliki jumlah keseluruhan 228 orang dan diambil sampel sebanyak 97 orang dengan melihat karyawan tetap yang ada di kantor. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini seluruh hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan. Persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar $2,705 > 1,985$ t tabel. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar $2,222 > 1,985$ t tabel. $R^2 = 0,108$ atau 10,8% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Saran pada perusahaan adalah untuk memperbanyak kegiatan kebersamaan guna menjaga stabilitas perusahaan serta memperkuat persepsi budaya organisasi karyawan. Peningkatan komitmen organisasi juga perlu dilakukan , terutama berkaitan dengan jika meninggalkan organisasi , sehingga semangat dan kinerja karyawan

terus terjaga serta meningkat. Penilaian kinerja baiknya dilaksanakan perusahaan secara rutin, sehingga kinerja karyawan dapat terpantau lebih baik.

Kata kunci: Persepsi Budaya Organisasi dan komitmen organisasi, dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES COMPANY LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG

By

ENDANG TRI UTAMI

Lampung post company has a considerable number of employees and has different working hours for each individual and department, making employee perceptions about organizational culture in the company can be different each individual, it is feared can disrupt employee performance. Extra working hours and different holiday schedules with employees in other agencies, making different commitments different between employees this impact on the performance of employees because employees who do not have the commitment will result in performance that is not optimal.

This study aims to determine the effect of culture perceptions organizational on employee performance, the influence of organizational commitment to employee performance, and the influence of perceptions culture organizational and organizational commitment to employee performance together.

The population of this study is the employee of Lampung post Bandar Lampung company which has a total of 228 people and taken a sample of 97 people by looking at the permanent employees in the office. Methods of data collection using questionnaires with Likert scale. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study all hypothesis received either partially or simultaneously. Perceptions of organizational culture have a positive and significant effect on performance, this is proved by the value of t count the organizational culture variable of $2.705 > 1.985$ t table. Organizational commitment has a positive and significant impact on performance, it is proved by the value of t count the organizational commitment variable of $2.222 > 1.985$ t table. R square = 0.108 or 10.8% while the rest is influenced by other factors outside this study. Suggestions on the company is to multiply the activities of togetherness activities in order to maintain the stability of the company and strengthen the perceptions of organizational culture of employees. Increased organizational commitment also needs to be done, especially with regard to

leaving the organization, so the spirit and performance of employees is maintained and increased. Assessment of good performance executed company regularly, so that employee performance can be monitored better.

Keywords: Perceptions Culture Organization, organizational commitment, and performance

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN LAMPUNG POST**

Oleh

Endang Tri Utami

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2018**

Judul skripsi

: **PENGARUH PERSEPSI BUDAYA
ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN LAMPUNG
POST**

Nama mahasiswa

: **Endang Tri Utami**

Nomor pokok mahasiswa : 1411011036

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

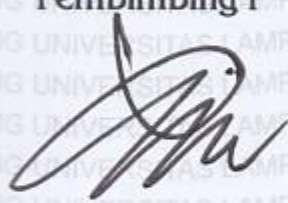
: Ekonomi Dan Bisnis

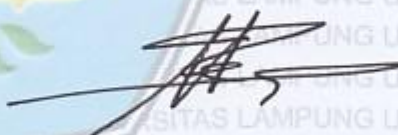
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ayl Ahadiat, S.E., M.B.A.
NIP. 196503071991031001


Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP. 195903081985031001

2. Ketua Jurusan Manajemen


Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP. 19620822 1987032002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

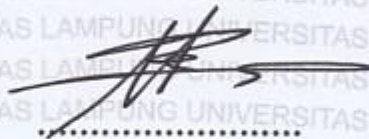
Ketua

: **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.**

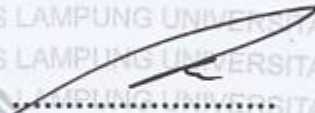


Sekretaris

: **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Prof. Dr. Satria bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **06 Juni 2018**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endang Tri Utami
Nomor Pokok mahasiswa : 1411011036
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan diterbitkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, Mei 2018

yang membuat pernyataan



Endang Tri Utami
NPM 1411011036

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tri Jaya, desa kecil di pinggiran Kabupaten Kaur, Provinsi Bengkulu pada 17 Juni 1996 sebagai anak kedua dari tiga bersaudara. Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Sekolah Dasar Negeri 05 Tri Jaya, lulus pada tahun 2008.
2. SMP Negeri 1 Atap Tri Jaya, lulus tahun 2011.
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 02 Bengkulu Selatan, lulus pada tahun 2014.

Kemudian, Penulis melanjutkan kuliah S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2014

Selain itu, Penulis juga tercatat aktif di beberapa organisasi, baik intra maupun ekstra kampus, antara lain:

1. KAHFI (Anggota Muda) UKMF Rohani Islam FEB Unila pada tahun 2014-2015.
2. Staf Departemen Syiar Islam UKMF Rohani Islam FEB Unila pada tahun 2015-2016 dan Staf Departemen Bph 2016-2017.
3. Staf Departemen KII Birohmah Unila Pada Tahun 2017.

MOTTO

“Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri”

(QS. Al-Isra: 7)

“bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya

Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

(QS. Al-Hasyr : 18)

“Dan tidaklah Aku ciptakan Jin dan Manusia kecuali untuk beribadah kepadaku”

(Q.S adz-Dzaariyaat ayat 56)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah, Rabb semesta alam. Hidupku, matiku dan segala amal perbuatanku hanya untuk-Nya. Shalawat dan Salam teruntuk Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam yang syafaatnya ku nantikan dan pertemuan dengannya senantiasa ku rindukan.

Teruntuk Ibuku, Putriyah dan Bapakku, M Tamami. Adinda mencintai kalian karena Allah. Semoga karya ini dapat menjadi sebab ridhonya kalian pada diri ini. Terima kasih atas jasa, doa dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.

Untuk kakak ku didik riyadi dan Nurli Kurniadi adik ku, terima kasih atas semangat dan dukungan dan arahnya. Juga untuk kerabat dekat dan kerabat jauh. Semoga Allah berikan balasan kebaikan.

Untuk para dosen dan guru-guru yang ada di Universitas Lampung. Doakan saya agar ilmu yang telah didapat senantiasa berguna dan bermanfaat.

Untuk semua sahabat dan teman-teman, terima kasih untuk setiap senyuman dan pelajaran hidup yang berharga. Semoga kita dipertemukan kembali dalam kebahagiaan di hari kemudian.

Untuk yang mengukir sejarah besar dalam hidup

Almamater tercinta Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Terima Kasih

SANWANCA

Segala puji bagi Allah, atas karunia-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Lampung Post”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis telah banyak memperoleh bimbingan, bantuan, dukungan dan dorongan dari semua pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku penguji utama skripsi atas masukan, saran-saran dan motivasi berharga yang diberikan.
5. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A. selaku Pembimbing Akademik dan selaku Pembimbing I atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing II atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Ibu Supraptiningsih Selaku Manajer SDM Dari Lampung Post Bandar Lampung Yang Telah Menerima Penelitian Ini Dengan Baik.

8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu selama ini.

9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya Mas natsir, Mas tri, mas rohman, dll.

10. Ibuku, Putriyah dan Bapakku, M. Tamami serta kakak ku didik riyadi dan Nurli Kurniadi adik ku, atas nasihat, semangat, motivasi , arahan dan setiap rasa bahagia yang telah diberikan.

11. Semua kerabat, Mbah Asiyah sekeluarga, Kang Sus sekeluarga, Lek Sijam sekeluarga, Mbokde Im sekeluarga, Mbokde Anik sekeluarga, Lek Marsup sekeluarga, Lek Jaini sekeluarga, Mbah To sekeluarga, dan keluarga besar lainnya.

12. Kakak-kakak di UKMF ROIS FEB Unila atas semangat dan perantara hidayah yang diberikan, juga atas dedikasi baik akademik maupun organisasi.

13. Sahabat-sahabat seperjuangan, Manajemen Genap Unila tahun 2014, Dan teman-teman konsentrasi MSDM yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih telah mewarnai dunia perkuliahan selama di kampus

14. Teman –Teman KKN Desa Kota Baru Kecamatan Padang Ratu, Kak Valen, Kak Tari, Ratna, Lulu, Novis, Bambang, Terimakah Atas Kebersamaan Nya Dan Setiap Pengajaran Yang Diberikan.

15. Adik Adik Pina, Ersya, Syarifah, Sari, Atika, Elsy, Nisya, Ruli, Eri, Nova, Semoga Kalian Tetap Istiqomah Di Jalan Dakwah , Dan Yang Masih Jadi Pengurus Semoga Kalian Bisa Menjalan Kan Amanah Dengan Sebaik-Baiknya.

16. Temen–Temen Akhwat Rois Feb Unila 2014, rahmawati, kurnia purnama ayu, debby anggun kenita, anis sakinah, hanifah, zahra noor lailatur rahma, zahrati, Aminatur Rohmah, Muntama, rona, yang tidak dapat disebutkan satu persatu Terima Kasih Atas Kebersamaan Nya Selama Ini Dan Terimakasih Atas Setiap seyum Yang Diberikan Dalam Keadaan Suka Maupun Duka.

17. Adinda-adinda di UKMF ROIS FEB Unila dari angkatan 2014 hingga 2018 atas senyum, semangat, dan setiap pengalaman kehidupan yang berharga.

18. Aktivis Dakwah di FOSSI FH Unila atas pengalaman berharganya. Semoga senantiasa dalam penjagaan Allah Ta’ala.

19. Aktivis Dakwah di FSPI FISIP Unila atas pengalaman berharganya. Semoga senantiasa dalam penjagaan Allah Ta’ala.

20. Tim Kerja di Badan Akademik Universtitas atas pengalaman berharganya.

21. UKM Birohmah Unila dan seluruh Aktivis Dakwah Kampus di Bandar Lampung atas pengalaman berharganya. Semoga senantiasa dalam penjagaan Allah Ta’ala.

22. Sahabat-sahabat tercinta Anis sakinah, Maryani, Asrofatun Nisya, Mbak Dian Lestari, Shinta Dwi Fasmita, Putri Ayu Purnama Sari, dan yang lainnya yang tidak dapat saya sebut satu persatu yang telah banyak membantu terselesainya skripsi ini.

23. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini.

24. Dan almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kita lakukan. Aamiin.

Bandar lampung, 14 Mei 2018

Penulis

ENDANG TRI UTAMI

DAFTAR ISI

COVER

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Manfaat Dan Tujuan.....	8

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Budaya organisasi.....	10
1. Karakteristik Budaya Organisasi.....	10
2. Fungsi Budaya Organisasi.....	11
B. Pengertian Komitmen organisasi.....	11
1. Tipe komitmen organisasi	12
2. Manfaat komitmen organisasi.....	12
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	13
C. Kinerja.....	17
1. Pengertian kinerja	17
2. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja	18
D. Penelitian Terdahulu.....	20
E. Rerangka Pemikiran.....	21
F. Hipotesis.....	22

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek penelitian	23
B. Jenis data.....	23
C. Populasi dan sampel	23
D. Metode pengumpulan data.....	24
E. Variabel penelitian.....	24
F. Definisi operasional variabel.....	24
G. Pengujian instrument penelitian.....	26
1. Uji validitas	26
2. Uji reliabilitas.....	26

3. Uji normalitas.....	27
H. Analisis data	27
1. Deskripsi hasil penelitian.....	27
2. Analisis kuantitatif.....	27
I. Pengujian hipotesis.....	28
J. Uji T(Parsial).....	28
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Distribusi kuesioner penelitian.....	29
4.2 Karakteristik responden	29
4.3 Uji Validitas, Realibilitas, dan Normalitas.....	31
4.3.1 Uji Validitas	31
4.3.2 Uji Realibilitas	33
4.3.3 Uji Normalitas	35
4.5 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Komitmen	41
4.6 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja.....	47
4.7 Analisis Data Kuantitatif	52
4.8 Uji Hipotesis	53
4.9 Uji T(Parsial)	53
V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	
5.1 Simpulan	56
5.2 Saran	56
5.3 Keterbatasan Penelitian	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Konsep Rerangka Pikir	21

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tabel Jumlah Karyawan	6
1.2 Tabel turnover Karyawan.....	6
1.3 Tabel target dan Realisasi penjualan.....	7
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
4.1 Tabel Distribusi Kuesioner Penelitian	29
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	30
4.5 Hasil Uji Validitas	32
4.6 Koefisien Nilai <i>r Cronbach's Alpha</i>	33
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	34
4.8 Hasil Uji Normalitas	35
4.9 Tanggapan Responden Terhadap Inovasi Dan Keberanian.....	36
4.10 Tanggapan Responden Terhadap Perhatian Pada Detail	37
4.11 Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Hasil	38
4.12 Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Individu	38
4.13 Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Tim	39
4.14 Tanggapan Responden Terhadap Keagresifan.	40
4.15 Tanggapan Responden Terhadap Stabilitas.	41
4.16 Tanggapan responden terhadap komitmen afektif.....	42
4.17 Tanggapan responden terhadap komitmen lanjutan	44
4.18 Tanggapan responden terhadap komitmen normatif	46
4.19 Tanggapan Responden Mengenai kinerja Tugas.....	48
4.20 Tanggapan Responden Mengenai kinerja Konstektual	49
4.21 Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Kerja yang tidak Produktif....	51
4.22 Hasil Regresi Linier Berganda.....	52
4.23 Tabel Nilai R^2	53
4.24 Hasil Uji T Untuk Hipotesis 1	54
4.25 Hasil Uji T Untuk Hipotesis 11.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	L-1
2 Struktur organisasi perusahaan	L-2
3 Hasil Kuesioner Budaya Organisasi	L-3
4 Hasil Kuesioner Penghargaan (X2)	L-4
5 Hasil Kuesioner Kinerja (Y)	L-5
6 Uji Validitas	L-6
7 Uji Realibilitas	L-7
8 Regresi	L-8
9 Uji Normalitas	L-9
10 Frekuensi	L-10
11 Tabel T	L-11
12 Tabel F	L-12

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Marwansyah (1999) mengemukakan kompetisi global tak dapat ditolak, dan memaksa organisasi-organisasi untuk secara terus menerus mengembangkan strategi dan cara-cara operasi mereka. Para manajer yang proaktif dan departemen sumber daya manusia memberikan kontribusi dalam menentukan cara-cara untuk meningkatkan produktifitas. Selain strategi yang bersandar pada modal dan teknologi baru, pendekatan lain yang juga penting adalah peningkatan praktek-praktek hubungan kerja, dan agar hubungan kerja tersebut lancar kita harus tau bagaimana budaya di daerah tersebut.

Budaya organisasi seperti disebutkan Robbins (2004) adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak, budaya itu mewakili persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut, sama seperti budaya-budaya suku memiliki aturan dan larangan yang menentukan bagaimana anggotanya harus bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar, organisasi juga memiliki budaya yang menentukan bagaimana anggota-anggotanya harus berperilaku.

Adat istiadat, tradisi dan cara umum melakukan segala sesuatu di organisasi tertentu saat ini, pada umumnya ditimbulkan oleh apa yang telah dilakukan sebelumnya dan tingkat keberhasilan usaha usaha itu, sumber asli budaya organisasi lazimnya mencerminkan visi atau misi para pendiri organisasi itu, karena para pendiri itu yang mempunyai ide asalnya, mereka mungkin mengalami bias atas cara melaksanakan ide tersebut.

Robbins (2008) juga menyebutkan persepsi sebagai proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka, namun apa yang diterima seseorang pada dasarnya bisa berbeda dari realitas objektif. Walaupun seharusnya tidak perlu ada, perbedaan tersebut sering timbul.

Selain persepsi terhadap budaya organisasi hal yang juga mempengaruhi kinerja seseorang agar tetap optimal dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai adalah komitmen, komitmen adalah suatu keinginan karyawan untuk secara suka rela membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi di lampung post sudah cukup baik, terbukti dengan adanya pengajian tiap satu bulan sekali dan senam tiap hari jumat namun perlu ditingkatkan karena masih banyak kegiatan kegiatan budaya yang dapat dilakukan, agar karyawan menganggap budaya organisasi sebagai suatu yang bener penting dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Robbins (2008) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seseorang

karyawan memilih sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa dalam *behavioral commitment* anggota di pandang dapat menjadi berkomitmen kepada tingkah laku tertentu dari pada suatu identitas saja. Sikap atau tingkah laku berkembang adalah konsekuensi komitmen terhadap suatu tingkah laku. Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya, mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasinya, konsekuensi dengan tingkah lakunya untuk menghindari disonansi kognitif atau untuk mengembangkan *self-perception* yang positif, tujuannya untuk menentukan kondisi yang seperti apa yang membuat individu memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dengan kondisi komitmen yang baik maka karyawan akan senang dalam bekerja dan memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan Sehingga ia bisa bekerja secara maksimal di organisasi tempat ia bekerja dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sedangkan komitmen, dikemukakan Allen dan Meyer (1990) dianggap sebagai *psychological state*, namun hal ini dapat berkembang secara retrospektif (sebagai justifikasi terhadap tingkah laku yang sedang berlangsung). Sebagaimana dalam pendekatan *behavioral*, komitmen dianggap secara prospektif (berdasarkan persepsi dari kondisi saat ini atau dimasa depan di dalam organisasi). Sedangkan dalam pendekatan *attitudinal* didefinisikan sebagai komitmen dalam berorganisasi yang merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi di Lampung post cukup kuat terbukti dengan jumlah karyawan yang lumayan banyak, baik karyawan kontrak ataupun karyawan honor yang bekerja di Lampung post, dan sesama karyawan juga saling berkoordinasi tentang pekerjaan yang harus dikerjakan agar tercapainya tujuan dari organisasi.

Hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja, baik buruknya citra perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain adalah pada kinerjanya. Murphy (1989) dalam Kappagoda et al. (2014) menekankan bahwa definisi kinerja harus difokuskan pada perilaku atau proses dari pada hasil, karena karyawan bisa saja menemukan cara termudah untuk mencapai hasil tanpa mempertimbangkan perilaku penting lainnya. Munandar (2001) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seorang karyawan yang dianggap menunjang untuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadapnya di bidang ketenagakerjaan. Penelitian lain juga ada yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, seperti halnya Mahsun (2005) yang mendefinisikan kinerja sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Robbins (2006) mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian individu terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi, antara lain:

1. kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja.

Lampung post adalah perusahaan yang bergerak dibidang surat kabar harian dan surat kabar harian lampung post memiliki beberapa departemen atau bagian dalam menjalankan kegiatan produksinya. Berikut ditampilkan data mengenai jumlah karyawan pada setiap departemen pada surat kabar harian lampung post tahun 2016.

TABEL 1.1 : Jumlah Karyawan Lampung Post Tahun 2016

Tetap Dan Kontrak	
Redaksi	68
Percetakan	10
Produksi	20
Usaha	92
Honorar	
Lepas	13
Koresponden	21
Sales room	3
OJT	1
Total	228

Sumber : Lampung Post, 2016

Berdasarkan data di atas maka jumlah karyawan yang ada di Lampung Post adalah 228 dengan pembagian tugas sesuai divisi masing masing, berikut ini merupakan data turnover karyawan Lampung Post.

Tabel 1.2 : Data Turnover Karyawan Lampung Post Bandar Lampung 2016

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	132
2	Februari	1	2	131
3	Maret	2	1	132
4	April	-	3	128
5	Mei	2	-	130
6	Juni	-	3	127
7	Juli	1	1	127
8	Agustus	3	2	128
9	September	2	1	129
10	Oktober	-	1	128
11	November	3	-	131
12	Desember	2	1	132

Sumber : Lampung Post, 2016

Dari data tersebut terlihat bahwa karyawan keluar paling banyak di bulan April dan juni ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki komitmen untuk ikut memajukan perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berikut juga ditampilkan data mengenai kinerja yaitu realisasi output.

TABEL 1.3 Target Dan Realisasi Penjualan Pada Perusahaan Lampung Post Periode 2016

Bulan	Target penjualan (unit)	Realisasi penjualan	Tingkat pencapaian %
Januari	650000	559.170	86 %
Februari	635500	560.300	88%
Maret	635500	553.200	87%
April	630500	443.142	70%
Mei	630500	456.731	72%
Juni	650000	542.304	83%
Juli	645000	623.600	96%
Agustus	655000	596.243	91%
September	650000	563.564	87%
Oktober	655000	571.234	87%
November	655000	597.200	91%
Desember	655000	621.351	94%
Rata –rata			86%

Sumber: Lampung Post, 2016

Tahun 2016 perusahaan menetapkan target rata-rata yang harus dicapai minimal sebesar 89% untuk dapat dinilai telah optimal, sedangkan kinerja karyawan pada tahun 2016 berdasarkan tabel diatas belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan sehingga masih kurang optimal, sehingga kinerja yang bagus belum bisa di dapatkan. Perusahaan Lampung Post juga mengadakan kegiatan kebersamaan secara rutin, seperti:

- a. Rapat
- b. Senam pagi
- c. Pengajian

Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan untuk memperkuat dan menselaraskan persepsi budaya organisasi karyawan di Lampung Post. Yang dimana dengan kesamaan persepsi tersebut bisa meningkatkan komitmen seorang karyawan pada organisasi nya dan juga meningkatkan kinerjanya.

Jika seseorang menganggap budaya organisasi itu tidak penting maka komitmen organisasi tidak kuat maka kinerjanya juga akan rendah begitu dengan yang terjadi di perusahaan Lampung Post kinerjanya rendah dapat dilihat dari realisasi output yang rendah. Dapat dilihat bahwa karyawan mempersepsikan budaya organisasi sebagai sesuatu yang tidak penting adalah dengan kurang adanya kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan budaya yang ada.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Lampung Post”**

B. Rumusan masalah

1. Apakah persepsi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Lampung Post ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Lampung Post?

C. Manfaat Dan Tujuan

1. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lampung Post.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Lampung Post.

2. Manfaat

1. Memberikan sedikit sumbangan pemikiran mengenai masalah persepsi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Lampung post.
2. Agar bisa memecahkan sedikit masalah yang ada di Lampung Post agar bisa mengelola kinerja karyawan dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai.
3. Untuk membuktikan secara ilmiah bagaimana pengaruh persepsi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lampung post bandar Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi.

1. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dan bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.

6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukan bersantai dalam bekerja.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo*, bukannya pertumbuhan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam suatu organisasi, adapun fungsi budaya tersebut adalah :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda.
2. Budaya organisasi menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya berfungsi sebagai pengambil perasaan dan mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

B. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2008) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan –tujuan dan keinginan nya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Baron Dan Greenberg (1990) adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, dimana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut. Buchanan (1974) dalam Yeh & Hong

(2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keyakinan yang menghubungkan nilai-nilai dan tujuan individu dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

1. Tipe Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Menurut Meyer, Allen & Smith (1993) mengacu pada fokus dan keinginan keterikatan individu terhadap tugas tertentu atau karyanya. Organisasi Komitmen telah menjadi topik yang luas diteliti selama bertahun-tahun. Komitmen Afektif, Komitmen kelanjutan dan komitmen normatif adalah alat untuk mengukur komitmen organisasi.

Komitmen Afektif berkaitan dengan kelekatan emosional karyawan untuk mengidentifikasikan diri serta terlibat dalam sebuah organisasional. Komitmen Lanjutan berkaitan dengan kesadaran akan kerugian kalau mereka meninggalkan organisasi. Normatif Komitmen mengacu pada semacam kewajiban pada bagian seorang karyawan, karena dia bersedia tinggal (atau terus bekerja) di organisasi.

2. Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Ivancevich & Matteson (2000) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat penting yang dapat dirasakan dari adanya komitmen dalam diri karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers (dalam sopiah, 2008) menyatakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan yaitu :

A. Karakteristik personal

Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian, sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

B. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

C. Karakteristik struktural

faktor–faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang

berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

D. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja di pandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasa adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Suryanatha (2014) menyatakan rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukan kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen menjadi semakin sulit diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya. Komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, maka cukup sulit mengharapkan komitmen yang kuat dalam kondisi ini. Setiawati (2013), dalam Wahyudi dan Sudibya (2016) menyebutkan pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan menunjukan bahwa perusahaan harus bisa mengelola serta menjaga komitmen dari sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan dan partisipasi karyawan yang tinggi pada organisasi dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sidarta dan Margaretha (2011) menyatakan komitmen organisasional pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. (Puspitasari dan Asyati, 2011) Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak secara otomatis muncul pada karyawan, melainkan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini seperti, pendapatan finansial individu, pendapatan finansial dari kelompok kerja, syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, otonomi, prestasi kerja, variasi keterampilan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, waktu kerja, keamanan kerja, pekerjaan yang menantang dan besar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Kossen (1990:227) adalah

A. tingkat absensi

Tingkat kehadiran karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tersebut. Ketidakhadiran seorang karyawan tanpa alasan, cenderung kurangnya rasa semangat dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang rajin hadir di hari kerja mencerminkan semangat dalam bekerja. Semangat ini menjadi salah satu tolak ukur tinggi rendahnya karyawan dalam memihak perusahaan.

B. kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tertentu berbeda-beda, ini disebabkan karena perbedaan kontribusi yang diberikan perusahaan atas pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin bekerja dalam waktu lama dan rasa keinginan yang kuat untuk dipertahankan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang

rendah, cenderung untuk kurang semangat dalam bekerja dan lebih memilih untuk tetap diam dengan rasa keterpaksaan. Hal ini dikarenakan sulitnya untuk mencari pekerjaan dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain.

C. Keterlambatan

Karyawan yang sering datang terlambat bekerja, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Mereka hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan memperoleh gaji yang diberikan, tanpa adanya kegairahan untuk bekerja dan menunjukkan kinerja yang terbaik sehingga karyawan tersebut hanya bekerja dengan apa adanya, tanpa adanya komitmen ingin dipertahankan oleh perusahaan.

D. Perpindahan Karyawan

Karyawan perusahaan yang memiliki skala perpindahan yang banyak dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan tipe karyawan yang mudah merasa tidak puas dalam bekerja. Karyawan tersebut akan sulit untuk menimbulkan suatu rasa keberpihakan yang tinggi terhadap perusahaan.

E. Pemogokan

Karyawan yang sering melakukan aksi mogok kerja merupakan karyawan yang cenderung sulit untuk puas terhadap pekerjaan. Karyawan seperti ini lebih mementingkan posisi, jabatan, gaji dan fasilitas yang diberikan. Sehingga ketika hal-hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, akan lebih mudah untuk merasa kecewa.

C Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja yang di kemukakan oleh Fahmi (2010) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong Dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Fungsi manajemen kinerja di kemukakan oleh Fahmi (2010) adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi disuatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh yang negatif bagi aktivitas perusahaan pada saat ini dan yang akan datang.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Hsu (2005) dalam Yeh & Hong (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja karyawan secara keseluruhan termasuk efikasi, efisiensi, dan efektivitas. Serupa dengan definisi sebelumnya, Mahsun (2005) mendefinisikan kinerja sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Mangkunegara (2009) manajemen kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prawirosentono (2000) dalam Dahie et al. (2016) juga mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan cocok dengan moral serta etika organisasi. Ittner & Larcker (1998) dalam Dahie et al. (2016) juga menekankan bahwa hasil kerja ini sangat penting bagi organisasi dalam membuat sistem pengukuran kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi dalam mengembangkan rencana strategis organisasi.

Murphy (1989) dalam Kappagoda et al. (2014) mengatakan bahwa definisi kinerja harus difokuskan pada perilaku atau proses dari pada hasil, karena karyawan dapat menemukan cara termudah untuk mencapai hasil tanpa mempertimbangkan perilaku penting yang lain. Menurut Schmit et al. (1999) dalam Jayaweera (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai sebuah perilaku atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Kinerja karyawan didefinisikan Wu & Lee (2011) sebagai kinerja keseluruhan karyawan dalam memenuhi kualitas yang diharapkan dan pencapaian tugas yang sesuai dengan sasaran organisasi. Kinerja juga dapat dianggap sebagai acuan yang membantu dalam urusan promosi, redundansi, imbalan, hukuman, ulasan dan penyesuaian gaji (Liao et al., 2012).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tercapainya kinerja seseorang karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, semakin

lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

Koopmans *et al.* (2014) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu:

1. Kinerja tugas, dimensi ini mengukur kemampuan atau kecakapan seseorang terkait tugas pokok mereka.
2. Kinerja kontekstual, dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja.
3. Perilaku kerja yang tidak produktif, dimensi ini mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan organisasi.

Menurut Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi. Hasil kerja tersebut di peroleh karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Prawirasentono (2008) mengatakan bahwa ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

A. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas sendiri merupakan suatu kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Efisiensi merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan

pekerjaan dengan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

B. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

C. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jika disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan harus sesuai dengan perjanjian kerja organisasi dimana dia bekerja.

D. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

D. Penelitian Terdahulu

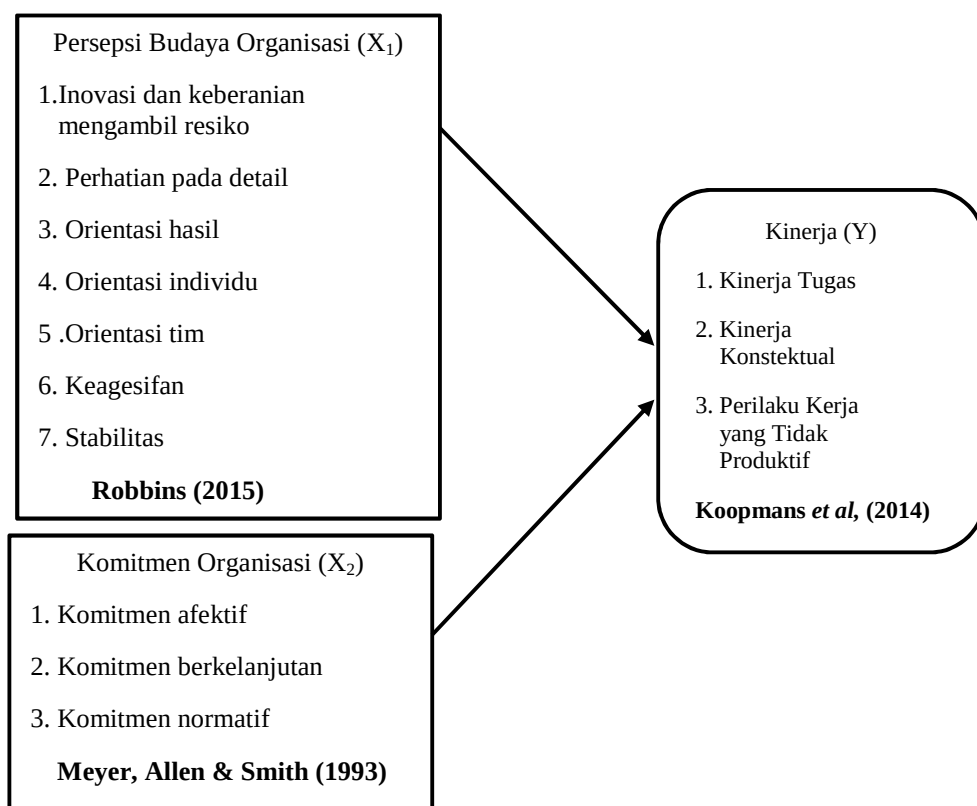
Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shahzad Fakhar (2014) yang berjudul Dampak budaya organisasi pada kinerja karyawan Sebuah studi empiris tentang rumah perangkat lunak di Pakistan, menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja kerja karyawan di PT rumah perangkat lunak di Pakistan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi (2016) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, kuta bali. Menunjukkan Terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja. Besar pengaruh yang diperoleh adalah 0,399.

Angka ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Armiaty (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner Menunjukkan Budaya organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai *frontliner*.

E. Rerangka Pemikiran



GAMBAR 2.1 RERANGKA PEMIKIRAN

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat di simpulkan sementara hipotesisnya adalah

H1: Persepsi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan lampung post

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan lampung post

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek yang menjadi tempat penelitian adalah Surat Kabar Harian Lampung Post yang terletak di Bandar Lampung dengan jumlah karyawan sebanyak 228 orang

B. Jenis Data

Data yang digunakan dalam Penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sanusi (2014) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Seleksi terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada. Elemen adalah subjek dimana pengukuran dilakukan. Bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*, dimana penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu sampel merupakan karyawan tetap dan berada dikantor. Yaitu populasi 228 dan sampel 132

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan cara berikut dalam mengumpulkan data:

1. Kuesioner.

Kuesioner adalah metode penelitian dimana peneliti membuat pertanyaan atau pernyataan untuk mendapatkan informasi terkait dengan persepsi budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan pengumpulan data dengan menggunakan buku materi terkait dengan penelitian

E. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu persepsi budaya organisasi (X1), dan komitmen organisasi (X2) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada Tabel

TABEL 3.1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	Definisi operasional	Indikator	Skala
Persepsi Budaya organisasi (x1)	Robbins (2004) Budaya organisasi itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak.	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian pada detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas	Sanusi (2014) skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam
Komitmen organisasi (x2)	Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2008) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginan nya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	1. <i>affective commitment</i> 2. <i>continuance commitment</i> 3. <i>normative commitment</i>	merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk
Kinerja karyawan (x3)	Mangkunegara (2009) manajemen kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kinerja Tugas 2. Kerja Konstektual 3. Perilaku Kerja Yang Tidak Produktif	menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan. Skala likert lazim menggunakan lima titik dengan (S,SS,N,TS,STS).

Sumber: Robbins (2004) dan Sanusi (2014)

G. Pengujian Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *kaiser meyer olkin Measure of sampling adequacy* (KMO MSA) Bila nilai KMO MSA Lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai kmo > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengukur tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam pengujian yaitu dengan menggunakan teknik *chronbach alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach alpha* > 0,6 yaitu :

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b_i}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan

R_{ii} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b_i$ = jumlah varian butir

σ^2 = varian total

3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2011), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Uji normalitas ini menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov test*, jika nilai *sig.* > 0,05 maka distribusi data adalah normal.

H. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil survei merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survei yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan lampung post bandar lampung dihitung dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y: Kinerja

X1: Budaya Organisasi

X2: Komitmen organisasi

a: Konstanta

b1: koefisien X1

b2: koefisien X2

e: error

I. Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis, metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial menggunakan (Uji T).

J. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} > \alpha$ (0,05) dalam pengujian nya menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

σb : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh persepsi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Lampung Post Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Lampung Post Bandar Lampung.
2. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Lampung Post Bandar Lampung.

5.2 Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah:

1. Sebaiknya Manajemen perusahaan Lampung Post Bandar Lampung lebih mempererat dan menanamkan persepsi Budaya Organisasi kepada seluruh anggotanya, serta melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menjaga stabilitas perusahaan serta memperkuat Persepsi Budaya organisasi.
2. Sebaiknya Manajemen perusahaan Lampung Post Bandar Lampung dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan, terutama berkaitan dengan

jika meninggalkan organisasi serta perlu menciptakan suasana kekeluargaan antar sesama karyawan agar komitmen dapat terus terjaga.

3. Sebaiknya Manajemen perusahaan lampung post Bandar Lampung selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, agar kinerja terjaga dan terus meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya:

1. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada satu tempat saja yaitu perusahaan lampung post Bandar Lampung, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.
2. variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel persepsi budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kinerja tidak luas pada variabel yang lain yang bisa digunakan untuk penelitian.
3. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. A The-Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology* , 1-18
- Armiaty, Rina, Ariffin, Zakhyadi. 2014. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi Terhadap kinerja pegawai frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin)* Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2014
- Baron dan Greenberg 1990. *Behavior In Organizations*, 3rd ed. Boston, MA: Allyn & Bacon (Division Of Simon & Schuster , Inc).
- Dahie, Abdul Kadir Mohamud., Takow, Mohamed Ali., Nur, Abdifitah Hashi., Osman, Mohamed Mohamud 2016. *Organizational Culture And Employee Performance At Telecommunication Firms In Mogadishu-Somalia*. International Journal In Commerce, It & Social Sciences, Vol. 03, Issues. 01
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ivansevic, John M., Michael T. Matteson, 2002. *Organization Behavior And Management*. New York: McGraw-Hill
- Jayaweera, Thushel. 2015. Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role Of Work Motivation; A Study Of Hotel Sector In England. *Internasional Journal Of Business And Management*. Vol. 10, No. 3
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., othman, hohd, zainul, fithri , othman, alwis , gamini , de 2014 Psychological Capital And Job Performance : The Mediating Role Of Work Att Itudes. *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*. Vol.1
- Kossen. 1990. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Koopmans, L., Bernards, CM., Hidlebrandt, V.H, Vet, H.C.W., de, Beek, A.J. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionare. *Journal of Occupational and Enviromental Medicine*, (56), Pp.331-337

- Liao, C.W., Lu, C. Y., Huang, C. K., & Chiang, T. L. 2012. Work Values, Work Attitude And Job Performance Of Green Energy Industry Employees In Taiwan. *African Journal Of Business Management*.
- Mahsun, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian Bahasa*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar, sunyoto. 2001. *Perilaku Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah dan Mukaram.1999 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Politeknik Negeri Bandung
- Meyer, J.P.dan Allen,N.J.,dan Smith,C.A (1993). Commitment to organizational and occupation : extensions and test of a three-component conceptualization *Journal of Applied Psychology* , 538-551
- Prawiro, Mrs. Shweta., Singhal, Mr. Mayank., Tiwari, Mr. Shivka. 2016. *Job Satisfaction And Employee Loyalty: A Study Of Academicians*.
- Puspitasari , Dewi dan Setia Asyanti. 2011. Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda Di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip* , 9(1),h :57-64
- Robbins , Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins , Stephen P, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, Coulter Mary. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Jakarta.
- Shahzad, Fakhar. 2014 . "*Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan*".*International Journal of Commerce and Management*, Vol. 24 Issue:3
- Suryanatha, A.A. Ngr.Bayu.2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian. *Jurnal Manajemen Udayana*, 2(9),h:2579-2614.

Sidarta, Novita dan Margaretha, Meil. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen* 10(2).

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Wahyudi dan Sudibya. 2016. pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, kuta bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 870-897

Wu, M. Y., & Lee, Y. R. 2011. The Effects Of Internal Marketing, Job Satisfaction And Service Attitude On Job Performance Among High-Tech Firm. *African Journal Of Business Management*

Yeh, Heuryren., Hong, Dauchan. 2012. *The Mediating Effect Of Organizational Commitment On Leadership Type And Job Performance*. The Journal Of Human Resource And Adult Learning, Vol. 50.