

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO
UTAMA CABANG MANADO**

UJIAN TESIS

O l e h

Irvans Reindy Christian Tiwatu

NIM. 13202101042



**UNIVERSITAS SAM RATULANGI
PROGRAM PASCASARJANA
2017**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner . Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama

Manado merupakan salah satu kota besar yang sedang mengalami pertumbuhan PT. Trakindo Utama Cabang Manado bergerak pada bidang alat berat memiliki peranan penting dalam kemajuan perkembangan ekonomi Propinsi Sulawesi Utara serta beberapa propinsi disekitarnya, hal ini dikarenakan letak geografis kota manado memiliki perbukitan perkebunan maupun pertambangan

PT. Trakindo Utama Cabang Manado bergerak dalam bidang manufaktur yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa penyediaan alat-alat berat baik dalam pembelian prime product (barang baru atau unit baru) dan product support (onderdil maupun jasa mekanik). PT. Trakindo Utama Cabang Manado yakin dapat melakukan yang terbaik dengan memberikan pelayanan jasa yang berkualitas, tepat waktu dengan tarif yang layak berstandar internasional bagi para costumer. Untuk memberikan pelayanan yang baik pada seluruh costumer, maka diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam mengelola sistem manajemen perusahaan.

Namun berdasarkan pengamatan di PT Trakindo Utama Cabang Manado Budaya organisasi yang ada belum berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari pengambilan keputusan Dari uraian diatas maka budaya organisasi yang ada di PT. Trakindo Utama Cabang Manado perlu diperbaiki atau maksimalkan. Begitu pula dengan komitmen organisasi, loyalitas terhadap organisasi, Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi, tanggung jawab memajukan organisasi sehingga loyalitas karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado bisa bertahan lama bahkan sampai masa pensiunnya.

Akibat kurang baiknya budaya organisasi dan komitmen menyebabkan terganggu kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari, menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme dan mampu bekerja secara tim di PT. Trakindo Utama Cabang Manado. Untuk itu dari pemaparan di atas perusahaan dapat mengoptimalkan setiap aspek yang ada dalam perusahaan sehingga dapat berkerja sesuai aturan yang berlaku.

A. Budaya Organisasi

Manusia adalah makhluk yang berbudaya. Oleh karena itu, dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak lepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa.

Setiap organisasi memiliki karakteristik yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Hal ini berkat adanya budaya organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Judge bahwa : budaya organisasi merupakan sistem berbagi nilai yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya organisasi juga merupakan semua segi yang dimiliki oleh organisasi yang mengacu pada lingkungan dan kepribadian organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Sherriton dan Stern bahwa “Artinya budaya organisasi umumnya mengacu pada lingkungan atau kepribadian organisasi dengan semua multidimensi yang dimiliki.

Budaya organisasi dapat memberikan makna dan pengarahan yang penting pada perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan keunggulan kompetitif dari organisasi, yang mendukung strategi pencapaian, yang merupakan kekuatan yang dapat digunakan menghadapi tantangan perubahan lingkungan organisasi dengan tepat.

B. Konsep Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap

organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Menurut Morrow, Mc Elroy dan Blum (1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah:

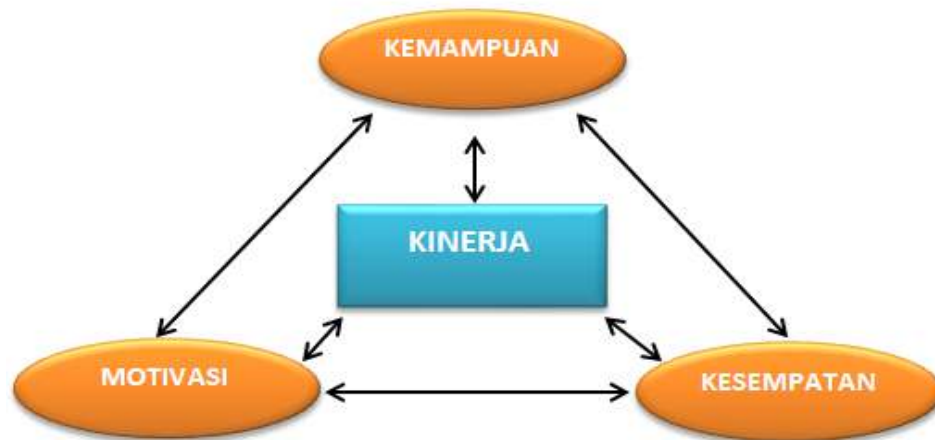
- a. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (identification).
- b. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (involvement), pekerjaan adalah menyenangkan.
- c. Perasaan loyal (loyalty), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

C. Konsep Kinerja

Kinerja dalam suatu institusi organisasi merupakan hal yang utama selalu dididungkan dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Robbins, mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Robbins 2005 : 86 mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability (A)*, *motivation (M)* dan kesempatan atau *opportunity (O)*. Jadi *performance (P) = f (AxMxO)* artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel Budaya organisasi (X_1), Komitmen organisasi (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 75 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel

Hasil Korelasi dan Regresi

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 75 karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado diperoleh data dan ditabulasi

menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS 17.

Hasil analisis antar variabel Budaya organisasi (X₁), Komitmen organisasi(X₂) dan Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Analisis Secara Parsial Budaya organisasi X₁ Terhadap Kinerja Karyawan Y

Hasil Korelasi dan Regresi

SUMMARY

OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.594354
R Square	0.353256
Adjusted R Square	0.344397
Standard Error	14.95153
Observations	75

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significanc e F</i>
Regression	1	8913.568	8913.56	39.8731	1.89E-08
Residual	73	16319.02	223.548	2	
Total	74	25232.59			

	<i>Coefficient s</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>
Intercept	45.87629	6.806938	6.73963	3.15E-09	32.31009

BUDAYA			6.31451	1.89E-	
ORGANIASI (X2)	0.602449	0.095407	8	08	0.412303

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi: $r = 0.594$
- Koefisien Determinasi: $r^2 = 0.353$
- Persamaan Regresi: $Y = 45.87 + 0,602 X_2$

Nilai koefisien korelasi $r = 0.594$ menunjukkan bahwa budaya organisasimemiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.353$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan 72,00% dipengaruhi oleh besarnya budaya Organisasi, sedang sisanya 18.00% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan(Y) adalah $Y = 4,473 + 0,956 X_1$ menunjukkan bahwa perubahan Kinerja karyawan ditentukan oleh budaya Organisasi yang di berikan. Oleh karena itu apabila budaya Organisasi dinaikan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,596. *Intercept* sebesar 4,473 berarti tanpa adanya variable Budaya organisasi, skor Kinerja karyawan sebesar 4,473.

Analisis Secara Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil Korelasi dan Regresi

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.632130786
R Square	0.399589331
Adjusted R Square	0.391364527
Standard Error	14.40600819
Observations	75

ANOVA

	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	10082.67	10082.67	48.58345	1.18E-09
Residual	73	15149.91	207.5331		
Total	74	25232.59			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>
Intercept	42.17268719	6.705929	6.288866	2.1E-08	28.80779
KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.58461843	0.083874	6.970183	1.18E-09	0.417457

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi: $r = 0.632$
- Koefisien Determinasi: $r^2 = 0.0,399$
- Persamaan Regresi: $Y = 42,17 + 0.584 X_1$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,632$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.0.399$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan 38,20 % dipengaruhi oleh besarnya komitmen organisasi, sedang sisanya 61,80 % dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel komitmen organisasi(X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 25,072 + 0,522 X_2$ menunjukkan bahwa perubahan Kinerja karyawan ditentukan oleh Budaya organisasi yang di berikan. Oleh karena itu apabila Budaya organisasi dinaikan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.522. *Intercept* sebesar 42.172 berarti tanpa adanya variable Kepuasan kerja, skor Kinerja karyawan sebesar 25,072.

Analisis Secara Simultan Budaya organisasi X_1 , Komitmen organisasi X_2 terhadap Kinerja karyawan Y.

Tabel 10 . Hasil Korelasi dan regresi

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>				
Multiple R		0.684201		
R Square		0.468131		
Adjusted R Square		0.453357		
Standard Error		13.65265		
Observations		75		

ANOVA				
	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
Regression	2	11812.15	5906.075	31.68581
Residual	72	13420.44	186.395	
Total	74	25232.59		

	<i>Standard</i>			
	<i>Coefficients</i>	<i>Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	33.54334	6.958068	4.820784	7.73E-06
KOMITMEN				
ORGANISASI (X1)	0.396748	0.10061	3.943444	0.000184
BUDAYA ORGANIASI				
(X2)	0.335884	0.110268	3.046073	0.003239

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi: $r = 0.684$
- Koefisien Determinasi: $r^2 = 0.468$
- Persamaan Regresi: $Y = 3.354 + 0,396 X_1 + 0.3385 X_2$

Nilai koefisien korelasi $r = 0.684$ menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Komitmen Kerja. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.484$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan 72,00% dipengaruhi oleh besarnya Komitmen Organisasi, sedang sisanya 18.00% dipengaruhi faktor lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kemajuan organisasi tidak terlepas dari budaya organisasi dalam menerima dan melaksanakan tanggungjawab yang diembannya, untuk mendapatkan kinerja karyawan secara optimal demi tercapainya visi dan misi organisasi. Prestasi kerja itu timbul diantaranya karena penataan system budaya organisasi yang profesional yang dapat memuaskan karyawannya.

Untuk menjelaskan sejauhmana pengaruh variabel bebas yaitu Kepuasan kerja, terhadap Kinerja karyawan, maka dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisis data yang dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado. Hal ini sesuai dengan hasil analisis nilai koefisien korelasi $r = 0,632$ menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.399$ menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado 63% dipengaruhi

oleh Kepuasan kerja, sedang sisanya 38% dipengaruhi faktor lain. Peningkatan Budaya organisasikaryawan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado.

Hal ini sejalan dengan pendapat Samuelson (2008), bahwa Budaya organisasi perlu diatur secara professional dan terintegrasi secara sistematis sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik tentunya dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan Kinerja karyawan yang maksimal karena penerapan reward and punishment dengan penuh komitmen dari organisasi maupun pimpinan.

Namun berdasarkan hasil observasi ternyata Budaya organisasi yang ada di PT Trakindo Utama Cabang Manado belum sepenuhnya baik dalam penerapannya hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan secara faktual dan hasil analisis ditemukan indikator-indikator masalah seperti : 1) masih sering terjadi gaji yang diterima mengalami keterlambatan tidak tepat waktu, 2) Pimpinan kurang memperhatikan kenaikan gaji karyawan setelah periode waktu yang telah ditentukan, 3) Pemberian bonus sering terjadi tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama seperti bonus Kinerja karyawan dan bonus untuk hari libur/hari raya, 4) jika pekerjaan menumpuk sering kali terjadi pada saat waktu penerimaan gaji terhalang dengan penyelesaian pekerjaan terlebih dahulu yang sering menurunkan Komitmen organisasi untuk bekerja, 5) Masih terdapat penerimaan gaji yang tidak sesuai dengan jabatan yang dipegang.

Untuk jelasnya maka perusahaan perlu lagi memperhatikan Budaya organisasikaryawan jika mengharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012), bahwa terdapat pengaruh antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu Semakin baik pemimpin menerapkan Budaya organisasi dengan penuh komitmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang Manado.

2. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Manado. Nilai koefisien

korelasi $r = 0,594$ menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,353$ menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Manado 59.43% dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, sedang sisanya 35.32% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis menerangkan bahwa kuantitas kerja karyawan menurun disebabkan karena faktor Komitmen organisasi oleh karena itu sesuai dengan hasil kuisioner yang diberikan pada karyawan menunjukkan bahwa selain faktor Budaya organisasi faktor Komitmen organisasi juga memiliki dampak terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado. Hal ini sejalan dengan Victor H. Vroom (dalam Wahjono 2010) mengatakan bahwa seorang karyawan akan mampu bekerja dengan baik jika ditunjang oleh Komitmen organisasi yang baik serta muktahir karena Komitmen organisasi dapat mempermudah pekerjaan kantor jika karyawan mampu menyesuaikan dengan fasilitas yang ada.

Namun berdasarkan hasil pengamatan serta analisis tanggapan responden terhadap Komitmen organisasi adalah sebagai berikut : 1) Masih terdapat Budaya organisasi yang tidak tersedia didalam mengoperasikan pekerjaan-pekerjaan yang ada 2) Terdapat Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada dan sering mengalami kerusakan seperti alat-alat berat, computer serta mesin fax dan hal ini sangat mengganggu pekerjaan sehingga mengalami keterlambatan 3) Tidak semua fasilitas tersedia pada lini kerja sehingga terjadi pergantian peralatan dan Komitmen organisasi membuat pekerjaan saling tumpang tindih, 4) Terdapat karyawan yang belum mendapatkan pelatihan tentang peralatan yang akan digunakan sehingga pada saat mengoperasikan peralatan kurang terampil sering tidak mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan indikator - indikator variabel Budaya organisasi agar berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena semakin bagus Komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang baik yang ditemukan mengenai Komitmen organisasi yaitu 1) Hampir semua karyawan mengatakan bahwa Komitmen organisasi mempermudah pekerjaan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien, 2) penataan Budaya organisasi berupa ruang kerja sepenuhnya tersedia dengan baik dan proporsional, 3) Peralatan yang ada mudah dimengerti walaupun harus masih ditingkatkan ketrampilan dalam penggunaannya. Dari uraian di atas terlihat betapa pentingnya Komitmen organisasi dalam menunjang kinerja karyawan untuk itu organisasi butuh perencanaan serta pengadaan Komitmen organisasi yang proporsional serta mengikuti kebutuhan yang ada.

3. Pengaruh Budaya organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa Budaya organisasi dan Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Trakindo Utama Cabang Manado. Nilai koefisien korelasi $r = 0,684$ menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,468$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Manado 68,42% dipengaruhi oleh besarnya Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 32,80% dipengaruhi faktor lain.

Hal ini sejalan dengan pendapat Suharto dan Budi Cahyono (2005), bahwa terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap kedua variabel tersebut karena semakin baik Budaya organisasi dan Komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisa secara deskriptif jawaban responden dimana Efektifitas kerja karyawan belum maksimal hal ini dapat dilihat dari ; 1) Masih terdapat karyawan tidak maksimal dalam pencapaian Kinerja karyawan karena kurang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk

itu perusahaan perlu meningkatkan sumber daya melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja, 2) Begitu juga masih terdapat karyawan yang kurang tepat dalam melaksanakan pekerjaan serta kurang teliti dalam menjalankan tugas sehingga sering terjadi penguangan waktu kerja yang cukup menyita waktu, 3) Hasil kerja masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target kerja serta waktu penyelesaian pekerjaan tidak tepat dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Belum maksimalnya ketrampilan karyawan, serta tidak hati-hatinya dalam bekerja yang sering membuat kesalahan dan belum memiliki kepribadian yang tangguh namun secara keseluruhan Kinerja karyawan sudah baik. Dari uraian pembahasan di atas terlihat betapa pentingnya penataan system Budaya organisasi dan Komitmen organisasi sebagai peningkatan kinerja karyawan untuk itu organisasi perlu memperhatikan serta mengkaji kekurangan-kekurangan yang ada dalam organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi berupa peningkatan Kinerja karyawan yang signifikan ditengah-tengah persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di mana Nilai koefisien korelasi $r = 0,632$ menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.0.399$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan 38,20 % dipengaruhi oleh besarnya Kepuasan kerja, sedang sisanya 61,80 % dipengaruhi faktor lain. Hasil

ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado

2. Terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana Nilai koefisien korelasi $r = 0.594$ menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.353$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan 72,00% dipengaruhi oleh besarnya Komitmen Organisasi, sedang sisanya 18.00% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variable komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado

3. Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado Nilai koefisien korelasi $r = 0.684$ menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Komitmen Kerja. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.484$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan 72,00% dipengaruhi oleh besarnya Komitmen Organisasi, sedang sisanya 18.00% dipengaruhi faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila pada PT Trakindo Utama Cabang Manado meningkatkan kinerja kerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasi, begitu juga para karyawan harus lebih sadar akan tugas dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pentingnya melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Para karyawan perlu dilaksanakan pelatihan penyegaran untuk memahami lingkungan kerja serta aturan kerja yang ada di lingkungan organisasi.
4. Perlu adanya pengawasan pada saat memulai pekerjaan dan pada saat kepulangan sehingga dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien.