

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PETAMANAN

**Rodhiatun Nafisah\*, Muhammad Tahajjudi Ghifary, Dwita Laksmita  
Rachmawati**

Universitas Merdeka Pasuruan

*e-mail* : dheanfsh@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan komitmen organisasi dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini adalah 52 pegawai Kelurahan Petahunan, Kecamatan Panggungrejo, Kota Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Petamanan. Selain itu, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi masing-masing secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Petamanan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

## **Latar Belakang**

Seberapapun hebatnya kemajuan informasi dan teknologi, tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi dunia organisasi, baik besar maupun kecil, untuk mencapai tujuannya. Tata pemerintahan dengan sendirinya akan mempunyai sumber daya manusia yang lebih banyak apabila sumber daya manusianya baik dan telah memenuhi kebutuhannya. Selain itu, perkembangan suatu pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kehadiran seorang pemimpin, karena tanggung jawab utama mereka adalah menginspirasi, mendorong, mempengaruhi, dan membimbing bawahan agar bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan dan aspirasi organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan komponen terpenting dalam pengelolaan staf, khususnya di era keterbukaan informasi saat ini. Oleh karena itu, kepemimpinan yang memberdayakan anggota staf sangatlah penting.

Budaya organisasi sangat penting bagi pegawai, yang nantinya budaya ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sesama para pegawai dan akan memberikan hasil kinerja yang akan

diharapkan oleh pemimpin. Budaya organisasi adalah norma ataupun keyakinan yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi yang membedakan dengan lainnya. budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua elemen yang mendorong kinerja (Habudin, 2020). semua anggota organisasi atau instansi diharuskan untuk mematuhi peraturan ini, yang mengatur praktik yang dapat diterima dan diakui secara luas. Kesesuaian anggota organisasi dengan kebiasaan atau norma tertentu bisa berdampak pada kinerja individu ataupun organisasi.

Berikutnya, komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan seseorang terhadap suatu organisasi dengan menunjukkan kesetiaan dalam mencapai visi, misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi dapat dicirikan sebagai komitmen organisasi. Arti lain dari komitmen adalah ketaatan seorang pegawai terhadap janji atau perjanjian yang telah dibuatnya. Dengan kata lain komitmen adalah kesediaan pegawai untuk melaksanakan suatu perjanjian, sehingga memotivasi dirinya untuk berusaha dan

membuat dirinya merasa tidak enak jika tidak mampu menepati janji atau kesepakatan tersebut. Hal ini kemudian dapat menghambat seberapa baik kinerja mereka. Akibatnya, kinerja individu dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Pentingnya hubungan kepemimpinan dan para pegawai dalam bekerja dapat menciptakan serta dapat menjalin hubungan kerja sama yang baik dalam bekerja.

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi menjadi faktor penting dalam kinerja pegawai yang menjalankan perubahan untuk perkembangan di Kelurahan Petamanan karena setiap budaya organisasi pasti akan berdampak pada Komitmen Organisasi yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawainya dan hal itu akan berpengaruh pada pelayanan yang baik kepada masyarakat di Kelurahan Petamanan.

Tata Pemerintahan Kelurahan Petamanan, Kecamatan Panggunrejo, Kota Pasuruan yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Untuk itu pemimpin harus memberikan perhatian penuh terhadap para pegawainya karena hal itu juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun sayang pada prakteknya, sering kali ditemukan pegawai yang tidak bekerja dengan sebagaimana mestinya yang telah ditugaskan oleh pimpinan. Misalnya saja para pegawai sering kali pulang terlebih dahulu dari jam yang telah ditentukan. Kebanyakan pegawai Kelurahan Petamanan, Kecamatan Panggunrejo tidak bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Disinilah seharusnya peran pemimpin yang terpenting untuk menangani masalah tersebut. Dan berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang dapat memperkuat argumentasi tersebut, juga mengatakan bahwa

permasalahan yang sama ditempat yang berbeda terkait budaya organisasi dan komitmen organisasi yang salah satunya dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hal yang sama dikemukakan oleh penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Meirina & Eflin, 2023).

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Apakah ada pengaruh signifikan secara parsial dari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah ada pengaruh signifikan secara parsial dari Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh signifikan secara simultan dari Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai?

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mencari apa makna dari data dibalik fenomena tersebut. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian dengan menggunakan desain kuantitatif dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Petamanan”

### **Studi Literatur**

Selain melaksanakan kewajiban pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, lurah bertanggung jawab melaksanakan tugas yang diberikan oleh camat. Terdapat hubungan kerja yang hirarki antar kecamatan..

Sesuai dengan pengaturan mengenai kecamatan dan kelurahan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2018 tentang kecamatan dan kelurahan pada Pasal 25 PP Nomor 17 Tahun 2018.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Ompusunggu & Simanjuntak (2020). Sebuah budaya dalam organisasi adalah penilaian, adat istiadat, serta prosedur saat melangsungkan pekerjaan yang ditetapkan bersamaan dan

mempengaruhi tingkah laku serta aksi tiap anggotanya yang mau membentuk kepercayaan pada pekerjanya.

Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi. Perannya adalah sebagai alat pengambilan keputusan dan mengarahkan organisasi mengenai apa yang bisa dan tidak bisa dikerjakan atau dicapai. Menurut Ompusunggu & Simanjuntak (2020), Budaya organisasi adalah metode untuk mengkomunikasikan dengan jelas tentang bagaimana kita melaksanakan, mengerjakan ataupun berperan.

Budaya organisasi adalah penilaian, prinsip, budaya, dan prosedur kerja yang ditetapkan secara bersamaan untuk mempengaruhi perilaku dan aksi dari setiap anggota organisasi untuk menciptakan keyakinan, perilaku dan sikap yang baik bagi karyawan (Panjaitan et al., 2022).

Adapun indikator budaya organisasi menurut Ompusunggu & Simanjuntak (2020) ialah: penginovasian serta langkah penerimaan efek, atensi terhadap perinci, berfokus hasilnya, berfokus manusianya, dan atensi terhadap proses bekerja.

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan ikatan yang mengidentifikasi individu-individu dalam organisasinya. Dimana seseorang berkomitmen pada suatu perusahaan atau instansi dan pada akhirnya orang lain memandangnya sebagai anggota setia. Individu yang kurang berkomitmen terhadap organisasinya lebih cenderung dianggap sebagai orang luar, sangat tidak puas dengan banyak hal, dan tidak memandang dirinya sebagai bagian dari organisasi. Menurut Ahmad, et al., (2019), Komitmen organisasi yakni posisi pekerja yang mendefinisikan dirinya dengan organisasinya, tujuannya serta kemampuannya untuk menjaga anggotanya dalam organisasi. Komitmen organisasi ini menjabarkan sanggupnya individu saat

mendefinisikan keikutsertaannya dalam organisasinya.

Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Darmawan (2019) komitmen organisasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2012:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam tata pemerintahan sangat penting untuk memperhatikan kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai berpengaruh terhadap kemajuan organisasi yang telah dicapai saat ini.

Pemimpin harus mengetahui sejauh mana kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan cepat (Sartika, 2020).

Menurut Chasanah & Rustiana (2017), adapun indikator kinerja pegawai yaitu: kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan kelurahan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Data diperoleh dari hasil menyebar kuesioner ke seluruh pegawai Kelurahan Petahunan, Kecamatan Panggungrejo, Kota Pasuruan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kelurahan Petamanan dengan jumlah 52 pegawai yang didapat dari data asli Kelurahan Petahunan, Kecamatan Panggungrejo, Kota Pasuruan.

Arikunto (2017:173) menjelaskan bahwa yang dimaksud sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2017: 173) mengemukakan bahwa apabila subjeknya  $\leq 100$ , maka seluruh populasi bisa dijadikan sampel penelitian, tetapi subjeknya  $\geq 100$  maka dapat diambil 10 – 15% atau 15 -25%. Berdasarkan paparan diatas maka untuk penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel total, dikarenakan jumlah populasinya  $< 100$  orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 pegawai yang menjadi responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam informasi mengenai jenis kelamin. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Perempuan	16	41%
Laki-laki	36	59 %
Jumlah	52	100%

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 distribusi komponen responden perempuan 16 responden (41%) sedangkan yang laki-laki 36 responden (59%). Ini dapat ditunjukkan bahwa setidaknya dalam penelitian ini telah terwakili oleh kedua kelompok laki-laki dan perempuan yang menjalankan organisasi.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat dari hasil persentase SPSS diatas bahwa terdapat hubungan antara X1, X2 dan Y.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

		X1	X2	Y
X1	Pearson	1	.833	.923**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.004
X2	Pearson	.833	1	.795**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
Y	Pearson	.923**	.795**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	
	N	40	40	40

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Dapat dilihat dari hasil persentase SPSS diatas bahwa terdapat hubungan antara X1, X2 dan Y

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Relibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi (X1)	0,851	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,644	Reliabel
Kinerja (Y)	0,678	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan semua variabel adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.306	3,267
.306	3,267

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Tabel 4 menunjukkan nilai VIF dibawah 10. Hal ini berarti bahwa diantara variabel independen dalam penelitian ini memiliki hubungan satu sama lainnya.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai statistik t hitung	Nilai signifi-kansi	Keterangan
X1	Y	15.374	0.000	Menolak H0
X2	Y	1.848	0.000	Menolak H0

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Karena nilai signifikansi, 0,05 maka H0 ditolak. Jadi, kesimpulannya ada pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y

**Uji Simultan**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai statistik F hitung	Nilai signifikansi	Keterangan
X1	Y	15.848	0.000	Menolak H0
X2	Y	2.796	0.000	Menolak H0

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Karena nilai signifikansi, 0,05 maka H0 ditolak. Jadi kesimpulannya ada pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Petamanan. Selain itu, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi masing-masing secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Petamanan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Y., et al. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal* 6(2): 433-446.
- Darmawan, D. 2019. Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Habudin. 2020. Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Meirina, E., & Eflin, N. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sumatera Barat. *JE*, 2, 641-652.
- Ompusunggu, S. J., & Simanjuntak, J. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 358–370.
- Panjaitan, R. S., Simanjuntak, A., Sembiring, Y. N., & Benyamin Siahaan, S. 2022. Pengaruh Kompetensi Aparatur, Partisipasi Masyarakat, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Transparansi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris di Desa Motung, Pardomuan Motung dan Pars. *Jurnal Manajemen*, 8(1), p-ISSN. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan dan Kelurahan pada Pasal 25 PP Nomor 17 Tahun 2018.
- Sartika, Y. M. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investama. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 4(2), 106–113.