

PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI, KOMITMEN
ORGANISASI DAN PEALTIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK JATIM KCP RUNGKUT
SURBAYA

by Titis Jiwaningtyas

Submission date: 27-Jul-2021 09:29AM (UTC+0700)

Submission ID: 1624506055

File name: TITIS_JIWANINGTYAS.pdf (322.22K)

Word count: 4648

Character count: 30259

3
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM KCP RUNGKUT SURABAYA

TITIS JIWANINGTYAS

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence and role of Organizational Culture, Organizational Commitment and Training on Employee Performance at Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya. The research method used in this study is a quantitative method, where the data analysis uses a multiple linear regression analysis approach. Respondents used as samples of this study were 32 employees of Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya. The data obtained in this study are primary data using a questionnaire. In addition, it also uses secondary data including company profiles and the company's vision and mission.

In the analysis test results, the coefficient of determination shows the value of R Square (R²) of 0.313 which means that in this study the independent variables of organizational culture (X1), organizational commitment (X2) and training (X3) can explain their effect on the dependent variable of employee performance (Y) of 31.3% while the remaining 68.7% can be explained by variables other than those in this study. Based on the results of the partial test, it is known that the organizational culture variable (X1) partially has no significant effect on the employee performance variable (Y) with a t-count value of 1.223 < t-table value of 2.048. The organizational commitment variable (X2) partially has no significant effect on the employee performance variable (Y) with a t-count value of 2.007 < t-table value of 2.048. The training variable (X3) partially has significant effect on the employee performance variable (Y) with a t-count value of 2.721 > t-table value of 2.048. The simultaneous test results show that the variables of organizational culture, organizational commitment and training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of 0.011 < alpha value of 0.050 and an F-count value of 7.403 > an F-table value of 2.71.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Training And Employee Performance

1
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan peranan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana dalam

analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Responden yang digunakan sebagai sampel penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer dengan menggunakan kuesioner. Selain itu, juga menggunakan data sekunder meliputi profil perusahaan serta visi dan misi perusahaan.

Pada hasil uji analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,313 yang berarti dalam penelitian ini variabel independent budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan pelatihan (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 31,3% sedangkan sisanya 68,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain selain yang ada pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung 1,223 < nilai t-tabel 2,048. Variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung 2,007 < nilai t-tabel 2,048. Variabel pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung 2,721 > nilai t-tabel 2,048. Pada hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,011 < nilai alpha 0,050 dan nilai F-hitung 7,403 > nilai F-tabel 2,71.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan atau pekerja merupakan salah satu kekayaan atau asset dari sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja yang terampil, profesionalitas tinggi dan memiliki wawasan pengetahuan yang luas merupakan hal yang idamkan perusahaan.

Selain itu dalam persaingan bisnis yang sangat ketat perusahaan akan menempuh segala cara agar tetap survive. Maka dari itu tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas bukan suatu jaminan sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perlu pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja yang signifikan agar menghasilkan kinerja yang memiliki kualitas sehingga produktifitasnya dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan masa mendatang.

Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kemajuan bagi perusahaan, untuk itu prioritas utama bagi setiap perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan bisnisnya adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Robbins (2016:397) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Robbins and Judge (2016:357), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi dua masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah. Perusahaan harus menciptakan budaya organisasi yang kondusif untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja setiap individu karena berkaitan dengan peningkatan kinerja seorang karyawan.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73), Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. (Suryaman, 2016)

Selain budaya organisasi dan komitmen organisasi, pelatihan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira (2012:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Di era digitalisasi yang semakin pesat, perusahaan perbankan dituntut memudahkan nasabah dalam perihal kegiatan operasional perbankan. Selain itu, disituasi pandemi COVID-19 saat ini setiap individu dituntut untuk mengurangi sentuhan langsung dengan individu maupun benda lain. Sehingga perusahaan perbankan berlomba-lomba untuk menyediakan aplikasi maupun informasi yang dapat diakses dimana pun dan kapan pun serta yang memudahkan nasabah dalam menggunakannya. Untuk itu dibutuhkan karyawan perusahaan yang memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas juga berkomitmen tinggi dalam membantu perusahaan. Perusahaan perbankan dengan budaya organisasi yang kuat tercermin dari karyawan-karyawannya yang memiliki perilaku yang mengarahkan dirinya untuk selalu berusaha mewujudkan tujuan dan atau misi perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Kcp Rungkut Surabaya”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya ?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya ?

TUJUAN PENULISAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Edgar H Schein (2010:77) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara 2015:113).

Menurut Robbins dan Judge (2016:357), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73), Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi Menurut Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Pelatihan

Menurut Rivai (2010:226) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2010:280) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan Melayu S. P (2013:69) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:397) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif, Srimulyani (2013:45)

Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi terbentuk dari perilaku individu yang dibawa ke dalam norma-norma dan filosofi baru suatu kelompok untuk menghadapi sesuatu atau mencapai tujuan tertentu (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018). Individu dengan budaya organisasi yang sama akan membentuk perilaku yang sama dalam menghadapi suatu kejadian. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya memiliki budaya yang dapat diterapkan kepada anggotanya, dengan harapan, budaya tersebut dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan positif, akan lebih mudah membuat karyawan untuk memahami, mendalami dan menganut nilai-nilai yang disepakati bersama (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018).

Budaya Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hema Malini (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Baturaja 32100.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi Menurut Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya

dalam berorganisasi. ² Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. ¹² Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, karena karyawan yang berkomitmen tinggi mau bekerja keras dan melakukan pengorbanan yang dibutuhkan untuk organisasi itu (Greenberg & Baron, 2003).

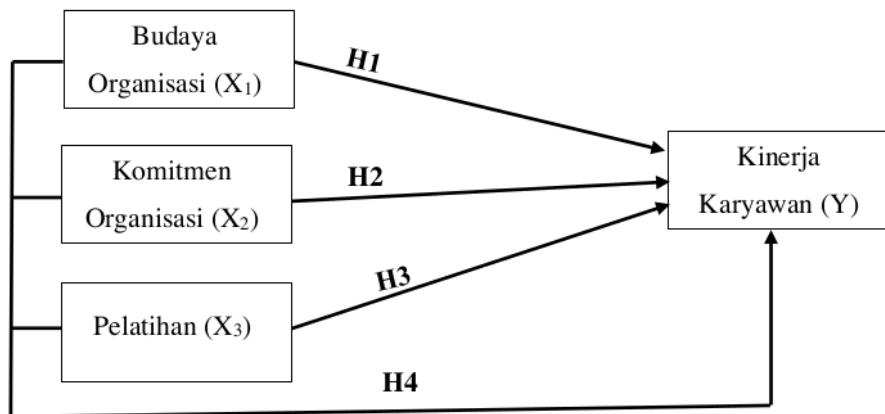
²³ Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Mega Trisnawati Tungga Dewi (2019) ²⁵ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kapal Perang Di PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut menurut Marwansyah (2010:153), Training & Development dipandang sebagai “the heart of a continuous effort design to improve employee competency and organizational performance” (intisari dari sebuah upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi). Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan.

²³ Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Mar’atu Shaliha (2017) ⁸ yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya

H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya

H4 : Budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2013:14)

Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X1)

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2016:355-356) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko,
2. Perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail)
3. Orientasi hasil (outcome orientation)
4. Orientasi pada orang (people orientation)
5. Orientasi tim (team orientation)
6. Keagresifan (Agressiveness)
7. Stabilitas (stability)

Komitmen Organisasi (X2)

Menurut Allen dan Meyer (1997) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen efektif (affective commitment)
2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)
3. Komitmen normatif (normative commitment)

Pelatihan (X3)

Menurut mangkunegara (2013:56) indikator dalam pelatihan sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Pelatih

3. Materi
4. Metode
5. Peserta Pelatihan

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis (2010:72) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatan waktu

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya sejumlah 32 karyawan sebagai populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan sampel jenuh atau total sampling dimana semua karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya dijadikan sampel penelitian sebanyak 32 responden. Pada proses pengambilan data, metode yang digunakan yakni dengan kuesioner dan wawancara. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik dimana *software* yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan SPSS versi 22.

METODE ANALISIS DATA

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Pelatihan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach | Kritis | Keterangan |
|--------------------------|----------|--------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0,746 | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,757 | 0,60 | Reliabel |

| | | | |
|----------------------|-------|------|----------|
| Pelatihan (X3) | 0,761 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,771 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa semua variabel yang ada pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini adalah reliabel.

8

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,096 | 5,574 | | 1,094 | ,283 |
| | BUDAYA ORGANISASI | ,091 | ,075 | ,224 | 1,223 | ,231 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | ,275 | ,137 | ,323 | 2,007 | ,054 |
| | PELATIHAN | ,264 | ,097 | ,445 | 2,721 | ,011 |

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa semua variabel yang ada pada penelitian ini memiliki nilai koefisien regresi yang bersifat positif yang mana artinya variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Pelatihan (X3) memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,560 ^a | ,313 | ,240 | 2,169 |

Berdasarkan tabel hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* (R²) sebesar 0,240 yang mana nilai tersebut menunjukkan hubungan variabel independent yakni

Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) Dan Pelatihan (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 24% dan sisanya 76% dapat dijelaskan oleh variabel selain yang ada pada penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,096 | 5,574 | | 1,094 | ,283 |
| | BUDAYA ORGANISASI | ,091 | ,075 | ,224 | 1,223 | ,231 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | ,275 | ,137 | ,323 | 2,007 | ,054 |
| | PELATIHAN | ,264 | ,097 | ,445 | 2,721 | ,011 |

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui variabel pelatihan (X3) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 37,978 | 1 | 37,978 | 7,403 | .011 ^b |
| | Residual | 153,897 | 30 | 5,130 | | |
| | Total | 191,875 | 31 | | | |

Berdasarkan tabel hasil uji F, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan pelatihan (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t-hitung 1,223 yang mana lebih kecil daripada nilai t-tabel 2,048 dan nilai signifikansi $0,231 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hema Malini (2017) **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100** yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Baturaja 32100.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (uji parsial) yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai t-hitung 2,007 yang mana lebih kecil daripada nilai t-tabel 2,048 dan nilai signifikansi $0,054 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mega Trisnawati Tungga Dewi (2019) **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kapal Perang Di PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya** yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (uji parsial) yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X3) memiliki nilai t-hitung 2,721 yang mana lebih besar daripada nilai t-tabel 2,048 dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Heti Puspitasari (2016) **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember** yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember.

Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan pelatihan (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F dimana variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan pelatihan (X3) pada tabel hasil uji F diperoleh nilai F-hitung $7,403 > F\text{-tabel } 2,71$. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan pelatihan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal itu membuktikan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya.
2. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya.
4. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya.

SARAN

1. Untuk mempekuatnya budaya organisasi Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya perlu adanya contoh atau figur panutan dari lini yang paling atas atau top management sehingga karyawan setiap lini yang di bawahnya akan memegang teguh budaya tersebut.
2. Sebaiknya untuk memperkuat komitmen organisasi karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya perlu adanya evaluasi secara berkala mengenai perkembangan karyawannya. Karyawan yang tidak memiliki komitmen yang kuat akan menghambat kinerja perusahaan jika hal tersebut dibiarkan terlalu lama akan banyak fraud yang ditimbulkan dari karyawan itu sendiri.
3. Perlu dijaga dan ditingkatkan program pelatihan untuk karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya menyangkut kemampuan teknologi informasi. Di era yang serba digital dan di era pandemi COVID-19, perbankan dituntut untuk meningkatkan digitalisasi agar mempermudah

nasabah menjalankan aktifitasnya dengan hanyamengakses mobile banking dari ponsel. Selain itu untuk mengurangi kontak langsung dengan banyak orang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alpian, Mimi., dan Maman Suryaman. (2016). “Pengaruh Motivasi, Keyakinan Diri Dan Persepsi Siswa Terhadap Apresiasi Karya Sastra Siswa SMP.” *Lingtera*.3(1).
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. London : Institute Of Personel And Development
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Erlangga.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Indeks
- Dessler, Gary. (1993). “How to earn your employees commitment”, *jurnal academy of management excutive*, Vol. 13, No.2.
- Didit, Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : PT. Temprina Media Grafika.
- Dewi, M. T. T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kapal Perang di PT. PAL INDONESIA (PERSERO) SURABAYA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA).
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Kumalasari, Novi. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember*. Phd Thesis. IAIN Jember.
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci)*. *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkuprawira. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta.
- Tb. Sjafrri Mangkuprawira. (2011). *Majamen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Malini, H. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) Kantor POS Baturaja 32100*. *KOLEGIAL*, 5(1), 20-35.
- Mujanah, S., & Aini, S. N. (2020). *Transformational Leadership, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Business and Finance Journal*, 5(2), 155-164.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational*

- Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- 7 Puspitasari, H. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kai Daop 9 Jember*.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- 5 Putri, A. S., & Sugiyanto, E. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Boyolali)*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Permana, Y. S. W., & Mujanah, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasional dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior di Bank Jatim. *Management & Accounting Research Journal Global*, 4(1).
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Praktik*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, P. Stephen., Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen., Timothy A. Judge. (2016) *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sanrir, Y. K., & I Dewa, K. R. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan. *EKONOMI dan BISNIS*, 18(02).
- 3 Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Siagian, P. Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.
- 20 Sumiati, S., & Pratiwi, A. I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur. *jmm17*, 5(01).
- Schein, H. Edgar. (2010). *Organizational Culture and Leadership*, 3rd Edition. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Tri. Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.
- Walyono, T. M., Nugroho, R., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Sera Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 4(1).
- <https://www.bankjatim.co.id>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEALTIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM KCP RUNGKUT SURBAYA

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repositori.unsil.ac.id Internet Source | 1% |
| 2 | www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id Internet Source | 1% |
| 3 | repository.stie-mce.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper | 1% |
| 5 | jurnaljam.ub.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | www.penerbit.ukm.my Internet Source | 1% |
| 7 | journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | Submitted to Universitas Ngurah Rai Student Paper | 1% |

e-journal.unipma.ac.id

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | Internet Source | 1 % |
| 10 | ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | repository.upm.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | Gerry Suryosukmono. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MOTIVATOR KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL", Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2020 Publication | 1 % |
| 13 | etheses.iainkediri.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper | 1 % |
| 15 | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | jurnal.stieyasaanggana.ac.id Internet Source | 1 % |
| 17 | jurnal.utb.ac.id Internet Source | 1 % |
| 18 | sinta.unud.ac.id Internet Source | 1 % |

| | | |
|----|---|-----|
| 19 | saridewiratna.blogspot.com Internet Source | 1 % |
| 20 | dinastirev.org Internet Source | 1 % |
| 21 | fe-unipas.com Internet Source | 1 % |
| 22 | koleksipengetahuan.wordpress.com Internet Source | 1 % |
| 23 | nanikugiyarti.blogspot.com Internet Source | 1 % |
| 24 | repository.iainkudus.ac.id Internet Source | 1 % |
| 25 | www.e-jurnal.com Internet Source | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography On