

## ***The Influence Of Organizational Commitment And Organizational Culture On Organizational Performance At The Al-Barokah Foundation***

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Yayasan Al-Barokah**

Yaya Sunarya<sup>1</sup>, Yogi Suprayogi<sup>2</sup>, Sahromi<sup>3</sup>

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Bandung<sup>1,3</sup>, Universitas Padjadjaran Bandung<sup>2</sup>

[yaya.sunarya@stiabandung.ac.id](mailto:yaya.sunarya@stiabandung.ac.id), [yogi.suprayogi@unpad.ac.id](mailto:yogi.suprayogi@unpad.ac.id), [sahromi@stiabandung.ac.id](mailto:sahromi@stiabandung.ac.id)

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research is motivated by the low level of organizational commitment, organizational culture, and organizational performance. This study aims to examine the effect of organizational commitment and organizational culture on organizational performance at the Al-Barokah foundation. The independent variable consists of organizational commitment and organizational culture, while the dependent variable is organizational performance. This type of research is included in quantitative research, while the research method used is descriptive and verification methods. The research population is employees at the Al Barokah Foundation. The sampling technique is non-probability sampling using saturated sampling, so the number of samples is 63 people. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that organizational commitment and organizational culture influence organizational performance. The magnitude of the influence of organizational commitment and organizational culture on the decision to pay vehicle tax is 68.2%.*

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Performance, and Organizational Commitment

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di yayasan Al-Barokah. Variabel independen terdiri dari komitmen organisasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja organisasi. Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian yaitu karyawan di Yayasan Al Barokah. Teknik penentuan sampel yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel sebanyak 63 orang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Besarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap keputusan membayar pajak kendaraan sebesar 68,2%.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, dan Komitmen Organisasi

### **1. Pendahuluan**

Yayasan sebagai organisasi non-profit didirikan dengan nilai-nilai spiritualitas yang melekat pada tujuan organisasi, dan membudaya dalam setiap aktivitasnya. Maka selain dari informasi akuntansi, kedua hal ini dipandang penting dan dapat mempengaruhi nilai-nilai financial yang akan ditetapkan dalam pengambilan keputusan baik dalam pembiayaan maupun pendapatan (Sihombing, 2020). Bergerak atau tidaknya suatu organisasi ini sendiri adalah sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika para anggotanya menginginkan tujuan yang diinginkan tercapai maka para pelakunya akan senantiasa menjalankan program kerja yang menunjang berkembangnya organisasi tersebut. Satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak akan mungkin sama, hal ini dikarenakan setiap organisasi menjadikan organisasi tersebut akan berbeda dengan organisasi lainnya sehingga

menjadikan karakteristik yang berbeda dalam sebuah perkumpulannya. Kepercayaan ataupun kemampuan yang tercipta dalam lingkungan kerja menjadikan hal tersebut sebagai budaya yang semakin berakar sehingga menjadi tolak ukur berjalannya standar yang tercipta dalam sebuah organisasi. Hal ini akan membentuk sebuah struktur, kemampuan serta peraturan yang diinginkan oleh organisasi sehingga para karyawan akan menjadikan hal tersebut sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Purnama et al., 2020).

Kinerja organisasi merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Erawati & Winangsit, 2019). Kinerja organisasi merefleksikan seberapa jauh pelaksanaan kegiatan yang dijalankan oleh setiap komponen yang terlibat mampu diwujudkan secara nyata sesuai dengan misi organisasi. Kinerja merupakan gambaran atau deskripsi pencapaian yang diperoleh dari kegiatan atau program tertentu dalam rangka mewujudkan visi organisasi melalui sejumlah misi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis organisasi (Nurwahidah & Jamil, 2020). Padahal kenyataan masih banyak kinerja yang ditunjukkan organisasi yang belum optimal sepertihalnya yang ditunjukkan oleh Yayasan Al-Barokah. Berdasarkan hasil observasi di lapangan mengenai kinerja organisasi menunjukkan bahwa 1) Kurangnya yayasan dalam mengelola risiko keuangan seperti mengurangi biaya yang tidak perlu; 2) Kurang akuntabel dalam melakukan pencatatan dan pelaporan keuangan; 3) Yayasan kurang melakukan inovasi-inovasi untuk menjalankan kegiatan organisasi; 4) Kurangnya yayasan dalam memberikan pelatihan kepada setiap karyawannya dalam rangka meningkatkan kemampuan kompetensi; 5) Kurang adanya aktivitas evaluasi secara rutin dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor internal dalam organisasi seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi memainkan peran penting. Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Salah satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (Dahlan & Madjodjo, 2020). Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Maka dari itu dibutuhkan komitmen organisasi untuk mewujudkannya. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Kurniawan, 2013). Berdasarkan hasil observasi di lapangan mengenai komitmen organisasi menunjukkan bahwa 1) Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi di Yayasan; 2) Masih ada karyawan yang kurang mendukung setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak yayasan; 3) Masih ada karyawan yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan fungsi jabatan pada Yayasan.

Selain komitmen organisasi ada pula faktor budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Budaya organisasi adalah serangkaian sistem yang dianut anggota organisasi dan merupakan faktor pembeda dari organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Dahlan & Madjodjo, 2020). Budaya menjadi hal utama yang memberikan jiwa serta menjadi arahan pimpinan serta bawahan untuk bertindak. Pakar-pakar menyatakan bahwa budaya organisasi bisa dijadikan dasar adaptasi serta kunci berhasil atau tidaknya organisasi maka banyak penelitian yang dilaksanakan untuk menguji norma-norma atau nilai-nilai perilaku yang dapat berkontribusi dalam hasilnya suatu organisasi (Perawati & Badera, 2018). Hal tersebut menjadi dasar nyaman atau tidaknya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

adalah budaya organisasi yang menjadikan hubungan antar karyawan menjadi lebih baik. Budaya organisasi inilah yang menjadikan kinerja karyawan menjadi semakin meningkat manakala para karyawan senang dengan budaya yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Adanya nilai yang diyakini oleh para karyawan menjadikan mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Pola yang diyakini inilah yang menjadikan para karyawan menentukan pandangan bahwa hal yang perlu dilakukan atau pun hal yang harus ditinggalkan (Purnama et al., 2020). Berdasarkan hasil observasi di lapangan mengenai budaya organisasi di lapangan menunjukkan bahwa 1) Yayasan kurang mendukung karyawannya untuk lebih inovatif dalam bekerja; 2) Yayasan kurang melatih karyawannya untuk bersikap berani dalam mengambil risiko dalam masalah pekerjaan; 3) Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam bekerja; 4) Kurang adanya peluang jenjang karir kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja; 5) Masih ada karyawan yang kurang bisa bekerja secara tim; 6) Masih ada karyawan yang kurang fokus ketika bekerja sehingga perlu adanya pengawasan saat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Yayasan Al-Barokah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan masukan bagi organisasi sebagai dasar pengambilan keputusan dalam rangka evaluasi dan perbaikan, serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan topik yang dibahas.

## 2. Tinjauan Pustaka

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kaswan, 2017:293). Sementara Priansa (2018:234) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dari tujuan organisasi. Menurut Priansa (2018:239) menyebutkan bahwa indikator komitmen organisasi diantaranya komitmen Afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen kontinu (*continuance commitment*).

Budaya organisasi merupakan nilai bersama, sistem manfaat yang berhubungan dengan orang-orang dalam organisasi, dan sistem control serta struktur organisasi dalam menghasilkan norma-norma perilaku (Tika, 2018:2). Sementara Robbins & Judge (2018:512) menyebutkan bahwa Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Robbins & Judge (2018:512) menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi diantaranya inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), sikap agresif (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014:95). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Muis, 2018). Sementara Edison et al (2016:190) menyebutkan bahwa kinerja adalah adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rufaidah (2012:310) menyebutkan bahwa indikator kinerja organisasi berdasarkan perspektif *balanced score card* diantaranya perspektif keuangan (*financial perspective*), perspektif pelanggan (*customer perspective*), perspektif proses bisnis internal (*internal business process perspective*), dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*learning & growth perspective*).

### **Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi**

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja organisasi painya (Kurniawan, 2013).

Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan pegawainya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai. Komitmen organisasi sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi. Adanya keinginan seseorang untuk turut aktif dalam organisasi karena pemahaman atau pengetahuan tentang organisasi atau seberapa besar tahu hal-hal yang terdapat dalam organisasi yang dimiliki. Artinya yang membedakan kemampuan atau sikap komitmen individu di dalam organisasi tersebut tergantung dari tingkat pemahaman individu mengenai organisasi yang dijalaninya. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Semakin tinggi sikap komitmen pegawai pada suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja organisasi (Perawati & Badera, 2018).

Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Salah satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (Dahlan & Madjodjo, 2020). Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya dalam bekerja, maka tentunya kinerja organisasi akan meningkat (Erawati & Winangsit, 2019). Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan cenderung mempertahankan keberadaan mereka dalam organisasi dan memberikan yang terbaik terhadap instansi tempat mereka bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Nurwahidah & Jamil, 2020).

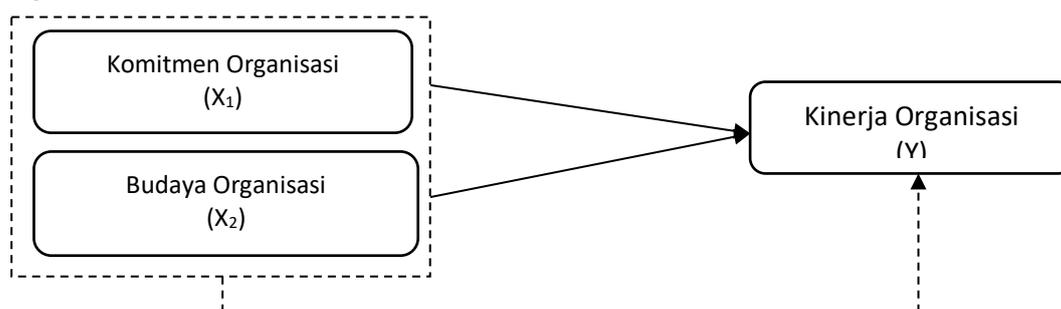
### **Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi**

Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga

karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut berarti bila budaya organisasinya baik maka kinerja organisasi juga akan baik. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi (Kurniawan, 2013). Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi. Budaya organisasi menjadi nafas yang menjiwai organisasi, artinya budaya organisasi merupakan prilaku dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi dimana bawahan dan atasan memiliki satu nilai kebiasaan yang tidak bertentangan. Permasalahan yang dapat diatasi, maka kordinasi antar atasan dan bawahan akan berlangsung sukses dan kebijakan-kebijakan yang ada dikeluarkan pimpinan dapat diterima dengan baik oleh seluruh elemen organisasi terutama bawahan yang menjalankan kebijakan tersebut, hal ini akan meningkatkan kinerja organisasi (Perawati & Badera, 2018).

Budaya sebagai nilai-nilai atau kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh anggota organisasinya sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda, perbedaan ini menyebabkan berbeda ketika menghadapi masalah yang sama. Disamping itu perbedaan sistem makna ini dapat menyebabkan perbedaan perilaku para anggota organisasi dan perilaku organisasi itu sendiri. Akar perbedaan ini bersumber pada asumsi-asumsi dasar yang meliputi keyakinan, nilai-nilai, filosofi atau ideologi organisasi yang digunakan dalam memecahkan persoalan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Dahlan & Madjodjo, 2020). Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi dikatakan sebagai karakteristik adalah lebih kepada nilai-nilai dan norma perilaku yang disepakati dan dipahami bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan berperilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pembeda dengan organisasi yang lain. Keadaan ini dapat dicapai ketika seluruh anggota organisasi memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Jika semua anggota organisasi melaksanakannya, maka kinerja individual itulah yang menjadi awal dari terbentuknya kinerja organisasi (Santoso et al., 2018).

Di bawah ini akan disajikan bagan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

H<sub>1</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Variabel independen terdiri dari komitmen organisasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja organisasi. Indikator variabel komitmen organisasi terdiri dari komitmen Afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen kontinu (*continuance commitment*) (Priansa, 2018:239). Indikator variabel budaya organisasi terdiri dari diantaranya inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), sikap agresif (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*) (Robbins & Judge, 2018:512). Indikator variabel kinerja organisasi terdiri dari perspektif keuangan (*financial perspective*), perspektif pelanggan (*customer perspective*), perspektif proses bisnis internal (*internal business process perspective*), dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*learning & growth perspective*) (Rufaidah, 2012:310). Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu adalah karyawan di Yayasan Al Barokah sebanyak 63 orang. Teknik penentuan sampel yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan *sampel jenuh*, sehingga jumlah sampel sebanyak 63 orang. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Pria	37	58,73%
Wanita	26	41,27%
Total	63	100%

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa karyawan di Yayasan Al Barokah yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas memiliki jenis kelamin pria sebesar 58,73% (37 orang), sedangkan jenis kelamin wanita sebesar 41,27% (26 orang).

**Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Organisasi**

No	Variabel	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Mean Skor	Kategori
1	Komitmen Organisasi	2208	2835	77,88	3,89	Baik
2	√ Budaya Organisasi	3463	4410	78,53	3,93	Baik
3	Kinerja Organisasi	1916	3465	55,30	3,94	Baik

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja organisasi di Yayasan Al Barokah secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Organisasi**

No	Variabel	Hasil	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	r hitung > r tabel	Valid
2	√ Budaya Organisasi	r hitung > r tabel	Valid
3	Kinerja Organisasi	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 3. di atas dari hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu sebesar 0,248 ( $r$  hitung > 0,248). Artinya variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja organisasi sudah memenuhi kriteria validitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Organisasi**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,965	0,70	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,977	0,70	Reliabel
3	Kinerja Organisasi	0,985	0,70	Reliabel

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4. di atas dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Artinya variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja organisasi sudah memenuhi kriteria reliabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)**

Keterangan	Nilai Signifikansi	Kriteria	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	0,05	Normal

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

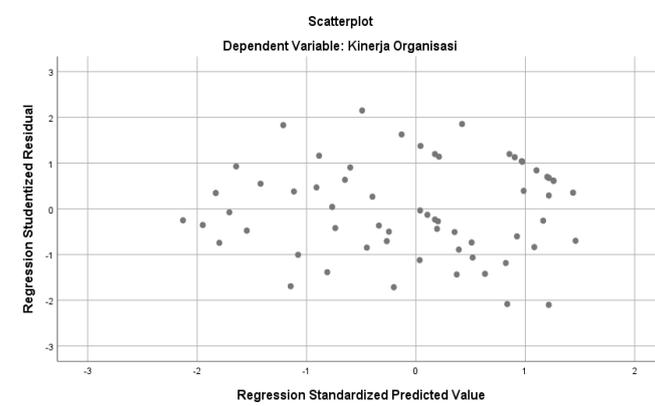
Berdasarkan tabel 5. di atas dari hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* sebesar  $0,200 > 0,05$ , artinya model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolenieritas**

Keterangan	Nilai VIF	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi	1,536	10	Tidak Terjadi Multikolenieritas
Budaya Organisasi	1,536	10	Tidak Terjadi Multikolenieritas

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 6. di atas dari hasil pengujian multikolenieritas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel sebesar  $1,536 < 10$ , artinya tidak terdapat gejala multikolenieritas pada model regresi.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 2. di atas menunjukkan bahwa titik-titik berada di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, selain itu titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefesien
Konstanta	-0,031
Komitmen organisasi	0,533
Budaya organisasi	0,443

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 7. di atas akan disajikan model persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = -0,031 + 0,533X_1 + 0,443X_2$$

1. Jika nilai konstanta sebesar -0,031 artinya apabila variabel independen yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi bernilai konstan atau nol (0), maka variabel depeden akan bernilai sebesar -0,031.
2. Jika nilai koefesien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,533, artinya apabila variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,533. Tanda positif pada nilai koefesien regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja organisasi.
3. Jika nilai koefesien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,443, artinya apabila variabel budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,443. Tanda positif pada nilai koefesien regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja organisasi.

**Tabel 8. Pengujian Hipotesis Parsial**

Variabel	Nilai t	Nilai Signikansi	Hasil
Komitmen Organisasi	5,628 > 2,000	0,000 < 0,05	H <sub>1</sub> Diterima
Budaya Organisasi	4,615 > 2,000	0,000 < 0,05	H <sub>2</sub> Diterima

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 8. di atas hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi.

**Tabel 9. Pengujian Hipotesis Simultan**

Variabel	Nilai F	Nilai Signikansi	Hasil
Komitmen Organisasi & Budaya Organisasi	64,263 > 3,15	0,000 < 0,05	H <sub>3</sub> Diterima

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 9. di atas hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja organisasi.

**Tabel 10. Pengujian Koefesien Determinasi Simultan**

Keterangan	Nilai	Persentase
R-squared	0,682	68,2%

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 10. di atas hasil pengujian koefesien determinasi secara simutlan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja organisasi sebesar 68,2%, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

**Tabel 11. Pengujian Koefesien Determinasi Parsial**

Keterangan	Beta	Zero-order	Persentase
Komitmen organisasi	0,508	0,754	38,3%
Budaya organisasi	0,417	0,717	29,9%

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 11. di atas hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja organisasi sebesar 38,3%, sedangkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja organisasi sebesar 29,9%.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 38,3%. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja organisasi painya (Kurniawan, 2013).

Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan pegawainya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai. Komitmen organisasi sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi. Adanya keinginan seseorang untuk turut aktif dalam organisasi karena pemahaman atau pengetahuan tentang organisasi atau seberapa besar tahu hal-hal yang terdapat dalam organisasi yang dimiliki. Artinya yang membedakan kemampuan atau sikap komitmen individu di dalam organisasi tersebut tergantung dari tingkat pemahaman individu mengenai organisasi yang dijalaninya. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Semakin tinggi sikap komitmen pegawai pada suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja organisasi (Perawati & Badera, 2018).

Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Salah satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (Dahlan & Madjodjo, 2020). Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya dalam bekerja, maka tentunya kinerja organisasi akan meningkat (Erawati & Winangsit, 2019). Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan cenderung mempertahankan keberadaan mereka dalam organisasi dan memberikan yang terbaik terhadap instansi tempat mereka bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Nurwahidah & Jamil, 2020).

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja

organisasi. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 29,9%. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut berarti bila budaya organisasinya baik maka kinerja organisasi juga akan baik. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi (Kurniawan, 2013). Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi. Budaya organisasi menjadi nafas yang menjiwai organisasi, artinya budaya organisasi merupakan perilaku dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi dimana bawahan dan atasan memiliki satu nilai kebiasaan yang tidak bertentangan. Permasalahan yang dapat diatasi, maka koordinasi antar atasan dan bawahan akan berlangsung sukses dan kebijakan-kebijakan yang ada dikeluarkan pimpinan dapat diterima dengan baik oleh seluruh elemen organisasi terutama bawahan yang menjalankan kebijakan tersebut, hal ini akan meningkatkan kinerja organisasi (Perawati & Badera, 2018).

Budaya sebagai nilai-nilai atau kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh anggota organisasinya sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda, perbedaan ini menyebabkan berbeda ketika menghadapi masalah yang sama. Disamping itu perbedaan sistem makna ini dapat menyebabkan perbedaan perilaku para anggota organisasi dan perilaku organisasi itu sendiri. Akar perbedaan ini bersumber pada asumsi-asumsi dasar yang meliputi keyakinan, nilai-nilai, filosofi atau ideologi organisasi yang digunakan dalam memecahkan persoalan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Dahlan & Madjodjo, 2020). Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi dikatakan sebagai karakteristik adalah lebih kepada nilai-nilai dan norma perilaku yang disepakati dan dipahami bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan berperilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pembeda dengan organisasi yang lain. Keadaan ini dapat dicapai ketika seluruh anggota organisasi memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Jika semua anggota organisasi melaksanakannya, maka kinerja individual itulah yang menjadi awal dari terbentuknya kinerja organisasi (Santoso et al., 2018).

## 5. Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja organisasi di Kota Cimahi secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Selain itu hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dari hasil penelitian menunjukkan masih adanya beberapa hal yang masih perlu dibenahi oleh Yayasan Al-Barokah berkaitan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja organisasi. Komitmen organisasi yaitu meningkatkan motivasi kepada karyawan agar mereka memiliki keinginan yang kuat untuk

berkontribusi di Yayasan Al-Barokah. Mendukung dan mensupport setiap kebijakan yang dikeluarkan Yayasan. Meningkatkan sikap tanggungjawab dalam pekerjaannya. Budaya organisasi yaitu memberikan dukungan kepada karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja. Meningkatkan kompetensi karyawan agar tidak adanya kesalahan dan lebih teliti dalam bekerja. Memberikan peluang jenjang karir kepada karyawan yang berprestasi. Serta kinerja organisasi yaitu mengelola dengan baik resiko keuangan dengan mengurangi biaya yang dianggap kurang perlu. Melaporkan pencatatan dokumentasi secara transparan dan akuntabel. Meningkatkan inovasi dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Mengadakan kegiatan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Melakukan aktifitas evaluasi secara berkelanjutan.

#### Daftar Pustaka

- Dahlan, F., & Madjodjo, F. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal. Volume 2, Number 2, Year 2020*. Fakultas Ekonomi Universitas Nuku.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Erawati, T., & Winangsit, W. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara. Vol. 1 No. 1 Januari - April 2019. e-ISSN: 2656-1395*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. Artikel Ilmiah. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nurwahidah, & Jamil, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Bank Syariah: Peran Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Ekonomis: Journal of Economics and Business, 4(2), September 2020, 295-302. ISSN 2597-8829 (Online)*. Akademi Keuangan Perbankan Nusantara.
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 25.3. Desember (2018): 1856 - 1883. ISSN: 2302-8556*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Purnama, J., Wahono, B., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi DAN Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rufaidah, P. (2012). *Manajemen Strategik*. Bandung : Humaniora.
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Bisnis. Volume : 12 Nomor : 1, Juni 2018, ISSN 1987-726X*. Politeknik Negeri Malang.
- Sihombing, T. P. (2020). Pengaruh Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas Terhadap Pengambilan Keputusan Serta Kinerja Organisasi (Pada Yayasan Pendidikan Katolik di Indonesia). Tesis. Digital Repository. Universitas Negeri Medan.
- Tika, P. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.