

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN(PERSERO) ULP OESAO KABUPATEN KUPANG

The Influence of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance At PT. PLN (PRSERO) ULP Oesao District

Aprila E. Isach^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}
^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden : ^{a)} aaprilaisach@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,
^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk 1) mendeskripsikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang; 2) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Oesao Kabupaten Kupang; 3) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang; 4) mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel random sampling, dengan rumus slovin diperoleh 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel budaya organisasi berada pada kriteria sedang, komitmen organisasi berada pada kriteria tinggi dan kinerja karyawan berada pada kriteria sedang. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero)ULP Oesao Kabupaten Kupang.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena SDM merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja SDM. Dimana tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Maka dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi tergantung pada kinerja SDM yang bergerak

menjalankan tujuan organisasi tersebut. SDM bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut (Irianti 2010) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber dayam manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Dengan demikian, kinerja adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaannya dengan hasil kerja yang maksimal baik kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja seseorang disuatu perusahaan. Faktor pertama yaitu budaya organisasi. Menurut Sudirno (2011), mengartikan budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disetujui bersama dan pedoman berperilaku. Suatu perusahaan perlu memiliki budaya organisasi yang kuat agar karyawan dapat memahami dan mengaplikasikan secara intensif nilai-nilai yang ada sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan optimal. Faktor kedua yaitu komitmen organisasi. Ketika seorang individu sudah menjadi bagian dari karyawan suatu perusahaan, individu tersebut seharusnya sudah memiliki komitmen dalam organisasinya. Apabila individu tersebut tidak memiliki komitmen, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Menurut Mowday(2008), komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Jadi komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

PT.PLN (persero) ULP Oesao Kecamatan Kupang Timur Kabupaten Kupang sebagai perusahaan listrik Negara yang dikelola oleh BUMN(Badan Usaha Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di NTT. Tujuan perusahaan tersebut untuk menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Maka dari itu PT.PLN (persero) ULP Oesao Kecamatan Kupang Timur Kabupaten Kupang selalu berupaya untuk memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal.

Berdasarkan data awal yang diperoleh diketahui bahwa permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi di PT. PLN (persero) ULP Oesao adalah dimana masih adanya karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan karyawan. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi. Disamping itu, masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi

adalah masih adanya karyawan yang belum bekerja secara maksimal, dan masih kurangnya kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan, salasatunya ditunjukkan oleh sikap karyawan kurang dalam hal melakukan target kerjanya secara intensif guna mencapai target perusahaan.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang ”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi kinerja menjadi sebuah faktor penting, keberhasilan organisasi tak lepas dari hasil kinerja pegawainya yang optimal. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi. Handoko (2010), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2014). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi yang telah dilakukan oleh pegawai dalam membantu mewujudkan tujuan dan visi-misi organisasi.

Mangkunegara (2017), mengemukakan beberapa indikator dari kinerja karyawan yaitu: Kualitas kerja: Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah; Kuantitas Kerja: Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi; Tanggung Jawab: Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya; Kerja sama: Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain; Inisiatif : Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan, pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins 2019), mengemukakan bahwa kultur/budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Hofstede (2005), menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007). Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari beberapa pengertian budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Robbins (2010), menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi, di antaranya: Perhatian pada detail yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail; Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian manajemen terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut; Orientasi orang yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi; Orientasi tim yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu; Agresivitas yaitu sejauh mana anggota-anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang; Stabilitas yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan; Inovasi dan pengambilan risiko yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2006), mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seseorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik. Robbins (2006), memandang komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena dia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat dia bekerja bila dia menyukai organisasi tersebut, dia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Allen & Meyer 2018), indikator komitmen organisasi yaitu: Komitmen efektif : Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi; Komitmen berkelanjutan : Komitmen kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi;

Komitmen normative: Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan: Kuesioner; Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia (Suharsimi,2012); Wawancara: Yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan responden. Dalam penelitian ini, penulis juga melakukan sesi wawancara dengan Kepala unit PT.PLN(persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang; Observasi: Observasi Yaitu mengadakan pengamatan langsung dilapangan dengan mengamati segala aktivitas para karyawan di objek penelitian: Dokumentasi; Yaitu mencari data mengenai hal- Hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, pra- Sasti, notulen rapat agenda, dan sebagainya. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa data karyawan dan profil karyawan PT. PLN(persero)ULP Oesao Kabupaten Kupang. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model analisis linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif: Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di PT. PLN(Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi di PT. PLN(Persero)ULP Oesao Kabupaten Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkat sedang, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Edison, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dilaksanakan pada PT. PLN(Persero) ULP Oesao baik sehingga dapat menjalankan suasana kerja yang menciptakan kepuasan, kedisiplinan, dan komitmen tinggi dari seluruh anggota organisasi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi di PT. PLN(Persero) ULP Oesao dengan nilai capaiannya berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen dalam sebuah organisasimaka akan menumbuhkan sikap atau bentuk perilaku dalam bekerja samadiantara para karyawan.

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan padaPT. PLN (Persero) ULP Oesao berada pada nilai capaian dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan sudah cukup baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam pencapaian tujuan PT. PLN(Persero) ULP Oesao.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,722	2,736		3,554	.001
	Total X1	.389	.030	.877	13,195	.000
	Total X2	.315	.099	.211	3,175	.003

a. Dependent Variable: Total_Y

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

$$Y=9,722 +0,389X1+0,315X2$$

Dari model maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Kostanta (a) sebesar 9,722 yang artinya bahwa,apabila budaya organisasi (X_1),Komitmen organisasi(X_2),bernilai 0,maka nilai kerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,722 satuan
2. Kostanta (a) sebesar 9,722 yang artinya bahwa,apabila budaya organisasi (X_1),Komitmen organisasi(X_2),bernilai 0,maka nilai kerja karyawan karyawan (Y) adalah sebesar 9,722 satuan
3. Kofisien regresi $b_1 =0,389$ yang berarti bahwa,apabila budaya organisasi mengalami kenaikan satu poin sementara komitmen organisasi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,389
4. Kofisien regresi $b_2 =0,315$ yang berarti bahwa,apabila komitmen organisasi(X_2),mengalami kenaikan satu poin, sementara budaya organisasi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,315 satuan

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN(Persero)ULP Oesao, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa budaya organisasi memiliki thitung(13,195), ttabel(2,024), signifikansi (0,000) dan α (0,05) yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryani dan Budiono (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Rosyidi (2007). Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi Tika, (2006). Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indicator yang terdapat pada budaya organisasi seperti perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim,

agresivitas, stabilitas, inovasi dan pengambilan resiko dapat mendorong kinerja pada PT.PLN(Persero)ULP Oesao, dimana jika budaya organisasi baik maka karyawan mampu melaksanakan berbagai macam tugas dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN(Persero) ULPOesao. Hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa komitmen organisasi memiliki $t_{hitung}(3,175)$, $t_{tabel}(2,024)$, signifikansi $(0,003)$ dan $\alpha (0,05)$ yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Usmany, Hamid, Utami (2016), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu agar karyawan dapat bekerja dengan baik, maka semaksimal mungkin karyawan harus diberi kepercayaan untuk membuktikan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Griffin, 2004). Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan suatu komitmen yang dimiliki, karyawan dapat memberikan tenaga, waktu, pikiran, perhatian untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh PT.PLN(Persero)ULP Oesao.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung}(95,042) > F_{tabel}(3,25)$ dengan tingkat signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, Warso, Haryono (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil determinasi (R^2) juga menunjukkan kemampuan variabel bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan PT.PLN(Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang relatif kuat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT.PLN(Persero)ULPOesao mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero)ULP Oesao maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel budaya organisasi (X1) berada pada kategori sedang, variabel komitmen organisasi (X2) berada pada kategori tinggi dan variabel kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sedang.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero)ULP Oesao

3. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero)ULP Oesao
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang yang diperkuat oleh oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditemukan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut:

1. PT.PLN(Persero)ULP Oesao diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi dan komitmen organisasi karena terbukti memengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain selain budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya. Semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. & Meyer, J. P. (2018). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* Californ: Sage Publication.
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). *Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung)*
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). *Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT. toys games Indonesia semarang).*
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen Edisi Ketujuh*. Jakarta: Airlangga.
- Handoko, T. H. 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hofstede. 2005. *Perangkat lunak budaya dan organisasi* . United State of America: The McGraw Hill Companies.
- Irianti, R. (2010). *Hubungan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Cabang Bintaro (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).*
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Mowday, 2008. Realitas antara perilaku kepemimpinan kharismatik dan komitmen Organisasi
- Nurtjahjani, F & Masreviastuti (2007). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan”
- Robbins SP. 2001 Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. Penerbit PT Indeks
- Robbins, Stephen, P., (2010), Perilaku Organisasi Jilid 1&2, Alih Bahasa: Hadyan Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge 2019. perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rosyidi, Mochammad Anwar., 2007, Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang, Skripsi FE Universitas Brawijaya Malang.
- Sudirno. 2011. Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan pengelolaan Lingkungan Hidup (Bplh) Kabupaten Majalengka
- Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suryani, D. & Budiono, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.