

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Purwokerto

Zara Devinda Iswari¹, Syarifuddin²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, zaraadev@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Bank Muamalat Purwokerto is one of the first banks in Indonesia to operate its business based on Islamic Sharia principles. Human resources is a crucial factor in any organization to ensure organizational performance, whether it is non bisnis or institution. People must be managed well to achieve performance. Several factors influencing the performance of Bank Muamalat Purwokerto, including organizational culture, organizational commitment, and employee performance. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on the performance of employees of Bank Muamalat Purwokerto. This research was conducted using quantitative methods, employing descriptive and causal approaches, involving 33 respondents. The study utilize multiple linear regression analysis using through SPSS software version 29. The results of the analysis showed that the organizational culture, organizational commitment, and overall employee performance were in the good category. Partial hypothesis testing revealed that organizational commitment significantly affects employee performance, while organizational culture does not significantly impact employee performance. Organizational culture and organizational commitment collectively account for 66.2% of the influence on employee performance, while the remaining 33.8% can be attributed to other variables not discussed in this study.

Keywords-organizational culture, organizational commitment, employee performance.

Abstrak

Bank Muamalat Purwokerto merupakan salah satu bank pertama di Indonesia yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip Syariah Islam. Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam suatu organisasi untuk menjamin kinerja organisasi, baik non bisnis maupun institusi. Karyawan harus dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Bank Muamalat Purwokerto antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Purwokerto. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal yang melibatkan 33 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda melalui software SPSS versi 29. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 66,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci-budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Bank Muamalat merupakan bagian dari industri perbankan yang terus berkembang di dalam negeri. Perkembangan industri ini mencakup perubahan teknologi, kebijakan perbankan, dan permintaan pasar. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kualitas sumber daya manusia di Bank Muamalat dapat beradaptasi dengan perubahan ini. Sebagai badan usaha yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah, bukan bank atau badan usaha konvensional, Bank Muamalat harus memastikan bahwa sumber daya manusianya memenuhi kriteria yang dibutuhkan agar hasil kerja mereka maksimal sesuai dengan harapan perusahaan dan prinsip-prinsip syariah diterapkan dalam aktivitas perbankan.

Sumber daya manusia mencakup seluruh karyawan atau pekerja, termasuk manajemen, staf, dan pekerja lapangan, dan mencakup atribut seperti keterampilan, keahlian, pengalaman, motivasi, dan kontribusi potensial terhadap tujuan perusahaan. SDM adalah aset yang berharga bagi perusahaan mana pun. Peran mereka adalah mengembangkan, mengelola, dan mengoptimalkan sumber daya sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan dan misinya. Tujuan utama manajemen sdm adalah untuk menjamin bahwa personel perusahaan memiliki pengetahuan, motivasi tinggi, dan antusias terhadap pekerjaan mereka untuk membantu mencapai tujuan

organisasinya. Sulistyowati (2021) mendefinisikan sdm sebagai mereka yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kepemimpinan, pemikiran, dan perencanaan.

Salah satu bagian krusial dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja sdm yang dikelola dengan baik, sehingga dapat memberikan banyak manfaat dan kontribusi nilai plus bagi perusahaan. SDM yang dikelola dengan baik juga dapat membantu perencanaan strategis, menjadikan manajemen sdm yang efektif dan profesional sebagai aset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan mana pun. SDM yang berkualitas dapat menciptakan tempat kerja yang produktif, mendorong karyawan, dan membantu organisasi atau perusahaan mencapai kesuksesan jangka panjang. Dengan demikian, diperlukan personel yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan penting guna keberhasilan dan keberlanjutan organisasi karena karyawan adalah aset paling berharga dalam mencapai tujuan dan misinya. Menurut Khan dkk. (dalam Muh Busro, 2018:87), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan target yang ditentukan, hal ini dibandingkan dengan alternatif lain, seperti hasil kerja sesuai standar, target, atau kesepakatan yang telah disepakati bersama berdasarkan kriteria sasaran.

Hal ini dapat meningkatkan kepuasan klien dan membantu organisasi mempromosikan citra positif. Oleh karena itu, manajemen sdm yang efektif, termasuk manajemen, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan, sangat penting untuk memastikan bahwa orang-orang bekerja secara efisien dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Teknik ini memungkinkan pengembangan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Kinerja pegawai diatur oleh berbagai macam unsur, antara lain pengaruh individu, organisasi, dan eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi atau kemalasan pegawai dalam menjalankan kewajiban yang diberikan oleh organisasi perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan pengangkatan permasalahan yang terkait dengan "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Purwokerto".

Adapun beberapa rumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang yang telah dijelaskan dyaitu sebagai berikut :

- A. Budaya Organisasi pada Bank Muamalat Purwokerto
- B. Komitmen Organisasi pada Bank Muamalat Purwokerto
- C. Kinerja keseluruhan karyawan pada Bank Muamalat Purwokerto
- D. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja keseluruhan karyawan Bank Muamalat Purwokerto baik secara parsial maupun simultan.

Adapun beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, yaitu sebagai berikut :

- A. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis Budaya Organisasi Bank Muamalat Purwokerto.
- B. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis Komitmen Organisasi Bank Muamalat Purwokerto.
- C. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis Kinerja Karyawan Bank Muamalat Purwokerto.
- D. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Purwokerto, baik secara parsial maupun simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Noe dalam Kasmir (2019:06), manajemen SDM didefinisikan sebagai metode yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan melalui system dan kebijakan yang dibuat oleh organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:10) mendefinisikan manajemen SDM sebagai disiplin dan seni yang mengatur interaksi dan peran karyawan sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, menurut Hamali (2018:2) mendefinisikan manajemen SDM sebagai strategi strategis yang mengutamakan motivasi, pertumbuhan, keterampilan, dan manajemen sumber daya dalam suatu organisasi. Sementara itu, Ricardianto (2018:15) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau pendekatan untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja individu secara efisien dan berhasil, serta mengoptimalkan pemanfaatannya untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan bisnis, karyawan, dan komunitas. Marwansyah (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penggunaan personel organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas saat ini dalam mendukung analisis dan evaluasi kinerja melalui kegiatan seperti perencanaan dan pengembangan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan karyawan, dan remunerasi.

Menurut perspektif para ahli ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen SDM mencakup berbagai fitur seperti struktur organisasi, hubungan, tanggung jawab, dan pengelolaan SDM yang ada di dalam sebuah organisasi. Departemen sumber daya manusia (SDM) dapat menggunakan kebijakan dan proses perusahaan untuk mempengaruhi perilaku, sikap, dan hasil karyawan. Dengan demikian, peran sumber daya manusia sangat penting dalam manajemen perusahaan.

B. Budaya Organisasi

Robbins (1996:289) menggambarkan budaya organisasi sebagai seperangkat makna yang bersama-sama di antara anggotanya untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain. Menurut Edy Sutrisno (2019),

budaya perusahaan atau organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, pendapat atau asumsi, atau praktik yang diakui dan diikuti oleh karyawan untuk panduan perilaku dan metode dalam memecahkan permasalahan yang ada di dalam sebuah organisasi. Para ahli mendefinisikan budaya perusahaan sebagai seperangkat cita-cita yang disepakati yang harus diikuti oleh anggota.

C. Komitmen Organisasi

Ardiansyah (2021) menggambarkan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pekerja ingin tetap menjadi anggota organisasi tertentu dan mendukung tujuannya. Sutrisno dkk. (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kepercayaan diri, kesiapan, dan dorongan seseorang untuk mencapai tujuan, serta keinginannya untuk tetap bersama organisasi selama masa baik dan sulit. Komitmen organisasi individu, menurut Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2017), merupakan cerminan seberapa kuat mereka mengidentifikasi diri dengan organisasi dan merasa berkewajiban untuk berusaha mencapai tujuannya.

Menurut beberapa definisi para ahli, komitmen organisasi adalah keadaan yang menggambarkan seorang karyawan mendukung penuh dalam organisasi tertentu dan ingin tetap menjadi bagian darinya. Elemen kepercayaan, komitmen, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi keseluruhan berkontribusi pada komitmen organisasi, membuat individu merasa terhubung dan diidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya dalam keadaan baik dan buruk.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) mendefinisikan kinerja ialah sebuah hasil dari proses kerja dan usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu. Sementara itu, Chairunnisah et al. (2021) menggambarkan kinerja karyawan ialah bentuk usaha karyawan untuk menghasilkan hasil kinerja dari segi kuantitas dan kualitas untuk menjalankan tanggung jawabnya. Sementara itu, Nurfitriani (2022:1) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari upaya karyawan dalam menjalankan seluruh tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan dan motivasi karyawan, kejelasan pekerjaan, dan motivasi karyawan.

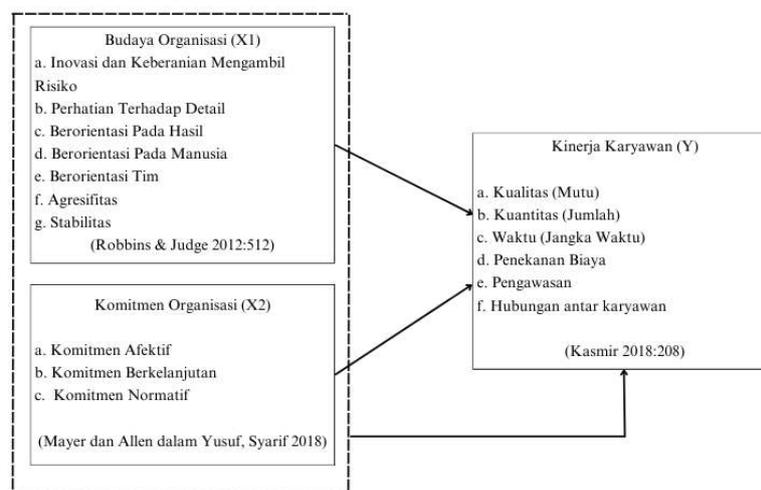
Menggambar dari uraian yang disajikan oleh cendekiawan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dikaitkan dengan hasil dan perilaku kerja, yang mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dalam memenuhi tanggung jawab yang ditugaskan dalam jangka waktu yang ditentukan. Selain produk akhir, kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan kemampuan, minat, kejelasan tugas, dan motivasi tenaga kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019:95) menggambarkan kerangka berpikir sebagai model konseptual yang menjelaskan hubungan teoritis antara berbagai bagian yang dianggap relevan dalam memecahkan kesulitan yang teridentifikasi. Hal ini dapat membantu peneliti mengidentifikasi variabel yang relevan, menetapkan pertanyaan penelitian, dan menciptakan teknik penelitian yang dapat diterima. Kerangka penelitian penulis dalam melakukan penelitian ini adalah "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai".

Kerangka kinerja penelitian mengkonseptualisasikan hubungan antar variabel yang diselidiki. Kinerja karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, dan faktor independen (variabel independen) meliputi budaya perusahaan (X1) dan komitmen (X2).

Berdasarkan pemahaman tentang budaya perusahaan, komitmen, dan kinerja karyawan, maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Adapun beberapa hipotesis yang dapat ditarik berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Bank Muamalat Purwokerto

H2 : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Bank Muamalat Purwokerto

H3 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Bank Muamalat Purwokerto

III. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun penelitian ini memakai penelitian deskriptif dengan penekanan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:206), penelitian deskriptif berupaya mengkarakterisasi atau menjelaskan keberadaan suatu nilai pada satu atau lebih variabel bebas tanpa melakukan korelasi atau perbandingan dengan variabel lain. Penelitian kausatif, di sisi lain, adalah penelitian yang melihat hubungan kausatif antara dua faktor, yaitu variabel independen yang dapat mempengaruhi dan variabel terikat yang terpengaruh, oleh Sugiyono (2019:37). Metode penelitian kuantitatif ialah strategi atau cara dalam melakukan penelitian yang berfungsi untuk meneliti populasi kelompok tertentu, menurut Sugiyono (2019:17). Data dikumpulkan melalui teknik penelitian dan diperiksa secara kuantitatif atau statistik untuk dilakukan pengujian hipotesis,. Metode yang digunakan, adalah dengan pengambilan sampel non-probabilitas dan tanggapan skala Likert yang berasal dari sampel jenuh 33 pekerja Bank Muamalat Purwokerto. Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-f), dan koefisien determinasi adalah teknik analisis yang digunakan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Studi deskriptif terhadap 33 responden pegawai Bank Muamalat Purwokerto menunjukkan bahwa:

1. Budaya organisasi pada Bank Muamalat Purwokerto dinilai sangat tinggi dilihat dari skor responden sebesar 90%.
2. Komitmen organisasi pada Bank Muamalat Purwokerto dinilai sangat tinggi dilihat dari skor responden sebesar 89%.
3. Kinerja pegawai Bank Muamalat Purwokerto dinilai sangat baik dilihat dari penilaian responden sebesar 91%.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan antara kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hasil yang diperoleh selanjutnya dianalisis dan dievaluasi menggunakan software SPSS versi 29.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.022	.930		2.174 .038
	Budaya Organisasi	.167	.138	.168	1.214 .234
	Komitmen Organisasi	.658	.131	.696	5.026 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Menggunakan IBM SPSS 29

Model persamaan regresi linear berganda yang didapat dari table 4.23 adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,022 + 0,167 + 0,685$$

Persamaan regresi linier berganda dapat dipahami sebagai berikut ini :

1. Nilai konstant (a) sejumlah 2,022 menunjukkan bahwasannya karakteristik kinerja pegawai tidak diubah oleh variabel lain seperti budaya perusahaan (X1) atau komitmen organisasi (X2). Jika tidak ada faktor yang mempengaruhi maka kinerja pegawai akan tetap sama.
2. Koefisien regresi sejumlah 0,167 menunjukkan bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Setiap kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sejumlah 0,167. Penelitian ini mengasumsikan bahwa pengaruh variabel lain tidak diperhitungkan.

- Koefisien regresi sejumlah 0,685 menunjukkan bahwasannya komitmen perusahaan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel komitmen organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sejumlah 0,685. Penelitian ini mengasumsikan bahwa pengaruh variabel lain tidak diperhitungkan.

C. Uji Parsial (Uji T)

Membandingkan hasil thitung dan ttabel dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis parsial (Uji

T). Tingkat kebebasan harus ditentukan dengan menggunakan rumus berikut untuk mendapatkan nilai tabel:

- Derajat kebebasan (df) = $(n-k-1)$ dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05)
- n = total sampel yaitu 33
- k = total variabel independen dalam penelitian yaitu 2
- Uji t dengan pengujian 2 arah, maka t table = $t(\alpha/2 ; n-k-1)$
= $t(0,05/2 ; 33-2-1)$
= $t(0,025 ; 30)$
= 2,042

Keputusan kriteria guna pengujian secara parsial ialah:

- Apabila thitung kurang dari ttabel dan p-value besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - Apabila thitung lebih besar dari ttabel dan p-value kurang dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Berikut ini adalah hasil Uji t yang diperoleh dengan menggunakan software SPSS versi 29.

Table 4.2 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.022	.930		
	Budaya Organisasi	.167	.138	.168	1.214 .234
	Komitmen Organisasi	.658	.131	.696	5.026 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Menggunakan Software IBM SPSS 29

Berdasarkan table 4.24 hasil dari uji t dapat diketahui sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1)

Variabel budaya organisasi (X1) bernilai thitung 1,214 < nilai ttabel 2,042 dengan nilai signifikansi 0,234 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Purwokerto.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Ketika nilai estimasi thitung variabel komitmen organisasi (X2) 5,026 > nilai ttabel 2,042 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Purwokerto secara parsial.

D. Uji Simultan (Uji F)

Uji dari hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diimplementasikan dengan menyandingkan nilai hasil Fhitung dengan Ftabel. Guna menetapkan nilai Ftabel maka dibutuhkan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut:

- Derajat kebebasan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05)
- n = total sampel 2
- k = total variabel independen dalam penelitian yakni 2
- Uji F dengan pengujian 2 arah, maka Ftabel $df_1 = 2$ (jumlah variabel - 1), $df_2 = 33 - 3 = 30$, maka diperoleh nilai Ftabel 3,31

Keputusan kriteria guna pengujian secara parsial ialah:

- Apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai p-value F-statistik kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak.
- Apabila Fhitung kurang dari Ftabel dan nilai p-value statistic lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 4.3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.913	2	7.456	29.355	<,001 ^b
Residual	7.620	30	.254		
Total	22.533	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi					

Sumber : Data Olahan Menggunakan Software IBM SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwasannya nilai Fhitung 29,355 > nilai Ftabel 3,31 dengan nilai signifikansi 0,01 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari Bank Muamalat Purwokerto.

E. Koefisien Determinasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.639	3.276
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan Menggunakan Software IBM SPSS 29

Tabel 4.4 diatas memperlihatkan nilai R sebesar 0,814 dan R Squared (R²) sebesar 0,662. Grafik ini menggambarkan bahwasannya besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mendapatkan R Square menggunakan koefisien determinasi, menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,814)^2 \times 100\% \\
 &= 66,2\%
 \end{aligned}$$

Nilai tersebut menunjukkan bahwasannya koefisien determinasi sebesar 66,2%. Hal ini menunjukkan bahwasannya 66,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor budaya perusahaan dan komitmen organisasi, dengan 33,8% sisanya dipengaruhi oleh variable yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari temuan analisis deskriptif variable budaya organisasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal inovasi dan juga keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang lain, berorientasi tim, agresi, dan stabilitas keseluruhan adalah semuanya sangat baik. Artinya budaya organisasi yang ada pada Bank Muamalat Purwokerto sudah sangat baik. Begitu juga dengan komitmen organisasi, berlandaskan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa dari segi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative secara keseluruhan sudah berada dalam kategori sangat baik. Artinya, komitmen organisasi yang dijalankan oleh karyawan Bank Muamalat Purwokerto dinilai sudah sangat baik. Kinerja karyawan berlandaskan hasil deskriptif, dapat disimpulkan bahwa dari segi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori yang sangat baik. Artinya, kinerja karyawan Bank Muamalat Purwokerto dinilai sangat baik.

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai thitung 1,214 < nilai ttabel 2,042 dengan nilai signifikansi 0,234 > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat diasumsikan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan Bank Muamalat Purwokerto. Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai thitung 5,026 > nilai ttabel 2,042 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat diasumsikan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Purwokerto. Berlandaskan hasil uji hipotesis secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.25 yang membuktikan nilai Fhitung 29,355 > nilai Ftabel 3,31 dengan nilai signifikansi 0,01 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat diasumsikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Purwokerto.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Purwokerto, dapat diambil sejumlah kesimpulan, antara lain:

1. Budaya organisasi di Bank Muamalat Purwokerto diukur sangat baik secara keseluruhan, terlihat dari respons informan yang memberikan skor sebesar 90%.
2. Komitmen organisasi di Bank Muamalat Purwokerto diukur sangat baik secara keseluruhan, terlihat dari respons informan yang memberikan skor sebesar 89%.
3. Kinerja karyawan pada Bank Muamalat Purwokerto diukur dengan sangat baik secara keseluruhan, terlihat dari respons informan yang memberikan skor sebesar 91%.
4. Secara bersamaan, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Purwokerto. Namun, secara parsial budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Purwokerto.

B. Saran

Peneliti ingin berbagi sejumlah rekomendasi untuk perbaikan dan kemajuan di masa depan, terutama untuk anggota staf Bank Muamalat Purwokerto, berdasarkan temuan penelitian. Rekomendasinya adalah sebagai berikut:

1. Saran Bagi Bank Muamalat Purwokerto
 - a. Dalam rangka meningkatkan budaya organisasi, terutama pada dimensi yang mempunyai penilaian terendah yaitu dimensi stabilitas. Maka, disarankan agar perusahaan perlu melakukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih matang supaya tidak melakukan perubahan yang sering. Sehingga perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih stabil dan terstruktur untuk mengurangi frekuensi perubahan yang terlalu sering, dan dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan.
 - b. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi, terutama pada dimensi yang mempunyai penilaian terendah yaitu dimensi komitmen normatif yang mempunyai penilaian terendah. Maka disarankan agar perusahaan membangun komitmen karyawan melalui komitmen pemimpin, seperti melalui aktivitas briefing pagi, weekly review, coaching dan mentoring nilai-nilai.
 - c. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada dimensi yang mempunyai penilaian terendah yaitu dimensi pengawasan. Maka, disarankan agar perusahaan untuk lebih meningkatkan dalam hal membimbing dan membantu para karyawan dalam kerjanya serta meningkatkan kepatuhan dalam berkinerja seperti membuat sistem pengawasan yang jelas terkait prosedur dan kebijakan, seperti melakukan proses audit berkala, audit insidental, performance review.
 - d. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, Bank Muamalat Purwokerto harus memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang ada karena pada keduanya memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus mempertimbangkan apakah budaya organisasi serta komitmen organisasi yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dan tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti berikutnya disarankan untuk memasukkan variabel yang belum diteliti di dalam penelitian ini, antara lain : lingkungan kerja fisik, gaji, disiplin kerja, motivasi kerja, serta beberapa aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Peneliti selanjutnya diperkirakan dapat memperbanyak jumlah responden dengan menggunakan metode penelitian yang bervariasi sehingga menghasilkan temuan penelitian yang lebih menyeluruh dan beragam.
 - c. Peneliti berikutnya hendaknya melakukan penelitian dengan hal-hal yang lain dari penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya dapat membandingkan teori yang sama akan tetapi dengan objek yang berbeda.
 - d. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan guna melaksanakan penelitian dengan menerapkan kombinasi variabel yang sama sebagai perbandingan hasil.

REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta : Prenadamedia Group.
- Chairunnisah, R., Silaen, N. R., & Syamsuriansyah. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Edy Sutrisno. (2019). *Budaya Organisasi* (1st ed.). Jakarta : Prenada Media Group.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi : Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja* (Cetakan 1). Bandung : Alfabeta.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.5)*. Bandung : Alfabeta.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Ahmad Dzul Ilmi, Ed.). Makassar : Cendekia Publisher.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : CV. In Media.
- Robbins, P. S. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi* (Alih Bahasa : Handyana Pujaatmaka, Ed.; Edisi Keenam). Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizen Behavior Sebagai Variabel Interventing. *Journal of Management*.

