

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT CHANDRA INOVASI
PERSADA TRI ABADI**

SKRIPSI



Oleh :

Winada Maulizani

170910383

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT CHANDRA INOVASI
PERSADA TRI ABADI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh:

Winada Maulizani

170910383

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Winada Maulizani
NPM : 170910383
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CHANDRA INOVASI PERSADA TRI ABADI.

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 Juli 2021



Winada Maulizani
170910383

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT CHANDRA INOVASI PERSADA TRI
ABADI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana**

Oleh:

Winada Maulizani

170910383

**Telah di setujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 30 Juli 2021



Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.

Pembimbing



ABSTRAK

Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi. Penelitian ini memakai metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi sebanyak 118 orang karyawan. Semua pernyataan telah diuji dan terbukti valid dan reliabel. Dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menggunakan uji-t menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian uji F secara simultan budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resources in this case employees are very important assets for a company in the activities or activities of the company. This study aims to determine the significant influence between organizational culture, work ability and organizational commitment on employee performance. This research was conducted at PT Chandra Innovation Persada Tri Abadi. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. The population used in this study were all employees at PT Chandra Innovation Persada Tri Abadi as many as 118 employees. All statements have been tested and proven to be valid and reliable. By using the SPSS version 25 program. The results of the study using the t-test state that the organizational culture variable has a significant effect on employee performance, the work ability variable has a significant effect on employee performance and the organizational commitment variable has a significant effect on employee performance. The results of the F test simultaneously that organizational culture, work ability and organizational commitment have a significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Ability, Organizational Commitment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir atau skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi”.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Ketua Program Studi Manajemen Ekonomi Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. Selaku dosen Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Bapak Muhammad Natsir dan Ibu Werda Wilis selaku kedua orang tua peneliti yang selalu memberikan banyak dukungan, baik dukungan materi maupun doa-doa tulus kepada peneliti.
7. Julian Rinjani Putra, S.Pd. selaku kekasih peneliti yang memberikan dukungan doa, moral dan motivasi kepada peneliti.
8. Pimpinan dan karyawan PT. Chandra Inovasi Persada Tri Abadi yang turut membantu dalam peyusunan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat tercinta yang tidak dapat penyusunan sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, Juli 2021



Winada Maulizani



DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iiii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Teoritis	9
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kajian Teori.....	10
2.1.1. Budaya Organisasi	10
2.1.2. Kemampuan Kerja	11
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	13
2.1.4. Kinerja Karyawan	15
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.4. Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Sifat Penelitian.....	22
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian	22
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	22

3.3.2. Periode Penelitian.....	22
3.4. Populasi dan Sampel	23
3.4.1. Populasi	23
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel.....	24
3.4.3. Teknik <i>Sampling</i>	25
3.5. Sumber Data	25
3.6. Metode Pengumpulan Data	25
3.6.1. Alat Pengumpulan Data.....	26
3.7 Definisi Operasional Variabel	27
3.7.1. Variabel Independen	27
3.7.2. Variabel Dependen.....	28
3.8. Metode Analisis Data.....	29
3.8.1. Analisis Deskriptif	30
3.8.2. Uji Kualitas Data.....	31
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	32
3.8.4. Uji Pengaruh	33
3.9. Uji Hipotesis	34
3.9.2. Uji F (Uji Simultan)	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	35
4.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan	35
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
4.2.1. Deskripsi Responden Berdasar Usia	36
4.2.2. Deskripsi Responden Berdasar Jenis kelamin	37
4.2.3. Profil Responden Berdasar Pendidikan	37
4.2.4. Deskripsi Responden Berdasar Lama Bekerja.....	38
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....	38
4.3.1. Analisa Deskriptif	38
4.4. Analisis Data.....	42
4.4.1. Uji Validitas	42
4.4.2. Hasil Uji Realibilitas Data	44
4.4.3. Uji Asumsi Klasik	45
4.4.4. Hasil Uji Pengaruh	47
4.5. Pengujian Hipotesis.....	49
4.5.1. Uji Parsial (Uji T).....	49
4.5.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)	49
4.6. Pembahasan	50
4.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	50

4.6.2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
4.6.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
4.6.4. Pengaruh Budaya Organisasi , Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.7. Implikasi Hasil Penelitian.....	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	52
5.1. Simpulan.....	52
5.2. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

- Lampiran 1 Pendukung Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Absensi Karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi	5
Tabel 1. 2	Data <i>Output</i> Karyawan.....	6
Tabel 3. 1	Jadwal Penelitian	23
Tabel 3. 2	Daftar Populasi	23
Tabel 3. 3	Daftar Sampel	24
Tabel 3. 4	Skala Likert	27
Tabel 3. 5	Definisi Operasional.....	29
Tabel 3. 6	Tabel Rentang Skala	30
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasar Usia	36
Tabel 4. 2	Profil Responden Berdasar Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasar Pendidikan	37
Tabel 4. 4	Profil Responden Berdasar Lama Bekerja.....	38
Tabel 4. 5	Tabel Rentang Skala	38
Tabel 4. 6	Hasil Analisis Deskripsi Budaya Organisasi (X1)	39
Tabel 4. 7	Hasil Analisis Deskripsi Kemampuan Kerja (X2)	40
Tabel 4. 8	Hasil Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X3)	41
Tabel 4. 9	Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	42
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X2).....	43
Tabel 4. 12	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)	43
Tabel 4. 13	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4. 14	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4. 15	Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	46
Tabel 4. 16	Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4. 17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4. 18	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4. 19	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	48
Tabel 4. 20	Hasil Uji T	49
Tabel 4. 21	Hasil Uji F	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4. 1 Histogram.....	45
Gambar 4. 2 <i>P-P Plot of Regression</i>	45

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Rentang Skala.....	30
Rumus 3. 2 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	31
Rumus 3. 3 <i>Alpha Croncbach</i>	32
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda.....	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pekerja menjadi aspek krusial didalam organisasinya. Tiap organisasi tentunya memaksimalkan kualitas manusianya supaya berkinerja bagus. Manusia didalam hal ini ialah pekerja yang merupakan aset terpenting bagi perusahaan didalam aktivitasnya melakukan pengelolaan, melakukan pengaturan serta memaksimalkan pekerjaanya hingga bisa berproduktif demi mencapai tujuannya, dikarenakan tanpa pekerja dipastikan perusahaannya tidak bisa melaksanakan aktivitas dengan normal. Pekerja yang berkinerja tinggi bisa mendorong didalam meraih sasarannya. Masalah terkait kinerja ialah masalah-masalah dipihak manajemen, makanya diperlukannya menelusuri faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sikap perindividu dan berkelompok yang beranekaragam menetapkan aturan yang bisa mengakomodasikan segala keperluan perindividu dan berkelompok demi merealisasikan tujuannya. Sebuah budaya dalam organisasi ialah penilaian, adat isitiadat, serta prosedural saat melangsungkan pekerjaan yang ditetapkan bersamaan dan memengaruhi tingkah laku serta aksi tiap anggotanya yang mau membentuk kepercayaan pada pekerjaanya (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020). Budaya organisasi didorong dengan komitmen yang di tanamkan dalam perusahaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih terarah dan efisien. Didalam sebuah organisasi kemampuannya mengarah pada kapasitasnya

didalam menuntaskan tugasnya. Didalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah keahlian yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan perusahaannya.

Aspek yang memengaruhi kinerja karyawannya guna mengelolakan serta mengawasi beragam fungsinya sistem didalam organisasi supaya konsistensi dengan tujuannya diantaranya dengan memperhatikan budaya organisasi. Kesesuaian budaya dan norma yang terdapat dalam suatu organisasi bisa diamati dampaknya didalam rentang waktu cukup panjang, kurang baiknya budaya organisasi bisa mendorong pekerja serta tidak memberi dukungan atas perancangan keefisienan sistem pekerjaan. Permasalahannya didalam budaya organisasi yakni kurangnya dukungan perusahaan disaat pengambilan peran didalam tiap ketetapan serta dampaknya.

Berikutnya, tiap pekerja didalam perusahaan haruslah berkemampuan disaat bekerja. Berkemampuan saat bekerja sangatlah menjadi penentu berhasilnya perusahaan didalam pengupayaan mencapai sasarannya. Seorang pekerja didalam melangsungkan pekerjaannya diharuskan berkemampuan agar bisa menuntaskan tugasnya relevan dengan pekerjaannya kini. Pekerja berkemampuan beda-beda hingga didalam pengaplikasiannya pekerja diharuskan melangsungkan pekerjaan relevan dengan keahliannya.

Faktor lain memengaruhi kinerja karyawan ialah komitmen organisasi yakni kemauan anggota organisasi serta berkemauan untuk bekerja keras demi mencapai tujuannya (Budiono, 2016). Tiap pekerja diperusahaan selain diharuskan berkemampuan bekerja, juga diharuskan berkomitmen didalam bekerja. Komitmen

organisasional yakni kelayaitan pekerja pada perusahaannya yang dicerminkan dari keikutsertaannya demi menggapai tujuannya. Loyalitas karyawan terlihat dari kesetiaannya serta kemauannya menjadi bagian dari organisasinya serta berkemauan kuat bertahan didalam organisasinya. Komitmen tiap pekerja sangatlah penting dikarenakan dengan keberadaan komitmen, pekerja bisa bertanggungjawab atas tugasnya dibandingkan dengan pekerja tanpa berkomitmen.

Kinerja yakni pencapaian pekerja didalam menyelesaikan tugasnya yang dilimpahkan padanya didasari keahliannya, pengalamannya dan kesungguhannya serta waktunya. Kinerja ialah penggabungan dari tiga aspek penting yakni mampunya dan minatnya pekerja, mampu serta menerima segala penjabaran pendelegasian tugasnya serta peranannya didalam meningkatkan motivasi pekerja. Makin tingginya ketiga aspek itu, makin besar pula kinerjanya seorang pekerja (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018)

Makin tingginya komitmen organisasional seorang pekerja maka tinggi juga perolehan kinerjanya. Karyawan yang berkomitmen tinggi tentunya bersungguhsungguh demi meraih tujuannya. Sebaliknya, rendahnya komitmen karyawan pastinya berkecenderungan tinggi untuk absensi, seringnya datang lambat, tidak bersemangat tinggi yang tentunya berakibat merosotnya kinerja (F. A. Putra et al., 2016).

Tiap pekerja juga bernilai serta bertujuan didalam dirinya hingga diperlukan integrasi diantara tujuannya dan tujuan organisasinya. Didalam mengupayakan integrasinya diantara tujuannya dan tujuan organisasinya, perusahaan diperlukan menelusuri kebutuhan tiap pekerjanya. Maka kebutuhan pekerjanya tentu tercukupi

sehingga berkinerja baik. Jika kebutuhan pekerja terpenuhi maka pekerja pastinya berkomitmen tinggi pada organisasinya dan pekerja lebih mengoptimalkan kinerjanya (Meutia & Husada., 2019).

PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi bergerak dibidang pemasaran kopi bubuk kapal tenker yang di dirikan pada tahun 1969 oleh Bapak Anwar Efendi. Alamat terdaftar perusahaan tersebut terletak di Batam Center, Kota Batam. Bermula dengan membuka toko kecil-kecilan dan semakin lama berkembang menjadi perusahaan yang besar. Dengan pengalaman selama puluhan tahun dalam bidang pabrikasi kopi PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi berusaha menjadi kopi yang paling diminati oleh masyarakat Kota Batam. PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi mempunyai visi dan misi membekali produk kopi nomor 1 (Satu) di Kepulauan Riau. Agar mampu mewujudkan tujuan tersebut, PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi selaras sebagai sekumpulan penghasil kopi memutuskan berkomitmen didalam peningkatan mutunya secara berkelanjutan agar mencukupi permintaan konsumennya dikota Batamdan.

Pada PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi, budaya organisasi yang tertanam dalam perusahaan tersebut mengakibatkan karyawan malas masuk kerja ataupun absen serta selalu terlambat tiba yang berdampak merugikan industri, sebab tak bisa melaksanakan serangkaian pekerjaannya dengan baik, hingga berakibat banyaknya pekerja yang absen tersebut, pimpinan cukup sulit mencari pengganti karena tidak adanya pemberitahuan dari karyawan tersebut. Dalam hal ini perusahaan lebih sering menekan karyawan dalam hal target yang harus dicapai. Kurangnya arahan pimpinan pada karyawannya hingga karyawannya

kurang berkinerja baik serta minim pedulinya terkait kualitas produksinya.

Terlampir data absensi karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi:

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi

Bln (2020)	Jml (Hari Kerja)	Jml Karyawan Yang Tidak Hadir /Bln	Ketidak hadiran (%)	Jml Keterlambatan /Bln	Keterlam batan (%)
Jan	25	8	32	1	4
Feb	25	2	8	4	16
Mar	25	7	28	13	52
Apr	25	11	44	2	8
Mei	18	8	44,4	8	44,4
Jun	25	20	80	4	16
Jul	26	7	26,9	1	3,84
Aug	24	17	70,8	4	16,6
Sep	26	1	3,84	7	26,9
Okt	26	5	19,23	16	61,5
Nov	25	1	4	1	4
Des	25	14	56	12	48
Rata-Rata	24,58	8,41	36	6,08	21,14

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasar Tabel 1.1, tingkatan absensi karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi masih kurang baik, bisa dianggap pengharapan pada pekerjaannya oleh pihak PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi tak bisa terealisasi sesuai harapannya, namun hal ini tak boleh dibiarkan sebab tingkatan absensi pekerja pastinya berpengaruh pada keefektifitasan perusahaannya. Permasalahan yang sering terjadi di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi terkait kemampuan bekerja ialah terbatasnya pekerja handal yang dibidang operasional perusahaan, seperti halnya ketika seorang karyawan absen tanpa pemberitahuan maka akibatnya akan sulit untuk mencari penggantinya. Didalam hal ini komitmen organisasi menjadi aspek terpenting didalam organisasinya dan pastinya memengaruhi kegiatan pekerja. Komitmen yang tertanam di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi itulah

yang menjadi hambatan bagi kinerja pada perusahaan tersebut karena kurangnya kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan ataupun kurangnya rasa sikap mencintai terhadap perusahaan guna mencapai visi dan misi didalam meraih tujuannya. Diperlukannya penerapan komitmen organisasi didalam perusahaan tersebut sehingga dapat menciptakan hasil kinerja yang baik dan maksimal. Berikut tabel yang berisikan mengenai tingkat kinerja dari para karyawan yang ada pada PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

Tabel 1. 2 Data *Output* Karyawan

Bulan (2020)	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Keandalan	Kehadiran	Kemampuan Bekerjasama
Januari	5.5	5.3	5.01	5.6	6
Februari	6.3	6.2	6.2	3.09	6
Maret	5.4	6	4	5	4
April	6.08	6	6.5	5.9	6.3
Mei	5	6	4	5.6	5.2
Juni	6.5	4	7	3	4
Juli	4	6.3	5	5	7
Agustus	4.09	5.2	6.81	3.09	5
September	7	6.8	6.5	7	6.81
Oktober	7.08	6.6	6.6	6.53	6.5
November	6.60	6	6.75	7	6.6
Desember	4.77	4	7	6.07	6
Rata-Rata	5,69	5,7	5,94	5,24	5,78

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasar tabel 1.2 didalam kualitas kinerjanya ditahun 2020 tergolong rendah. Didalam kuantitasnya, tidak keseluruhan pekerja bersungguh-sungguh hingga berdampak pada pekerjaannya yang sebenarnya bisa diselesaikan dengan cepat namun kenyataannya lama. Kemudian dalam hal keandalan, banyak karyawan yang kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Selanjutnya dalam hal kehadiran dapat dilihat pada tabel 1.1, masih banyak karyawan yang absen tanpa pemberitahuan sehingga menyebabkan menurunnya

tingkat kinerja. Kemudian dalam hal kemampuan bekerjasama karyawan kurang berkomunikasi kepada rekan kerja dan juga kepada pemimpin sehingga terjadi hubungan kerjasama yang kurang baik dan hal ini membuat tingkat kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Berdasar fenomena yang sudah diuraikan, jelasnya penulis terdorong melangsungkan penelitian terkait **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar yang sudah dijabarkan, pengidentifikasian permasalahan yakni:

1. Kurangnya penerapan budaya organisasi sehingga banyak karyawan yang tak bekerja relevan dengan standar perusahaannya.
2. Kemampuan pekerjaannya yang kurang terampil menyebabkan tidak dapat bekerja secara efisien.
3. Kurangnya komitmen organisasi sehingga kurangnya keterlibatan karyawan terhadap visi dan misi dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Rendahnya kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan permasalahan didalam penelitian dibuatkan dengan maksud tidak menyimpangnya sasaran penelitiannya, serta bisa menelusuri jauhnya perolehan hasil bisa dipergunakan. Pembatasan permasalahan didalam penelitian

yakni pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi dikota Batam. Responden penelitian ini berjumlah 118 orang.

1.4. Rumusan Masalah

Bisa dirumuskanlah permasalahan penelitiannya yakni:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi?
4. Apakah budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

Didalam tiap penelitian tentu memiliki tujuannya tersendiri, tujuannya yakni untuk :

1. Mengetahui pengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.
2. Mengetahui pengaruhnya kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

3. Mengetahui pengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.
4. Mengetahui pengaruhnya budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Penuh harapan agar menjadi referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya untuk menambah pengetahuan serta menguatkan ataupun memperluas materinya bagi peneliti berikutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel tersebut
2. Bagi Perusahaan, menambah wawasan dan informasi didalam aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting dalam mendorong serta meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Perannya yakni dijadikan peralatan yang dipergunakan didalam memutuskan serta mengarahkan kearah mana organisasi tentang adakah yang bisa dan tidak bisa dikerjakan atau dilangsungkan.

Budaya organisasi ialah metode untuk mengkomunikasikan dengan jelas tentang bagaimana kita melaksanakan, mengerjakan ataupun berperan. Budaya organisasi ialah penilaian, prinsip, budaya, dan prosedur kerja yang ditetapkan secara bersamaan untuk mempengaruhi perilaku dan aksi dari setiap anggota organisasi untuk menciptakan keyakinan, perilaku dan sikap yang baik bagi karyawan (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020).

2.1.1.2. Jenis Budaya Organisasi

Uraian jenis budaya organisasi ialah:

1. Budaya konstruktif

Tiap pegawai diharuskan saling interaksi dan berhubungan dengan lainnya didalam mengerjakan tugasnya ataupun proyeknya yang diberikan dengan membantunya didalam menciptakan kepuasan keperluannya untuk

bertumbuh dan kembangnya.

2. Budaya pasif defensif

Berkeyakinan pegawainya saling menjalin interaksi dengan pekerja lainnya dengan tidak membahayakan diri sendiri.

3. Budaya agresif defensif

Memotivasi pekerjanya menuntaskan dan melaksanakan tugas yang diberikan dan bekerjakeras membangun perlindungan amannya saat bekerja serta statusnya (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020).

2.1.1.3. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasinya ialah:

1. Penginovasian serta langkah penerimaan efek.
2. Atensi terhadap perinci.
3. Berfokus hasilnya.
4. Berfokus manusianya.
5. Atensi terhadap proses bekerja (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020).

2.1.2. Kemampuan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan diartikan sebagai cakupannya individu miliki didalam mengerjakan pekerjaannya ataupun tugasnya hingga menghasilkan pencapaian yang relevan dengan pengharapannya. Jadi, pencapaian pekerjaannya tentunya dinilai oleh keahlian yang dimiliki pekerja. Dari definisi tersebut, disimpulkan

kemampuan kerja ialah suatu kapasitasnya seorang pekerja didalam untuk melangsungkan dan menuntaskan beragam tugasnya (Coenraad, 2016).

2.1.2.2. Macam Kemampuan Kerja

Adanya dua macam kemampuan kerja yakni :

1. Kemampuan Intelektual, dibutuhkan disaat melangsungkan beragam kegiatan yang memerlukan pemikiran, penalaran serta pemecahan permasalahan. Tujuh dimensi didalam pembentukan kemampuan intelektualnya misalnya dalam hal angka, verbal, persepsinya, penalaran induktifnya serta deduktifnya, serta daya ingat.
2. Kemampuan Fisik, diperlukan disaat melangsungkan tugasnya yang mengeluarkan tenaga dan keterampilannya. Misalnya ketangkasan fisik maupun bakatnya yang memerlukan pengaturan didalam mengidentifikasi kemampuan pekerjaanya (Coenraad, 2016).

2.1.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Adapun indikator kemampuan kerja (Sumiati, 2019) ialah:

1. Tingkatan pendidikan formalnya
2. Pelatihan bersifat teknis
3. Penguasaan pekerjaannya
4. Teknis pekerjaannya

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yakni ikatan pengidentifikasian dari individu diorganisasinya. Dimana berkomitmennya seorang pada perusahaannya dan pada akhirnya orang lain memandang dirinya ialah anggota yang setia. Individu yang kurangnya didalam berkomitmen pada perusahaannya lebih memungkinkan dirinya bagaikan orang dari luar, menunjukkan besarnya rasa tidak puasnya terkait banyaknya hal, dan tidak melihat diri sebagai bagian didalam organisasinya.

Komitmen organisasi yakni posisi pekerja yang mendefinisikan dirinya dengan organisasinya, tujuannya serta kemauannya untuk menjaga anggotanya didalam organisasi. Komitmen organisasi ini menjabarkan sanggupnya individu saat mendefinisikan keikutsertaannya dibagian organisasinya (Ahmad et al., 2019).

2.1.3.2. Faktor Komitmen Organisasi

Adapun faktor yang memengaruhi komitmen organisasinya yakni:

1. Kepercayaan

Pegawai berkomitmen pada organisasinya tentu merasakan kebanggaan bisa bergabung dengan perusahaannya. Didalam berkomitmen, kepercayaannya pegawai diorganisasi memunculkan keyakinan organisasinya itu sanggup mencukupi keperluannya.

2. Kemauan

Kemauannya pegawai untuk giatnya bekerja demi tercapai tujuannya. Dengan munculnya kemauan pegawainya yang bisa dipergunakan

memprediksikan perilaku pegawainya.

3. Kesetiaan

Tekadnya dan kesanggupannya didalam mematuhi, merealisasikan serta mengerjakan sesuatu hal penuh kesadaran serta tanggungjawabnya (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Bisa diamati dari 4 faktor indikator komitmen organisasi yakni:

1. Faktor Personal

Keterlibatannya yakni usianya, masa kerjanya, tingkatan pendidikannya, rasnya, jenis kelaminnya, serta kepribadiannya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Apabila pelimpahan peranan pada pekerja tidaklah memiliki kejelasan tentunya melahirkan konflik berupa menurunnya komitmen organisasinya. Maka dari itu diperlukannya kejelasan peranan pekerjaanya.

3. Karakteristik Terstruktur

4. Pengalaman Kerja

Jauhnya harapan karyawannya bisa terpenuhi oleh organisasinya, sikap positifnya dengan teman bekerja, gaya kepemimpinannya, dan lainnya (Sunaryo & Nasrul, 2018).

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Didalam melaksanakan tugasnya seorang pegawai harus mendapatkan hal yang dikatakan sebagai kinerja. Kinerja ialah perolehan hasil dari pekerjaannya sepanjang kurun tertentu yang dipadu padankan dengan standartnya, targetnya serta kriterianya. Kinerja ialah perolehan yang diraih seorang ataupun sekumpulan individu didalam organisasinya, relevan dengan wewenangnya, tugasnya dan tanggungjawabnya yang dilimpahkan padanya demi tercapainya visi sebuah organisasi yang tak melanggar aturan yang berlaku (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.1.4.2. Faktor Kinerja Karyawan

Berikut ialah faktor yang memengaruhi kinerja pegawainya yakni:

1. Kemampuan psikologisnya

Kemampuan pegawainya mencakup kemampuan berpotensi dan kemampuan *realitynya*. Pegawai dengan IQ diatas rata-rata yang berpendidikan sesuai ditempat yang didudukinya dan terampilnya didalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan padanya, tentunya akan mempermudah didalam meraih prestasinya. Makanya pegawainya diharuskan diposisikan dipekerjaan yang relevan dengan kemampuannya.

2. Faktor Motivasi

Tercipta dari perilaku pekerja didalam berhadapan dengan situasinya diarea kerja. Motivasi ialah keadaan memobilisasikan pekerja agar bisa meraih tujuan organisasinya (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.1.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawannya ialah:

1. Kualitas

Baiknya dan jauhnya prosesi melangsungkan kegiatan, diamati dari sesuainya dengan melangsungkan aktivitas demi mencukupi segala yang diinginkan.

2. Kuantitas

Output didalam bentuk jumlah, berbentuk uang, unit, ataupun siklusnya yang sudah terselesaikan.

3. Keandalan

Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaannya dengan baik dan berulang kali dengan hasil yang konsisten atau sama, serta keandalan dalam pelayanan seperti akurat, tepat dan benar.

4. Kehadiran

Meliputi tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, efektifnya waktu kerja efektif.

5. Kemampuan bekerjasama

Mampunya pekerja dengan anggota timnya melangsungkan tugasnya secara bersama (Chasanah & Rustiana, 2017).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah referensi guna menemukan hasil yang sudah

dilakukannya sebagai dukungan gambaran berupa penelitian yang serupa. Berikut ialah perolehan penelitian terdahulu terkait penelitian ini, yakni :

Penelitian oleh (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya Dan Komitmen Organisasinya Terhadap Kinerja Karyawannya”. Hasilnya budayanya dan komitmen organisasinya memengaruhi kinerja pegawainya. Penelitian oleh (Meutia & Husada, 2019) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya Dan Komitmen Organisasinya Terhadap Kinerja Karyawannya”. Hasilnya komitmen organisasinya memengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian oleh (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya Dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Amtek Engineering Batam”. Hasilnya Budaya Organisasinya dan Motivasi Kerjanya PT Amtek Engineering Batam mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian oleh (Sulistiani, 2016) berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerjanya Dan Keterampilan Kerjanya Terhadap Kinerja Pegawainya Perusahaan Leasing”. Hasilnya kemampuan kerjanya dan keterampilan kerjanya berpengaruh positif dengan kinerja pegawainya pada PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis.

Penelitian oleh (Budiono, 2016) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Melalui Komitmen Organisasinya Sebagai Variabel Intervening Pada PT Kerta Rajasa Raya”. Hasilnya berpengaruh signifikannya budaya organisasinya terhadap kinerja karyawannya. Tidak berpengaruhnya komitmen organisasinya terhadap kinerja karyawannya pada PT Kerta Rajasa Raya. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya apabila komitmen organisasinya menjadi variabel intervening.

Penelitian oleh (Ahmad, Haerani, Hamid & Reni, 2019) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya, Komitmen Organisasinya Dan Kepuasan Kerjanya Terhadap Kinerjanya Guru SMA Di Makassar”. Hasilnya Budaya Organisasinya dan Komitmen organisasinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya guru, karena adanya inovasinya dan besarnya keterlibatan guru dalam mensosialisasi visi dan misi organisasi Sekolah di Masyarakat.

Penelitian oleh (Chasanah & Rustiana, 2017) berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerjanya, Fasilitas Kerjanya, Dan Prinsip Prosedur Kerjanya Terhadap Kinerja Pegawainya Di Kantor Kecamatan Kabupaten Batang”. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerjanya, fasilitas kerjanya, dan prosedur kerjanya terhadap kinerja pegawainya. Penelitian oleh (Ghozali, 2017) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerjanya, Kepuasan Kerjanya Dan Kemampuan Kerjanya Terhadap Kinerja Pegawainya Pada KemenAg Kab. Banjar”. Motivasi kerjanya, kepuasan kerjanya dan kemampuan kerjanya, memengaruhi kinerja pegawainya. Penelitian ini dilakukan oleh (Sumiati, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerjanya, Kepuasan Kerjanya Dan Kemampuan Kerjanya”. Hasilnya tidak terdapat pengaruh motivasi kerjanya terhadap kinerja karyawannya, terdapat pengaruh kepuasan kerjanya dan kemampuan kerjanya terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian oleh (Sunaryo & Nasrul, 2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerjanya Dan Komitmen Organisasionalnya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Philips Batam”. Hasilnya kepuasan kerjanya dan komitmen organisasionalnya memengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian oleh (Kristianto, Rivai & Suharto,, 2018) berjudul “*The Effects Of Organizational Cultures And Environmentals Works*

On Employees Performances Through Organization Commitments PT Ciwangi Berlian Motor". Hasilnya budaya organisasinya dan lingkungan kerjanya berpengaruh pada kinerja karyawannya.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawannya, dikarenakan budaya organisasi ialah kekuatannya yang memotivasi tindakan pegawai agar efektifitas. Jika perusahaan mempunyai baiknya budaya organisasi, tentu kepuasan kerjanya meninggi dan membawa pada meningkatnya kinerja (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

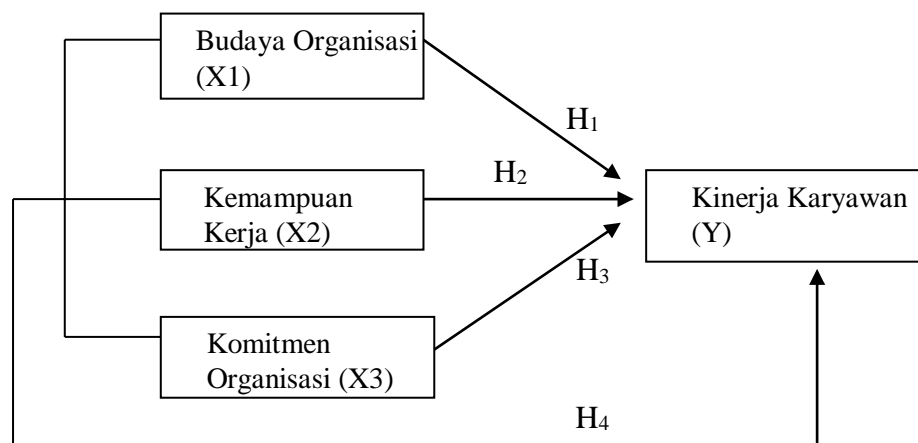
Kemampuan kerja memengaruhi kinerja karyawannya, dikarenakan kemampuannya langsung memengaruhi tingkatan kinerja. Bisa dikatakan tiap naiknya kemampuan kerjanya seorang karyawan, berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya (Coenraad, 2016).

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan Komitmen organisasinya sebagai perilaku yang anggota organisasinya memerikan perhatiannya, berhasilnya, majunya untuk menetap ada didalam organisasinya. Makin tingginya komitmen, kinerja karyawannya juga makin meningkat (Muis Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasinya, kemampuum kerjanya dan komitmen organisasinya memengaruhi kinerja karyawannya, dikarenakan makin tingginya budaya organisasinya, kemampuan kerjanya dan komitmen organisasinya serorang karyawan, berdampak makin baiknya perolehan kinerja suatu perusahaannya.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasar ulasan teori serta kerangka berpikir, hipotesisnya penelitiannya ialah:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

H2 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra

Inovasi Persada Tri Abadi.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

H4 : Budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai jenis kuantitatif yang mencari hubungannya pertukaran yang bersifat kausal. Jenis penelitiannya dibuat sebagai rancangan terstruktur yang dipergunakan guna mendapati bukti didalam merespons pernyataan penelitiannya. Metode penelitian ialah teknik keilmuan untuk memperoleh informasi dengan misi dan fungsi tertentu atau metode penelitian dapat diartikan prosedur dalam bentuk pemungutan suara, analisis dan melakukan parafrase yang berhubungan dengan sasaran penelitian (Sugiyono, 2019:2).

3.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitiannya bersifat replikasi, yakni suatu penelitiannya yang serupa dengan penelitian terdahulu namun dengan objek, variable, dan periode yang berbeda. Perbedaan didalam penelitian ini ada pada objek penelitiannya serta kurun waktu didalam melangsungkan penelitiannya.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitiannya dilangsungkan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi yang beralamatkan di Kawasan Tunas 1 Industrial Estate Type 2C Belian Batam Kota.

3.3.2. Periode Penelitian

Penelitiannya dilangsungkan sepanjang 6 bulan mulai dari Maret 2021 s/d

Agustus 2021. Jadwal penelitiannya bisa diamati ditabel berikut :

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	Mar	Apr					Mei		Jun			Jul			Ags
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Mengajukan Judul															
2	Bab I-III															
3	Sebar Kuisisioner															
4	Olah Data															
5	Bab IV & V															
6	Pengumpulan Skripsi															

Sumber: (Peneliti, 2021)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasinya didalam penelitian ini berdasar data yang bersumber oleh *Human Resources Department* PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi ialah keseluruhan karyawannya yang bekerja di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi sebanyak 118 karyawan.

Tabel 3. 2 Daftar Populasi

No	Divisi	Jml Karyawan
1	<i>President Director</i>	1
2	<i>Director</i>	1
3	<i>Administrative Manager</i>	1
4	<i>Accounting</i>	2
5	<i>HRD</i>	1
6	<i>Administrative Staff</i>	15
7	<i>Deputy Sales Manager</i>	1
8	<i>Sales</i>	30
9	<i>Motorist Sales</i>	11
10	<i>Helper</i>	9
11	<i>Head Of Warehouse</i>	1

12	<i>Deputy Head Of Warehouse</i>	1
13	<i>Customer Service</i>	2
14	<i>Production Staff</i>	30
15	<i>Driver</i>	8
16	<i>Security</i>	2
17	<i>Cleaning Service</i>	2
Total		118

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Pengertian sampelnya didalam penelitian kuantitatif (Sujarweni, 2019: 9) ialah komponen dari besaran dan keunikan milik populasi tersebut. Mengukur sampelnya sebagai langkah didalam memutuskan besaran sampelnya yang dipakai disuatu penelitian. Pemilihan sampel haruslah memaparkan keseluruhan karakteristiknya populasi hingga tergambar didalam pilihan sampelnya, sampelnya haruslah bisa menunjukkan kondisi populasinya yang sebenar-benarnya. Penelitiannya ini diambillah keseluruhan populasinya dijadikan sampel yakni 118 karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi .

Tabel 3. 3 Daftar Sampel

No	Divisi	Jml Karyawan
1	<i>President Director</i>	1
2	<i>Director</i>	1
3	<i>Administrative Manager</i>	1
4	<i>Accounting</i>	2
5	<i>HRD</i>	1
6	<i>Administrative Staff</i>	15
7	<i>Deputy Sales Manager</i>	1
8	<i>Sales</i>	30
9	<i>Motorist Sales</i>	11
10	<i>Helper</i>	9
11	<i>Head Of Warehouse</i>	1
12	<i>Deputy Head Of Warehouse</i>	1
13	<i>Customer Service</i>	2
14	<i>Production Staff</i>	30
15	<i>Driver</i>	8

16	<i>Security</i>	2
17	<i>Cleaning Service</i>	2
Total		118

3.4.3. Teknik *Sampling*

Tekniknya untuk ditentukannya sampel yang akan dipergunakan didalam penelitiannya (Sugiyono, 2017:116). Didalam penelitian ini, teknik samplingnya ialah *nonprobability sampling* yakni pengambilan sampel yang tidaklah memerikan kesempatan pada anggota populasinya untuk dijadikan sampelnya (Sugiyono, 2017:120). Tekniknya didalam penelitian ini ialah sampling jenuh, dimana bila keseluruhan populasinya dipergunakan sebagai sampelnya (Sugiyono, 2017:118). Sampel didalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi yakni 118 karyawan.

3.5. Sumber Data

Apabila melihat asal usul sumbernya, data dibagi menjadi data primer yang merupakan asal usul data yang serta merta memerikan datanya pada sipengumpul data dan yang kedua data sekunder yakni tidak serta merta memerikan sumber pada sipengumpul data, seumpama melalui individu lainnya ataupun dokumen (Sugiyono, 2019:194).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Penelitiannya menggunakan data kuantitatif (Sugiyono, 2017:203). Peneliti mengumpulkan data dengan langkah membagikannya kuesionernya serta mewawancarainya responden dan data sekunder yaitu diperolehnya data dari HRD

PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi terkait data-data karyawan dan dari referensi buku-buku yang berhubungan erat yang terkait dengan penelitian ini. Tekniknya bisa dilangsungkan dengan cara :

1. Interview (Wawancara)

Teknik pengumpulan data jika penulias ingin menelusuri terkait responden lebih banyak serta sedikitnya responden. Teknik pengumpulan data berupa laporan tentang diri.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulannya dengan cara memerikan pertanyaan pada responden untuk diperolehnya sebuah jawaban. Kuesioner yakni teknik yang efisien jika peneliti paham variabel dan harapan responden. Kuesioner ini dipakai jika responden banyak dan tersebar luas (Sugiyono, 2017:137).

3.6.1. Alat Pengumpulan Data

Mengumpulkan datanya memakai alat yakni kuesioner guna memperoleh respons dari respondennya. Lalu akan didistribusikan kuesionernya pada karyawannya PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

Persepsi responden diuji memakai skala *Likert*. Skala *likert* dipakai guna menghitung perilakunya, anjurannya, dan pemahamannya ataupun rangkaian terkait kejadian sosialnya (Sugiyono, 2019:146). Berikut ialah tabel skala *likert* guna mengkalkulasi respons dari respondennya:

Tabel 3. 4 Skala Likert

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2017:147)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel operasionalnya berkaitan dengan proses pengukuran variabel tersebut, yang mana sebuah kelengkapan ataupun sifatnya ataupun penilaiannya atas obyek ataupun aktivitas yang bervariasi yang sudah diputuskan peneliti guna dipelajari lebih lanjut lalu disimpulkan (Syarif, H. H., 2016 : 3).

Budaya organisasi (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) yakni variabel independennya, sedangkan kinerja karyawan (Y) yakni variabel dependennya.

3.7.1. Variabel Independen

Variabel yang memengaruhi variabel dependennya (Sugiyono, 2019:69).

Variabel independennya yakni :

1. Budaya Organisasi (X₁)

Adapun indikator budaya organisasi terdiri dari:

- a. Inovasi serta langkah pengambilan efek.
- b. Tensi terhadap perinci.
- c. Orientasi Hasil.
- d. Orientasi manusia.

e. Atensi terhadap proses kerja (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020)

2. Kemampuan kerja (X2)

Adapun indikator kemampuan kerja terdiri dari:

- a. Tingkatan pendidikan formal
- b. Tingkatan pendidikan nonformal
- c. Tingkatan pengalaman kerja
- d. Tingkatan minatnya karyawan pada wawasan baru dan perkembangannya (Ghozali, 2017)

3. Komitmen Organisasi (X3).

Adapun indikator komitmen organisasi terdiri dari:

- a. Faktor Personalnya
- b. Karakteristik Pekerjaannya
- c. Karakteristik Terstrukturnya
- d. Pengalaman Kerjanya (Sunaryo & Nasrul, 2018)

3.7.2. Variabel Dependen

Variabel yang responsif serta berhubungan dengan variabel independennya (Sugiyono, 2019:69). Variabel dependennya yakni:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Adapun indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Kualitasnya
- b. Kuantitasnya
- c. Keandalannya
- d. Kehadirannya

e. Bekerjasama (Chasanah & Rustiana, 2017).

Lebih rinci, didefinisikan ditabel berikut:

Tabel 3. 5 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Metode mengomunikasikan dengan jelasnya tentang bagaimana melaksanakan, mengerjakan atau berperan.	1. Penginovasian, langkah penentuan efek. 2. Tensi perinci 3. berorientasi hasilnya 4. berrientasi manusianya 5. Atensi proses kerjanya	Likert
Kemampuan Kerja (X2)	Kapasitasnya pekerja didalam melangsungkan dan menuntaskan beragam tugasnya.	1. Pendidikan formalnya 2. Pendidikan nonformal 3. Pengalaman kerjanya 4. Minatnya karyawan atas wawasan dan perkembangannya	Likert
Komitmen Organisasi (X3)	Sanggupnya individu disaat mendefinisikan keikutsertaannya dibagian organisasinya	1. Faktor Personalnya 2. Karakteristik Pekerjaannya 3. Karakteristik Terstrukturnya 4. Pengalaman Kerjanya	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Perolehan hasil dari pekerjaanya sepanjang kurun tertentu	1. Kualitasnya 2. Kuantitasnya 3. Keandalannya 4. Kehadirannya 5. Kemampuannya 6. Bekerjasama	Likert

Sumber : Penulis, 2021

3.8. Metode Analisis Data

Penelitian ini dibutuhkan beberapa penganalisaan data dan interprestasi yang memiliki tujuan dalam merespon pernyataan penelitian dalam mengekspresikan fenomena sosial tertentu (Martono, 2016:159-160). Penganalisisaan datanya

memakai bantuan SPSS 25, penelitian statistik saat pengujian analisis data mencakup:

3.8.1. Analisis Deskriptif

Penganalisaan didalam menelaah sesuatu dengan metode menguraikan serta menjelaskan terkumpulnya data tanpa melebih-lebihkan dan tanpa berniat menyimpulkan pada umumnya. Statistik deskriptif menyajikan data kedalam bentuk *table, graphic, pie chart, pictogram, calculation mode, median, mean, standar deviasi* dan perhitungan persentase. Melalui program SPSS 25, data yang sudah berhasil terkumpul oleh peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019:206).

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 1 Rumus Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2017:148)

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah Alternatif jawaban

RS = Rentang Skala

Hasil perolehan berikutnya diaplikasikan kedalam tabel berikut:

Tabel 3. 6 Tabel Rentang Skala

No	Total skor	Kriteria
1	118 – 212	Sangat Tidak Setuju
2	213 – 306	Tidak Setuju
3	307 – 400	Netral
4	401 – 494	Setuju
5	495 – 588	Sangat Setuju

Sumber: (Peneliti, 2021)

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas Data

Untuk mengukur kevalidan tidaknya data, dinyatakan valid jika pernyataan bisa membuktikan dari yang diukurnya tersebut (Priyatno, 2016: 143).

Rumus mencari nilai korelasi yakni:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 2 Korelasi *Pearson*
Product Moment

Sumber: ((Sanusi, 2017: 77)

Ket:

r = Kolerasi *variable* X dengan Y

X = Angka mentah *variable* X

N = Banyaknya *sample*

Y = Angka mentah *variable* Y

ΣX = besaran skor item

ΣY = Jumlah skor

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitasnya dilangsungkan dengan melalui konsistensi internal, yakni menelusuri instrument cukup sekali, menelusuri perolehan yang didapatkan dengan memakai teknik tertentu (Priyatno, 2016:154). Biasanya pengujian ini menggunakan batas tertentu yakni 0,6. Suatu data dikatakan kurang baik jika reabilitasnya < 0,6, sementara bisa diterima jika reabilitasnya 0,7 dan dikatakan baik jika reabilitasnya $\geq 0,8$ (Priyatno, 2016: 98). Pengujian reliabilitas data dengan

memakai rumus *Alpha Cronbach*. Berikut rumusnya :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3. 3 Alpha Cronbach}$$

Keterangan rumus sebagai berikut:

r_{11} = nilai pada reliabilitas

n = jumlah detail persoalan yang diuji

$\sum S_i$ = jumlah bentuk nilai per item

σ_t^2 = bentuk total

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Lakukanlah uji normalitasnya agar bisa membuat kesimpulan data populasi terdistribusi normalnya ataupun tidaknya. Baiknya model regresi bila terdistribusi normal. Residu terdistribusi normal pastinya menyerupai kurva, yang bila digambarkan berbentuk kurva akan menyerupakan lonceng. Mengaplikasikan *Histogram*, serta Kolmogorov-Smirnov untuk pengujian normalitasnya. Diakui normal jika: Kolmogorov-Smirnov Sig > 0.05. Untuk mengamati tingkatan normalnya data didalam model penelitian. Hasil tersebut bisa memakai *Kolmogrov Smirnov* (Priyatno, 2016: 119). Residual bisa berdistribusi normal jika signifikansinya > 0,05.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Menelusuri model regresinya membangun kaitan antara variabel independen atau tidak. Jika $R^2 >$ koefisien korelasi parsial keseluruhan variabel independennya, maka tidak diperolehnya gejala multikolinearitas. Untuk menguji ditemui adanya kaitan antar variabel bebasnya atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebasnya (Priyatno, 2016: 130).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui variabel pengganggu dari variabel bebas berkolerasi atau tidak. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regresi dengan keseluruhan variabel bebas (Priyatno, 2016: 131).

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

(Sanusi, 2017: 134-135) Untuk menelusuri kenaikan dan penurunan variabel depeden, jika dua/lebih variabel independennya sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Regresi linear berganda dihitung dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sanusi, 2017: 135)

Ket:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kemampuan Kerja

- X3 = Komitmen Organisasi
a = Konstantanya
B = Koefisien regresinya
e = *error*

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dikatakan uji R² bermaksud untuk mengukur jauhnya kapasitas suatu permodelan untuk memperjelas keragaman variabel terikatnya. Koefisien kepastian berada pada kisaran 0 dan 1. Perolehan R² menunjukkan sedikitnya kapasitas variabel bebasnya didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang terbatas dan mempengaruhi, jika R² adalah mendekati 1, variabel dependen mempengaruhi semua data yang diberikan.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji T

Umumnya memaparkan jauhnya pengaruh variabel independennya secara individu saat menjelaskan variasi variabel dependennya. Kriterianya yakni jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ ($p < 0,05$).

3.9.2. Uji F (Uji Simultan)

Guna mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya (Putra & Afandi, 2018: 547). Kriterianya yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$.

