MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
GANESHA

ISSN : 2579 - 4922 VOLUME 1, NOMOR 1, APRIL 2017

Ideologi Utama Dalam Ekonomi Politik Global
Antara Merkantilisme Dan Liberalism
Dr. Erna Widodo, SS., MM

Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Graha Ismaya Jakarta
Farmen Rizal, SE., MM

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. David Roy Indonesia
Farhat Abas, SE., MM

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen
Serta Dampaknya Pada Loyalitas Konsumen
PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk
Achmad Mulyana, SE., MM

Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja :
Suatu Pendekatan Konsep
H. Abd. Salam, SE., M.Pd

Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia
Dr. Warsono, SE., M.Pd

Hubungan Kompetensi Kerja Dengan Organisasi Pembelajaran
Dr. Sugeng Prayetno, MM., CHRA

Perkembangan Hukum Bisnis Indonesia
Fahri, SH., MH., MM

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA

ISSN 2579 - 4922

MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA
Volume 1, Nomor 1, April 2017

Diterbitkan oleh	**:**	STIE GANESHA PRESS
EDITORIAL		
Penanggung Jawab	**:**	Dr. Warsono, M.Pd
Redaksi Pelaksana	**:**	Fahri, SH., MM., MH Abdul Kohar, S.Pd., M.Pd Fuad Gagarin, SE., MM
Editor	**:**	Dr. Ir. Sugeng Prayetno, SE.,MM Dr. Ir. Agus Hariyadi, MM
Penyunting	**:**	Hendra Permadi, ST, MM
Mitra Bestari	**:**	Dr. Erna Widodo, MM Achmad Mulyana, SE., MM
Layout & Desain	**:**	Devan Rizaldi, S.Kom
Administrasi Umum	**:**	M. Tafsiruddin, M.Kom Slamet Rudjito, SE., MM Amir Hamzah, SH.I., MM

Alamat Redaksi :

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA – JAKARTA
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842
Email : majalah.ganesha@yahoo.com

(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan November)

Penerbit :

STIE GANESHA PRESS
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

Pengantar

Sidang Pembaca yang terhormat,
Pada volume pertama nomor pertama di bulan April tahun 2017 disajikan 8 artikel. Pokok-pokok persoalan yang dibahas dalam majalah ilmiah edisi ini, cukup bervariasi mencakup pokok-pokok persoalan manajemen.
Artikel pertama membahas ideologi utama dalam ekonomi politik global antara merkantilisme dan liberalism. Pada artikel kedua dibahas mengenai pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawam pada PT. Graha Ismaya Jakarta. Pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia kami ulas di artikel ketiga. Artikel keempat membahas pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen serta dampaknya pada loyalitas konsumen PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Artikel kelima mengulas hubungan kepemimpinan, budaya, strategi dan kinerja sebagai suatu pendekatan konsep, pengaruh globalisasi terhadap manajemen sumber daya manusia kami ulas diartikel ke enam. Artikel ketujuh membahas hubungan kompetensi kerja dengan organisasi pembelajaran, terakhir sebagai penutup artikel kedelapan kami bahas mengenai perkembangan hukum bisnis di Indonesia.

Sidang Pembaca yang terhormat,
Ucapan terima kasih dan penghargaan disampaikan pada para penulis yang telah memberikan karyanya. Semoga tulisan-tulisan yang disajikan memberikan manfaat dan kontribusi kepada para pembaca. Selain itu, tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penerbitan ini, semoga persaudaraan kita semua tetap terjaga. Amin.

Salam Redaksi

DAFTAR ISI
MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
GANESHA
Volume 1, Nomor 1, April 2017

Pengantar dari Redaksi i

Daftar Isi ii

Ideologi Utama Dalam Ekonomi Politik Global Antara Merkantilisme Dan Liberalism
Dr. Erna S Widodo, SS, MM ..... 1 - 12

Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Ismaya Jakarta
Farmen Rizal, SE., MM ..... 13 - 26

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. David Roy Indonesia
Farhat Abas, SE., MM ..... 27 - 37

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Serta Dampaknya Pada Loyalitas KOnsumen PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk
Achmad Mulyana, SE., MM..... 38 - 52

Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi Dan Kinerja : Suatu Pendekatan Konsep
H. Abd. Salam, SE., M.Pd ..... 53 - 65

Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia
Dr. Warsono, SE., M.Pd ..... 66 - 75

Hubungan Kompetensi Kerja Dengan Organisasi Pembelajaran
Dr. Sugeng Prayetno, MM., CHRA ..... 76 - 88

Perkembangan Hukum Bisnis Indonesia
Fahri, SH., MH., MM ..... 89 - 97

Panduan Untuk Penulis ..... 98 -101

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAVID ROY INDONESIA

Farhat Abas, SE, MM
Dosen STIE Ganesha Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. David Roy Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. David Roy Indonesia yang berjumlah 64 orang sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda dengan menggunakan IBM SPSS 20 untuk pengolahan datanya. Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara serentak budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. David Roy Indonesia. The purpose of this study was to determine whether there is an influence of Organizational Culture, Employee Competencies and Organizational Commitment on Employee Performance. Data were obtained through interviews and questionnaires to all employees of PT. David Roy Indonesia totaling 64 people as respondents. The analytical method used was simple regression analysis and multiple regression analysis by using IBM SPSS 20 for data processing. The results of this research showed that organizational culture, employee competencies and organizational commitment have significant effect on employee performance, partially and simultaneously.

Keywords *: Organizational Culture, Employee Competencies, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan mendapat tantangan yang besar di dalam menghadapi perubahan yang terjadi serta persaingan yang ketat dengan pesaing yang lainnya. Semakin tinggi tingkat kompetitif yang ada mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya untuk menghadapi persaingan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta kunci kesuksesan sebuah perusahaan didalam menjalankan bisnis serta mencapai tujuan perusahaan. Dalam menghadapi kompetitor yang lain perusahaan harus memiliki keunggulan tersendiri yang dapat membuat perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Bagi PT. David Roy Indonesia, karyawan merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, sebab selain kontribusi yang diberikan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian yang akan dihasilkan oleh perusahaan, pengelolaan karyawan juga dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan citra baik perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan salah satunya bisa disebabkan oleh budaya organisasi yang tidak dapat diadaptasi dengan baik oleh karyawannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap karyawan PT. David Roy Indonesia, tercermin budaya yang kurang baik. Seperti adanya keterlambatan kehadiran beberapa karyawan dan tampak karyawan yang santai dan duduk menganggur. Dari hasil wawancara terhadap manajer PT. David Roy Indonesia, perusahaan memiliki nilai budaya yang salah satunya yaitu "*Integrity*" atau "Integritas" yang mencakup perilaku kerja disiplin, konsisten dan bertanggung-jawab. Dengan adanya keterlambatan kehadiran karyawan serta karyawan yang tidak bekerja saat jam bekerja menunjukkan bahwa karyawan menyimpang dari nilai budaya integritas.

Selain itu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan. Kompetensi yang dimiliki karyawan berbeda satu dengan yang lain, maka kompetensi yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan nilai-nilai perusahaan untuk terciptanya tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap manajer PT. David Roy Indonesia, diketahui bahwa kompetensi karyawan masih kurang baik, ditujukan pada *teamwork* yang kurang kooperatif. Masalah yang seharusnya menjadi tanggung-jawab bersama malah membuat karyawan saling menyalahkan. Seperti terjadi antara bagian penjualan dan pengiriman dimana *salesman* memberi janji yang berlebihan demi mendapatkan pelanggan dan komisi yang membuat pengiriman tidak sesuai skedul dan order menjadi ditunda sehingga pelanggan kecewa. Hal ini bisa membuat perusahaan kehilangan pelanggan mereka.

Selain dari budaya organisasi dan kompetensi karyawan, komitmen organisasi juga menjadi salah satu dari penentu keberhasilan kinerja karyawan di perusahaan. Dari hasil wawancara, berikut merupakan data *turnover* karyawan PT. David Roy Indonesia pada 5 tahun belakangan ini :

Data *Turnover* Karyawan Keluar PT. David Roy Indonesia

Tahun	Tingkat *Turnover* (%)	Jumlah Karyawan Keluar
2010	2.94%	2
2011	4.41%	3
2012	2.94%	2
2013	5.88%	4
2014	7.35%	5

Sumber : Data Internal PT. David Roy Indonesia

Meningkatnya angka *turnover* suatu organisasi menunjukan komitmen organisasi tersebut masih rendah terhadap karyawannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT. David Roy Indonesia, mereka seringkali harus lembur melebihi jam kerja yang ditentukan terkait pekerjaan di perusahaan. hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan masih memiliki komitmen yang rendah terhadap karyawannya.

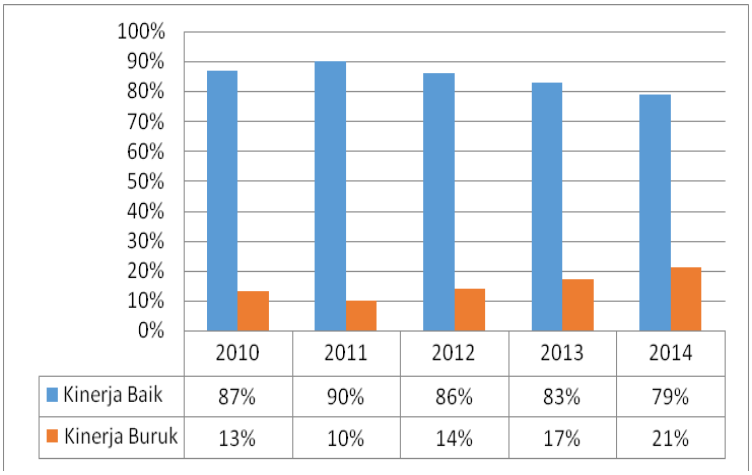
Data Absensi Karyawan PT. David Roy Indonesia

Tahun	Tingkat Absensi (%)
2010	3.34%
2011	3.41%
2012	3.70%
2013	3.87%
2014	3.96%

Sumber : Data Internal PT. David Roy Indonesia

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persentase tingkat ketidakhadiran karyawan terus meningkat setiap tahunnya. Meningkatnya absensi karyawan setiap tahunnya menunjukkan adanya penurunan kinerja bagi perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Persentase Kinerja Karyawan PT. David Roy Indonesia



	2010	2011	2012	2013	2014
Kinerja Baik	87%	90%	86%	83%	79%
Kinerja Buruk	13%	10%	14%	17%	21%

Sumber : Data Internal PT. David Roy Indonesia

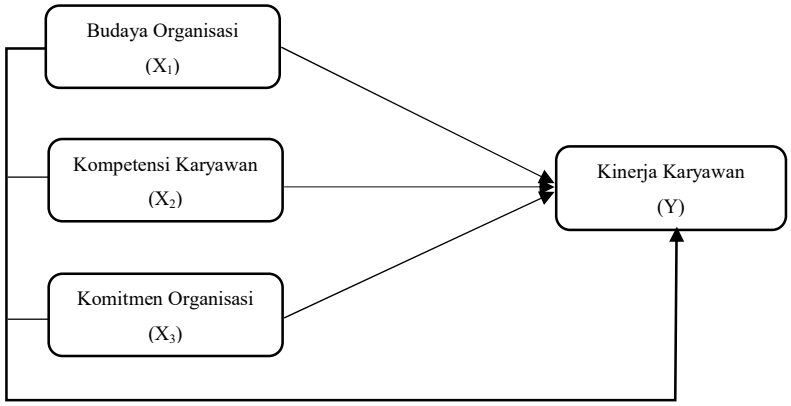
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja baik karyawan PT. David Roy Indonesia menurun setiap tahunnya. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan yang setiap tahunnya terus menurun seakan-akan menjadi hal yang biasa dan bukan masalah lagi bagi perusahaan. Kondisi seperti ini membutuhkan perhatian dari perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi, kompetensi karyawan, komitmen organisasi serta kinerja karyawannya.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang ”Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.David Roy Indonesia”.

TUJUAN

1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang siginifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
4) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Hipotesis 1
Ho : Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
Ha : Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.

Hipotesis 2
Ho : Kompetensi karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
Ha : Kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.

Hipotesis 3
Ho : Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
Ha : Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.

Hipotesis 4
Ho : Budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
Ha : Budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.

METODE

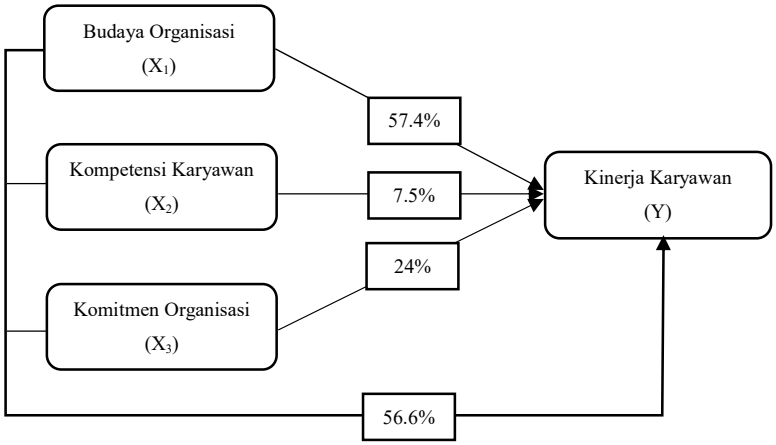
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2009 : 11) metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami (bukan buatan), yang dilakukan melalui menyebarkan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu bentuk atau metode yang digunakan untuk menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu para karyawan di PT. David Roy Indonesia dan informasi yang didapat dari karyawan tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *cross sectional* (Sekaran, 2007 : 177) dan tidak ada data yang akan dibandingkan.

Definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)
   Menurut Sugiyono (2009 : 59) variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.
   a. Budaya organisasi
      Sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. (Robbins Dan Coulter, 2010)
   b. Kompetensi karyawan
      Kompetensi adalah sejumlah karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. (Christine Manopo, 2011)
   c. Komitmen organisasi
      Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. (Sopiah, 2008:155)
      Dimensi:
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)
   Menurut Sugiyono (2009 : 59) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.
   a. Kinerja karyawan
      Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009)

Menurut Sarjono dan Julianita (2011 : 22) peneliti tidak perlu menggunakan sampel jika elemen populasi terlalu heterogen ataupun jumlah populasinya relatif sedikit (kurang dari 100) karena perhitungan sampel dengan jumlah populasinya yang kurang dari 100 akan menghasilkan jumlah sampel yang sangat sedikit. Hal ini akan membuat hasil penelitian menjadi kurang akurat. Jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100, sebaiknya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian dengan teknik pengambilan sampel populasi pada karyawan PT. David Roy Indonesia dengan jumlah responden 64 orang karena jumlah karyawan kurang dari 100.

Pengolahan data dari penelitian ini melakukan uji analisis regresi sederhana dan berganda. Data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas serta diuji asumsi klasik seperti; normalitas, heterokedastisitas multikorelasi dan korelasi sebelum masuk pada pengolahan data secara regresi sederhana dan berganda.



Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat dibahas hal-hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 57.4%. Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata tertinggi terletak pada nomor 10 sebesar 2.98 dalam hal "Perusahaan memberikan kondisi kerja yang nyaman saat ini sehingga karyawan tidak menginginkan adanya perubahan". Dalam hal ini, karyawan merasa sudah nyaman bekerja dengan kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan saat ini. Sementara berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata terkecil terletak pada nomor 6 sebesar 2.34 dalam hal "Keputusan manajemen lebih mementingkan kepentingan bersama". Dalam hal ini, pemimpin perusahaan cenderung tidak mementingkan pendapat dan kepentingan bersama para anggotanya yang padahal nasib para anggotanya tergantung pada keputusan yang dibuat oleh pemimpin mereka. Pemimpin harus memilih keputusan yang baik bagi para anggotanya kemudian dirinya sendiri. Tetapi rendahnya skor pada indikator tersebut menunjukkan para karyawan merasa kepentingan mereka tidak diperdulikan dan didahulukan. Dari hasil penelitian, diduga pemimpin mengikutsertakan bawahan dalam mengambil keputusan, bukan untuk memberikan kesempatan menyampaikan gagasan, tetapi untuk meyakinkan rencana keputusan yang telah disiapkannya diterima dan dilaksanakan karena pemimpin merasa pengalamannya cukup untuk membuat keputusan tanpa melibatkan gagasan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Jasim Uddin, Rumana Huq Luva, Saad Md. Maroof Hossian (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 7.5%. Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata tertinggi terletak pada nomor 18 sebesar 4.62 dalam hal "Saya dapat membangun hubungan kerja dengan baik". Dalam hal ini, karyawan merasa dengan adanya hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan dan bekerja dalam tim menjadi lebih nyaman. Sementara berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata terkecil terletak pada Nomor 1 sebesar 2.875 dalam hal "Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja". Dalam hal ini, para karyawan sebatas memenuhi *job desk* secara minimalis. Dari hasil penelitian, karyawan merasa takut terhadap konsekuensi dan resiko yang akan mereka terima atas inisiatif yang mereka lakukan. Mereka kurang memiliki kepercayaan diri sehingga tidak mau melangkah lebih jauh dan hanya berada pada *comfort zone* mereka saja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 24%. Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator tertinggi terletak pada nomor 1 sebesar 3.1 dalam hal "Saya dapat menerima tujuan organisasi saya dengan baik". Dalam hal ini, karyawan merasa bahwa mereka dapat menerima tujuan organisasi dengan baik. Karyawan menyadari bahwa visi dan misi perusahaan memiliki tujuan baik bagi diri mereka masing-masing maupun bagi kemajuan perusahaan. Dengan adanya penerimaan tujuan organisassi dengan baik, akan turut mengembangkan perusahaan dan akan memberikan dampak kenaikan kesejahteraan masing-masing karyawan. Sementara berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata terkecil terletak pada Nomor 1 sebesar 2.75 dalam hal "Saya ingin bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi". Dalam hal ini, karyawan merasa tidak ingin bertahan disebabkan faktor gaji yang diterima karyawan masih kurang memuaskan. Beberapa karyawan merasa ingin adanya kenaikan gaji untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga. Sementara perusahaan merasa karyawan sudah cukup puas dengan gaji yang saat ini diterima yang pada kenyataannya mereka saat ini merasa ingin adanya kenaikan gaji. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnan Hakim (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi.
4. Apabila secara keseluruhan, variabel budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 56.6%. Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata tertinggi terletak pada nomor 1 sebesar 3.12 dalam hal "Saya menyelesaikan tugas dengan baik". Dalam hal ini karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan dengan baik sesuai

dengan prosedur yang diberikan perusahaan. Sementara berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata terkecil terletak pada Nomor 1 sebesar 2.68 dalam hal "Saya memperhitungkan kecepatan saya dalam menyelesaikan tugas". Karyawan tidak terlalu memperhitungkan kecepatan mereka dalam menyelesaikan tugas karena mereka merasa cukup menyelesaikan tugas tidak melewati batas waktu yang ditentukan. Pemimpin perlu mengawasi para karyawan dalam bekerja terkait penyelesaian tugas yang tepat waktu dari para karyawan dan tidak menunda-nunda pekerjaan mereka.

Jika kinerja karyawan ingin lebih ditingkatkan lagi, perusahaan harus meningkatkan budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi yang memiliki pengaruh sebesar 56.6% terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjadi masukan bagi PT. David Roy Indonesia guna meningkatkan kinerja karyawannya, mereka harus memperbaiki budaya organisasi, meningkatkan kompetensi karyawan, dan juga meningkatkan komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
2. Kompetensi karyawa*n* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
4. Budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Andre, R. (2008). Organizational Behaviour. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Andi,. Yogyakarta.

Mangkunegara, A.Anwar.P. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Manopo, Christine. 2011. Competency Based Talent and Perfomance Management System. Jakarta: Salemba Empat

Martin Effendi Patulak, Armanu Thoyib, Surachman, Margono Setiawan (2013). *The Role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees' Competencies on Employees' Performances (A Study on Irrigation Area Management in Southeast Sulawesi). Journal of Economics and Sustainable Development.* Vol.4, No.5.

Mathis, R, L. Dan Jackson J, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.

Mathis, R, L. Dan Jackson, J, H. (2008). Human Resource Management 12thEdition. USA : Thomson South-Western.

Pabundu, Tika, (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.

Pahri Yamsul, Surachman, Ubud Salim, and Armanu (2013). *The Influence of Motivation And Organization Culture On Work Satisfaction And Organizational Commitment (Study On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Province. International Journal of Business and Management Inventio. Volume 1 Issue 9‖ September. 2013‖ PP.18-2.*

Riduwan dan Kuncoro. (2008). Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Salman Habib, Saira Aslam, Amjad Hussain, Sana Yasmeen, Muhammad Ibrahim (2014). *The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention.* Advances in Economics and Business 2(6): 215-222, 2014.

Sarjono, H. dan Julianita, W. (2011). SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : Rafika Aditama.

Sekaran, Uma. (2006) "Metode Penelitian Untuk Bisnis". Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat.

Sekaran, Uma. Alih bahasa oleh Yon, Kwan Men. (2007). Research methods for business (4thed). Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Sekaran, U. dan Bougie, R. (2010). Research Methods for Business, Fifth Edition. United Kingdom : Wiley.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta ; Andi.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2007). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2008). Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. (2011). Budaya Organisasi. Cetakan ke-2. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Winanti, Marliana Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Jurnal Majalah Ilmiah Unikom, Vol.7(2): 249-267.

Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.