
**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI
CABANG PULO BRAYAN MEDAN**

Emi Wakhyuni, SE. MSi dan Muhammad Efendi, SE

Dosen dan Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan.

Pengujian data menggunakan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik seperti : uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda pada $\alpha = 5\%$ dengan bantuan SPSS 16.0 for Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan. Pada uji F diketahui bahwa variabel budaya kerja dan komitmen karyawan secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan secara positif dan signifikan. Pada uji t diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan. Pada pengujian koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,860, yang memiliki arti bahwa variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan dipengaruhi oleh variabel budaya kerja dan komitmen karyawan sebesar 86,0% dan sisanya 14,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat mencapai kesuksesan apabila perusahaan tersebut berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dari perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya dimana setiap karyawan memiliki peran dalam kehidupan perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja harus dilakukan oleh perusahaan untuk melihat peran dan kontribusi nyata karyawan dalam perkembangan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang atau kelompok dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, komitmen, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan budaya kerja..

Menurut Triguno (2004:1) budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Budaya kerja yang dianut oleh pimpinan perusahaan dan

diimplementasikan oleh karyawan menjadi perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja bermakna komitmen.

Menurut Sutrisno (2011:296), komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan Budaya Kerja pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan memiliki panduan tata nilai yaitu Saling Percaya, Integritas, Peduli, dan Pembelajar (SIPP). Selain itu, PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan juga memiliki panduan bagi karyawan dalam bekerja yang disebut dengan Dimensi Karakter Potensi Insani. Dimensi ini terdiri dari etos kerja, wawasan etikal, wawasan aspiratif, rasa kompeten dan motivasi kerja. PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan menerapkan sistem pencapaian kinerja yang disebut dengan *Key Performance Indicator* (KPI). Secara umum, sistem ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

1. *Employ Engagement Survey* (EES)
2. *Coaching Mentoring Counseling* (CMC)
3. *Knowledge Management*

Employ Engagement Survey (EES) merupakan metode pencapaian kinerja karyawan berdasarkan survey budaya. *Coaching Mentoring Counseling* (CMC) merupakan metode pencapaian kinerja dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan *Knowledge Management* merupakan metode pencapaian kinerja dengan berbagi pengetahuan dan wawasan diantara karyawan melalui forum-forum resmi. Metode ini diimplementasikan dengan kegiatan yang disebut dengan *Knowledge Sharing Internal*.

PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk menjaga kestabilan dan kesinambungan perusahaan. Untuk melihat tingkat komitmen karyawan, perusahaan dapat mengetahui dari absensi karyawan sebagai bentuk pengawasan dan pengendalian. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat rekapitulasi absensi karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan Tahun 2015

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absensi						Jumlah
		Sakit	(%)	Cuti	(%)	Lain - Lain	(%)	
Agustus	34	1	2,94	3	8,82	2	5,88	6
Oktober	34	3	8,82	5	14,71	1	2,94	9
Novem ber	34	6	17,65	3	8,82	2	5,88	11
Jumlah		10	29,41	11	32,35	5	14,7	26
Rata-Rata		3,3	9,80	3,66	10,78	1,66	4,9	8,66

Sumber : PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan 2015

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis adalah:

1. Apakah budaya kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan?

2. Apakah budaya kerja dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk menganalisis budaya kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan.
- b. Untuk menganalisis budaya kerja dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. (Sugiyono, 2009: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan.
2. Budaya kerja dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan.

II. LANDASAN TEORITIS

Budaya Kerja

Menurut Robbins (2008:256) budaya kerja merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Triguno (2004:1) budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku pekerja atau organisasi. Menurut Atmosoeparto (2000:71) budaya perusahaan memiliki unsur-unsur pembentuk, yaitu:

- 1) Lingkungan Usaha
Lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- 2) Nilai-nilai (Value)
Merupakan konsep dasar dan konsep keyakinan dari suatu organisasi.
- 3) Panutan/Keteladanan
Orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
- 4) Upacara-upacara
Acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan kepada karyawannya.
- 5) *Network*
Jaringan Komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

Komitmen Karyawan

Menurut Griffin (2004:15) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Robbins (2008:99) komitmen karyawan terhadap organisasi-organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis (2002:78) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain; kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2011:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

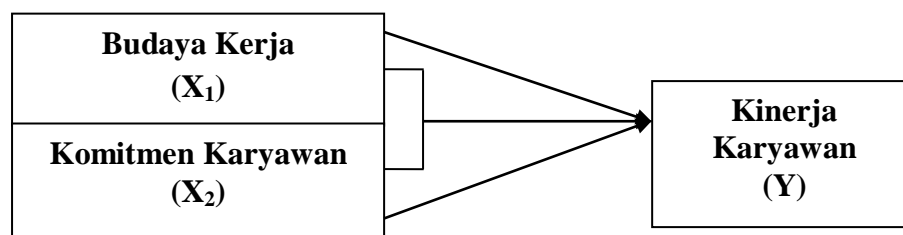
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Penelitian Terdahulu

1. Arianty (2014): Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PDAM di Kota Brebes. Model Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana. untuk 1 (satu variabel) bebas yaitu Budaya Kerja dan satu variabel terikat yaitu Kinerja.
2. Chasanah (2011), Analisis pengaruh empowerment, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY. Model Penelitian : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model analisis pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 3 (tiga variabel) yaitu Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi dengan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan
3. Tobing (2009), Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara. Dalam penelitian terdahulu menggunakan model analisis pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 2 (dua) variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja dengan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Variabel yang menentukan kinerja karyawan disebabkan oleh banyak faktor dan masing-masing faktor saling terkait. Pendekatan yang digunakan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja memang cukup banyak, tetapi dalam penelitian ini faktor penyebab tersebut dibatasi pada dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dari gambar di bawah ini, dapat dilihat bahwa variabel kinerja dalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh dua variabel bebas yakni budaya kerja dan komitmen karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja merupakan variabel Y yang merupakan variabel terikat. Budaya kerja sebagai variabel X_1 , dan Komitmen karyawan sebagai variabel X_2 , sebagai Variabel bebas eksogeneous (X_1, X_2) mempengaruhi kinerja sebagai variabel endogeneous (Y). Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat dibentuk suatu kerangka konseptual penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT Bank Mandiri Cabang Pilo Brayan Medan. Adapun kerangka konseptualnya dapat dipaparkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Parameter Yang Diamati

Ruang lingkup penelitian ini ditujukan kepada PT Bank Mandiri Cabang Pilo Brayan Medan.. Parameter yang diamati dalam penelitian ini adalah budaya kerja dan komitmen karyawan sebagai variabel dependen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

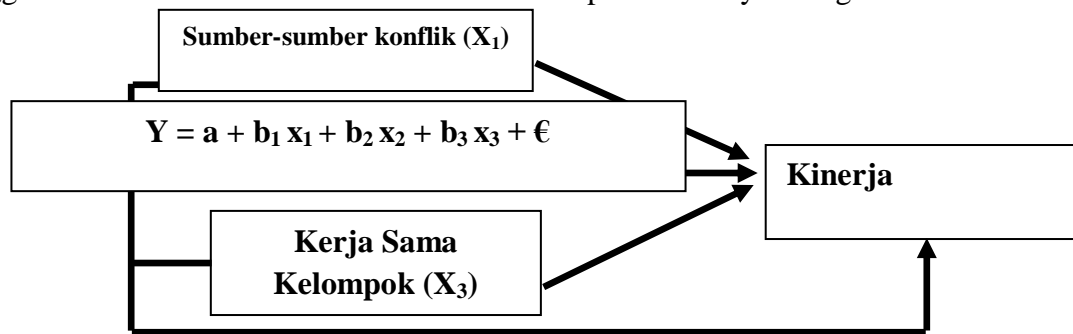
1. Angket Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Data yang terdiri dari uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden dan uji realibilitas untuk mengetahui kestabilan dan responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam kuesioner. Reabilitas suatu konstruk variable di katakan baik jika memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Uji Asumsi Klasik, Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi yang harus di penuhi data analisis regresi linier yang berbasis *Ordinary least square* (OLS) yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh Sumber-sumber konflik, perilaku

individu terhadap kinerja karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya sebagai berikut :



Selanjutnya dilakukan Uji Kesesuaian (Test Goodnes Of Fit) yaitu uji serempak dan uji (uji F) dan uji partial (uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Interpretasi data

Dalam melihat hubungan antara variabel bebas yaitu budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap variabel terikat yaitu kinerja, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu data yang telah diolah ke dalam model melalui perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 16.0, dapat dilihat sebagai berikut :

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tabel Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.555	2.176		1.174	.249		
Budaya Kerja	.561	.100	.603	5.631	.000	.370	2.705
Komitmen Karyawan	.361	.102	.379	3.538	.001	.370	2.705

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.42 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,555 + 0,561 X_1 + 0,361 X_2 + e$.

1) Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

Tabel Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1051.872	2	525.936	102.629	.000 ^a
	Residual	158.863	31	5.125		
	Total	1210.735	33			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

2) Uji Pengaruh parsial (Uji t)

Tabel Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.555	2.176		1.174	.249		
	Budaya Kerja	.561	.100	.603	5.631	.000	.370	2.705
	Komitmen Karyawan	.361	.102	.379	3.538	.001	.370	2.705

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H₀ ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H₀ diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,631 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,695 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,631 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H₀ ditolak, yang menyatakan secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H₀ ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H₀ diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,538 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,695 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,538 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka Ha diterima dan H₀ ditolak, yang menyatakan secara parsial komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.860	2.26376

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,860 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 86,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya kerja dan komitmen karyawan. Sedangkan sisanya $100\% - 86,0\% = 14,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti, upah, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan.
2. Hasil menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, variabel budaya kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sebaiknya PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan harus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pengarahan secara periodik kepada seluruh karyawan sebagai bentuk pembinaan dan sosialisasi hal-hal yang baru berkaitan dengan kegiatan yang berbasis kinerja serta pelaksanaan tugas organisasi sehingga menimbulkan kompetisi positif bagi karyawan dalam bekerja. Hal ini tentu harus didukung dengan kepemimpinan yang mampu menerima apresiasi karyawan sehingga sosialisasi pembinaan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b. Memberikan sanksi sebagai sikap tegas perusahaan kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan tidak mencapai kinerja yang ditetapkan perusahaan. Sanksi ini juga berbeda-beda sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan. Dengan demikian, karyawan akan lebih agresif dalam bekerja sehingga mencapai kinerja yang maksimal.
- c. Semangat kerja yang tinggi mampu mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pujian kepada karyawan yang

- telah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, karyawan yang mendapatkan pujian dari pimpinan akan merasa senang karena kinerjanya mendapat pengakuan dari perusahaan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sehingga tidak terkesan monoton dan membosankan bagi karyawan.
- d. Komitmen karyawan perlu ditingkatkan agar mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan dengan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan sehingga menumbuhkan rasa apresiasi karyawan terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arianty, Nel. (2014). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM di Kota Brebes*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 ISSN 1693-7619.
http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/189/pdf_38
- Atmosoeparto, Kisdarto. (2000). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Chasanah, Nur. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis. Prodi Magister Manajemen. Semarang: Undip.
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen Personalia*. Djambatan. Erlangga, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi bahasa Indonesia, Salemba, Jakarta
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. (2002). *Human Resource Management*, Salemba, Jakarta.
- Mondy R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Erlangga, Jakarta
- Munandar, Haris. (2004). *Keberhasilan dan Pengaruh Dalam Manajemen*, Mitra Utama, Jakarta.
- Luthan, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 2. Penerbit Salemba Empat.
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.
- Soehartono, Irawan. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*, Amus, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. (2011). *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Tatik. (2010). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk. di Surabaya*.
- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tobing K.L, Diana Sulianti, (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 11 Nomor 1 hal 31-37.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.