



PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tri Widianingsih, Wyati Sadewisasi, Djoko Santoso
Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 24/12/2022

Disetujui 15/2/2023

Dipublikasikan 30/3/2023

Keywords:

Budaya Organisasi;
Kinerja Karyawan;
Komitmen Organisasi,
Kompetensi Kerja;
Pelatihan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai intervening. Penelitian dilakukan di PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur. Data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner yang menyajikan pertanyaan tercakup lima variabel dengan dua puluh tujuh indikator. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sensus pada seluruh karyawan sejumlah 36 orang, dengan alat analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh positif signifikan Pelatihan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan budaya dan kompetensi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Disisi lain budaya dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja, sedangkan pelatihan dan kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja

EFFECT OF TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Keywords:

Organizational culture;
Employee performance;
Organizational
Commitment, Work
Competency;
Training

Abstract

This study aims to analyze the effect of training, organizational culture and work competence on employee performance directly and indirectly through organizational commitment as an intervener. The research was conducted at PT TIKI Jalan Nugraha Ekakurir Area, East Semarang. Data was collected by distributing questionnaires that included five variables with twenty seven indicators. The study was conducted using a census on all 36 employees, with a regression analysis tool. The results of this study indicate that: there is a significant positive effect of Job Training on Organizational Commitment, while culture and competence have no effect on organizational commitment. On the other hand, culture and organizational commitment have an effect on performance, while training and competence have no effect on performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Perusahaan mengelola perusahaan yang baik dengan mempertimbangkan faktor kekuatan dan kelemahan individu agar tujuan perusahaan tercapai. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia secara optimal. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar untuk mengelola sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan kepada konsumen yang optimal. Peran sumber daya manusia tentu sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Saidi (2018) mengatakan manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi misi organisasi. Salah satu konsep dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik lingkungan internal organisasi dan eksternal organisasi. Sumber daya manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik dan tercapai tujuan hal ini ditunjang diantaranya adalah pelatihan dan budaya organisasi.

Menurut Faisal (2019) pelatihan merupakan dan tahap mengajari keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Melalui program pelatihan seluruh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat ditingkatkan sesuai yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Pendayani (2020) mengatakan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan karyawan harus senantiasa dilatih supaya karyawan produktif. Dalam menghadapi persaingan yang ada, organisasi atau perusahaan perlu memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki secara maksimal.

Menurut Ayunda (2020) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu norma atau kebiasaan yang ada pada organisasi. Banyak organisasi atau perusahaan yang kurang perhatian terhadap budaya apa yang dianut oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama-sama yang dianut oleh anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menentukan tingkat yang tinggi bagaimana karyawan bertindak dan membedakan organisasi atau perusahaan tersebut. Pada dasarnya jika membahas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka kita ingin mengetahui pelayanan yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Padaleka (2016) kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang karyawan yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior. Yamali (2017) menambahkan kompetensi merupakan gabungan karakteristik dari tenaga ahli yang memiliki kontribusi meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Yuliantini (2017) mengatakan kompetensi sumber daya

manusia yang berkualitas juga akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi yang berdampak pada meningkatnya pada komitmen organisasi.

PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir merupakan perusahaan yang menyediakan jasa ekspedisi dan pengantaran barang. Perusahaan ini juga mempunyai kantor-kantor cabang di area Semarang yang memiliki jumlah kantor cabang sebanyak 50 kantor. PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir sebagai perusahaan yang menawarkan jasa ekspedisi dan pengantaran barang dituntut untuk memiliki kinerja karyawan yang prima dan optimal. Dengan memiliki kinerja karyawan yang prima dan optimal PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor khususnya di area Semarang.

Selain dari data fenomena yang telah ditampilkan juga terdapat *inkonsistensi* hasil penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian tentang kinerja karyawan yang hasilnya berbeda satu dengan yang lain. Hasil penelitian Rokhman (2014), Saidi (2018), Ulum (2018), Hendra (2020) dan Wicaksono (2021) menjelaskan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disisi lain Handayani (2019) dan Septiani (2021) menyatakan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Menurut Rokhman (2014), Ulum (2018), Saidi (2018) dan Wicaksono (2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Yani (2018) menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat hasil penelitian yang berbeda Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Warongan (2014), Pandaleka (2016) dan Yamali (2017) menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Yuliantini (2021) menyatakan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening atau mediasi untuk menutup *research gap* penelitian terdahulu. Pemilihan komitmen organisasi untuk menutup *research gap* penelitian terdahulu juga diperkuat dengan teori yang ada. Faisal (2019) menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai intervening atau mediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Saraswati (2015) dan Safitri (2020) membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berhasil menjadi variabel intervening pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Safitri (2020) dengan adanya pelatihan kerja dan keberhasilannya untuk melatih para karyawan, maka pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, sebaliknya, kurangnya pelatihan kerja akan berakibat komitmen organisasi karyawan akan

semakin menurun. Menurut Faisal (2019) komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya sendiri.

Hasil penelitian Handayani (2019) membuktikan pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Safitri (2020) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1 : Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Dewi (2017) budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada karyawan adalah perilaku dan sikap. Budaya organisasi melibatkan standar dan norma yang mengatur karyawan harus berperilaku dalam organisasi atau perusahaan. Dinamika budaya dan perilaku, penting untuk mempelajari bagaimana karyawan berkomitmen untuk organisasi atau perusahaan mereka.

Hasil penelitian Dewi (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan. Penelitian Wibawa (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil penelitian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Arsih (2018) Kepuasan Kerja sebagai perasaan senang atau pernyataan emosi yang baik dari hasil pemenuhan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Karyawan dapat merasakan kepuasan kerja saat keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja dapat meningkatkan rasa setia atau loyal karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan memiliki rasa komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja saat berada di lingkungan organisasi atau perusahaan tentunya memiliki rasa komitmen yang baik bagi perusahaan. Hal ini menandakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki hubungan pengaruh yang positif.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningkiswari (2017) menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Arsih (2018) juga membuktikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu sependapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 : Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Saraswati (2015) tujuan dari pelatihan untuk meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan sikap untuk karyawan baru atau karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Safitri (2020) mengatakan dengan pelatihan yang diberikan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan salahsatunya adalah kinerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Pelatihan merupakan upaya dari organisasi atau perusahaan yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian.

Hasil penelitian Saidi (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas pelayanan. Hasil penelitian Hendra (2020) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan. Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas pelayanan.

H4 : Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sumria (2018) budaya organisasi menunjukkan suatu kemapanan dan kestabilan sebuah organisasi atau perusahaan. Pada organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat tidak akan mengganggu kinerja organisasi sekalipun terjadi mutasi atau pergantian pemimpin. Maksimalnya kinerja karyawan dipengaruhi adanya kebiasaan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terus menerus dijalankan sehingga menjadi budaya yang ada didalam organisasi.

Hasil penelitian Rokhman (2014) membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ulum (2018) dengan penelitiannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan. Implikasi manajerial yang diperoleh adalah peningkatan kinerja karyawan kesehatan dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi. Wicaksono (2021) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yamali (2017) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja dari karyawan. Kompetensi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Kompetensi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kompetensi kerja yang tinggi, cenderung lebih efektif dan produktif. Peningkatan kinerja karyawan selalu menjadi tujuan utama bagi organisasi atau perusahaan. Sehingga sangat penting untuk mengetahui hal-hal yang mampu meningkatkan kompetensi kerja agar kinerjanya juga meningkat.

Hasil penelitian Warongan (2014) membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan. Hasil penelitian Yamali (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan. Hasil penelitian Yuliantini (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan.

H6 : Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

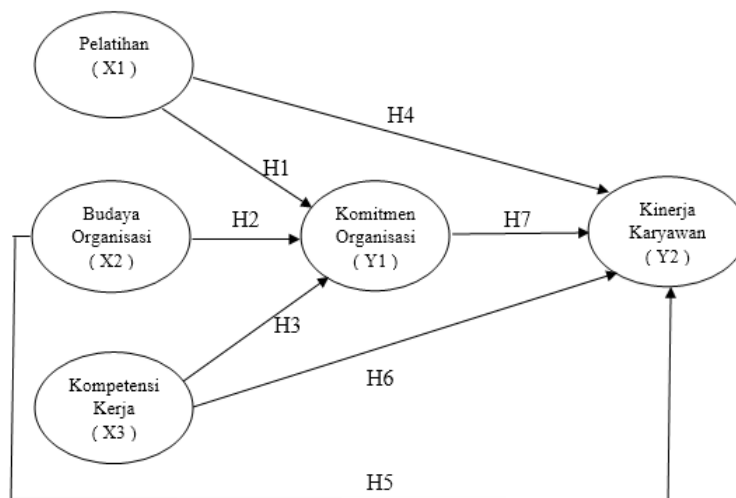
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Faisal (2019) menjelaskan bahwa karyawan bersedia untuk bekerja dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena memiliki tujuan yang sama dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang kuat akan bekerja sepenuh hati sehingga dalam berkerja dapat bekerja secara maksimal. Dengan memberikan kinerja yang optimal, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi merasa memiliki organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

Hasil penelitian Cahyani (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ginanjar (2021) melalui hasil penelitiannya membuktikan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H7 : Komitmen Organisasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *explanatory* yaitu menjelaskan pengaruh antar variabel tertentu melalui pengujian hipotesis. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variable Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur sebanyak 36 orang karyawan. Penelitian ini metode sensus dengan menggunakan responden pada seluruh karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur 36 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Hipotesis Persamaan 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,349	6,195		2,800	,009
Pelatihan	,737	,357	,779	2,064	,048
Budaya Organisasi	-,214	,259	-,141	-,827	,415
Kompetensi Kerja	-,569	,458	-,464	-1,243	,224

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh pada komitmen organisasi dengan t_{hitung} sebesar 2,064 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,691 dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,779.

Pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai $t_{hitung} -0,827 < t_{tabel} 1,691$ dan nilai signifikan sebesar $0,145 > 0,05$, sehingga Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien regresi sebesar $-0,141$ bertanda negative. Kompetensi Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} -1,243$ kurang dari nilai $t_{tabel} 1,691$ dan nilai signifikan sebesar $0,224 > 0,05$, menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,464$.

Tabel 2
Uji Hipotesis Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,673	2,572		1,817	,080
Pelatihan	,114	,141	,146	,807	,426
Budaya Organisasi	,262	,097	,209	2,699	,011
Kompetensi Kerja	-,136	,173	-,135	-,786	,438
Komitmen Organisasi	,723	,067	,876	10,708	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian regresi kedua dengan variabel dependen kinerja karyawan tersaji pada Tabel 2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} 0,807 < t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan sebesar $0,426 > 0,05$, dengan demikian pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar $0,146$. Budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,699 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), dengan koefisien regresi $0,209$.

Kompetensi Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-0,786 < t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan sebesar $0,438 > 0,05$, ini berarti variabel Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,135$. Komitmen Organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $10,708 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan koefisien regresi sebesar $0,876$.

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,413 ^a	,170	,087	2,814

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan

Sumber : Output SPSS 23, 2022.

Untuk menentukan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilakukan dengan koefisien determinasi dengan melihat nilai R Square (Ghozali, 2016)

Pengujian koefisien determinasi tersaji pada Tabel 3 dan Tabel 4. Pengujian koefisien determinasi pada variabel kompetensi kerja, budaya organisasi dan pelatihan terhadap komitmen organisasi (Tabel 2) diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,087. Hal ini berarti besar variasi variabel Komitmen Organisasi pada Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur yang dapat diterangkan oleh variasi variabel pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja adalah sebesar 8,7 persen. Hasil pengujian regresi model ke-2 diperoleh nilai koefisien determinasi yang tersaji pada Tabel 4

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,916 ^a	,839	,817	1,040

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Pelatihan

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada Tabel 4 menunjukkan nilai 0,817. Hal ini berarti variasi kinerja karyawan (Y2) pada Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur yang dapat diterangkan oleh variasi variabel pelatihan, budaya organisasi, kompetensi kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 81,7 persen sedang sisanya 18,3 persen dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pelatihan dapat menciptakan rasa kekeluargaan bagi para karyawan pada akhirnya karyawan akan dapat berkomitmen bekerja pada perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki komitmen organisasi yang dipengaruhi dari faktor pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siwi (2016) yang membuktikan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Handayani (2019) dan Safitri (2020) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perusahaan. Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur pada umumnya bekerja diluar kantor untuk mengirim paket barang sehingga kurang merasakan budaya organisasi pada internal perusahaan sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Triyanto (2020) juga membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian Sugiono (2019) dan Rianawati (2018) yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan tidak dituntut untuk memiliki kompetensi kerja yang lebih dari pengiriman paket barang. Hasil ini penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsih (2018) membuktikan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Yuliantini (2017) menyatakan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian membuktikan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mengikuti pelatihan lebih untuk *refresh* tentang pemahaman tentang pekerjaan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Antari (2019) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Paat (2017) juga mengatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sama seperti dengan hasil penelitian Handayani (2019) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi, pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan memiliki perasaan nyaman dalam bekerja pada budaya organisasi sehingga kinerja dapat meningkat. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharismawati (2016) yang menegaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hendra (2020) membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Saidi (2018) juga membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini (2017) yang menegaskan Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Rianawati (2018) membuktikan Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Susanti (2016) membuktikan Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan merasa nyaman dalam bekerja yang rendah sehingga komitmen berkelanjutan dalam berorganisasi juga tinggi hal ini menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2020) menegaskan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ginanjar (2021) membuktikan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian ini

berbeda dengan Handayani (2019) membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi, namun budaya organisasi dan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan pelatihan dan kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja organisasi. Manajemen PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur perlu memperhatikan faktor Pelatihan karyawan dengan meningkatkan berbagai ketrampilan pelayanan kepada pelanggan. Budaya organisasi perlu ditingkatkan melalui keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, sedangkan komitmen organisasi perlu ditingkatkan melalui peneanaman nilai kepada karyawan agar mereka yakin untuk mengikuti aktivitas pada organisasi dan karyawan dilibatkan dalam kegiatan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antari, Ni Luh Sili, (2019), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali), *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 1, No. 1, ISSN : 2685-5526, STIE Triat Mulya, Bali.
- Ayunda, Mala dkk, (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan E-KTP Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara* e-ISSN 2614-2945 Vol. 7 No. 2, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi.
- Azhari, Zulkifli, dkk, (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Forum Ekonomi* ISSN Print: 1411-1713, ISSN Online: 2528-150X, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Bahaudin, M., (2020), Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kereta Api Di Kabupaten Lamongan), *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 1 No. 5, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Lamongan, Lamongan.
- Cahyani, Riris Anggung, dkk, (2020), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga), *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 1, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Salatiga.

- Dunggio, Swastiani, (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo, *Jurnal MSDM*, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol. VII No. 1, Universitas Ichsan Gorontalo, Gorontalo.
- Effendy, Ivonny & Sulistyowati, Niken (2020) The Effect Of Service Quality to Customer Satisfaction In PT. Subang Jaya Lestaris Baru, *European Journal Of Business and Management*, ISSN 2222-1905 (Paper) 2222-2839 (Online), Vol. 12, No.6, Master of Management Study Program, Mercu Buana University, Jakarta, Indonesia.
- Faisal & Murkhana, (2019), Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Manajemen dan Inovasi* Vol. 10, No, 1, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Syiah Kuala.
- Ferdinand, Augusty, (2014), *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*, ISBN: 979-704-254-5 BP.UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam, (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, ISBN: 979.704.300.2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginanjar, Heri & Berliana, (2021), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935, STKP PGRI Sukabumi, Sukabumi.
- Handayani, Afiani Dwi & Wahyuni, Salamah, (2019), Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja: Peran Mediasi Komitmen Organisasional, *Jurnal Bisnis & Management*, Vol. 19 No. 1, FEB Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Hendra, (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 3, No. 1, ISSN : 2623-2634, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Pathoni, Tony & Yuhana, Kusman, (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Kalijati Kabupaten Subang, *The World of Public Administration Journal*, Vol. 2, Issue 2, Universitas Subang, Subang.
- Pendayani, N.K.M. & Heryanda, K.K., (2020), Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Mente Bali Sejahtera, *Bisma: jurnal manajemen*, Vol. 6, No. 2, P-ISSN: 2476-8782, Universitas Ganesha, Singaraja.

- Safitri, Rini & Zuniar, Afifa, (2020), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Hotel Ubud Kota Malang, *MAPAN Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara* Vol. 5, No. 1, STIE Yapan, Surabaya
- Septiani, Tisa Ayu & Ikhwan, Khairul, (2021), Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Warta Darmawangsa*, Vol. 15, No. 4, *Universitas Darmawangsa* Medan
- Sugiyono, (2016), *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Triyanto, Anas & Jaenab, (2020), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat*, *JIMUPB* Vol. 8, No. 2, E-ISSN : 2549-9491 P-ISSN : 2337-3350, STIE Bima, Bima.
- Tsani, Anies Arfiana & Prasetyo, Anton, (2020), Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staf Operator SAS Bawaslu Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah), *JIMMBA STIE Putra Bangsa*, Kebumen.
- Wicaksono, Widhi dkk, (2021), Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk Di Jakarta, *JENIUS* Vol. 5 No. 1, p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502, Universitas Pamulang, Banten.