

Anteseden Kinerja Karyawan: Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi

Damarsari Ratnasahara Elisabeth¹⁾, Joko Suyono²⁾

¹⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, damarsariarizona@gmail.com

²⁾ Universitas Narotama, joko.suyono@narotama.ac.id

Korespondensi : damarsariarizona@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diterapkan di sebuah perusahaan tekstil yang berlokasi di Surabaya dengan maksud untuk mengungkap faktor-faktor pendukung kinerja karyawan, meliputi pengaruh masing-masing dan juga interaksi bersama antara sikap profesional, iklim budaya perusahaan, dan tingkat komitmen terhadap performa para karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian terdiri dari 75 individu yang merupakan karyawan tetap di tingkat staf dalam perusahaan tekstil di Surabaya. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 75 karyawan diikutsertakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data berfokus pada penggunaan kuesioner yang menggunakan skala Likert, menawarkan lima alternatif jawaban untuk setiap pernyataan. Analisis data dilakukan melalui pendekatan regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Hasil temuan penelitian mengindikasikan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama, faktor profesionalisme, iklim budaya organisasi, dan tingkat komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Kata kunci: profesionalisme, budaya organisasi, komitmen, kinerja.

1. PENDAHULUAN

Tiap organisasi memberikan nilai yang tinggi pada performa para karyawan karena hal ini berkontribusi pada pencapaian tujuan keseluruhan organisasi dengan meningkatkan kinerja individu karyawan. Semua perusahaan selalu mengharapkan kesuksesan kinerja karyawan dengan bekerja secara efisien dalam batas kemampuan mereka. Tanpa dukungan kolaboratif dari seluruh anggota tim, sebuah perusahaan akan kesulitan mencapai sasaran yang ditetapkan. Secara umum, kinerja merujuk pada perilaku dan sikap yang konsisten dari setiap anggota tim, di mana mereka meyakini bahwa tugas yang diselesaikan harus menghasilkan output yang lebih unggul dibandingkan sebelumnya. Oleh karena itu, para karyawan diharapkan mematuhi standar kerja yang ditetapkan dan berupaya terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Apabila individu mencapai performa yang baik dan memberikan kontribusi yang signifikan pada organisasi, mereka akan merasa bangga atas pencapaian pribadi mereka. Jika pekerjaan seorang karyawan dapat sejalan dengan kebutuhan organisasi, kinerja yang unggul akan tercermin dalam aktivitas mereka. Seiring dengan kemajuan globalisasi dan transformasi digital yang merasuki berbagai aspek, termasuk dunia bisnis, pelaku bisnis harus mampu bersaing untuk tetap relevan di pasar yang semakin kompetitif. Ini mengharuskan perusahaan untuk terus berinovasi dalam menghasilkan produk berkualitas dan memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan, yang dikenal sebagai kepuasan pelanggan. Dalam upaya mencapai hal ini, perusahaan harus memiliki keunggulan dalam berbagai bidang seperti teknologi, manajemen waktu, pengelolaan aset, dan keuangan. Adaptasi terhadap perubahan pasar juga menjadi penting untuk menjawab kebutuhan pelanggan. Melalui upaya perbaikan berkelanjutan, perusahaan berusaha untuk menjaga daya saing di pasar bisnis.

Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu untuk mencapai target baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu,

kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor terkait dengan karakteristik individu dan juga lingkungan organisasi di mana mereka beroperasi.

Menurut As'ad (2018), menetapkan indikator kesuksesan merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan saat mengevaluasi kinerja. Namun, dalam praktiknya, menetapkan ukuran kesuksesan bisa menjadi kompleks karena tugas-tugas pekerjaan sering kali melibatkan tingkat kompleksitas yang tinggi, sehingga menentukan hasil yang pasti menjadi suatu tantangan. Pendapat Gomes (2016) tentang penilaian kinerja berfokus pada kontribusi individu terhadap perkembangan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk menilai besarnya sumbangan anggota tim dalam mendorong kemajuan organisasi. Dalam proses penilaian, pemberi penilaian sering kali dipengaruhi oleh faktor emosional pribadi daripada berfokus pada fakta obyektif.

Handoko (2015) mengidentifikasi beberapa kecenderungan umum dalam penilaian kinerja. "Halo Effect" dapat terjadi saat penilaian kinerja terpengaruh oleh pandangan subjektif terhadap individu. Fenomena ini sering terjadi jika penilai memiliki hubungan pribadi dengan karyawan yang dinilai. Terdapat juga kecenderungan terpusat, dimana penilai mungkin tidak memiliki motivasi untuk memberikan penilaian yang cermat karena cenderung memberikan penilaian rata-rata untuk semua karyawan. Selanjutnya, penilaian yang terlalu lunak bisa terjadi ketika penilai memberikan penilaian yang terlalu baik secara berlebihan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penilaian yang terlalu keras mungkin terjadi karena penilai memberlakukan standar evaluasi yang terlalu tinggi atau tidak jelas. Prasangka pribadi juga dapat memengaruhi penilaian, dipengaruhi oleh faktor seperti senioritas, status sosial, atau faktor agama. Kesadaran terakhir juga dapat mempengaruhi penilaian, di mana penilaian berdasarkan kesan terakhir sering kali mempengaruhi penilaian terhadap kinerja karyawan, walaupun hal ini mungkin tidak selalu mencerminkan kinerja keseluruhan.

Pemahaman mengenai perlunya individu dengan keterampilan khusus untuk melaksanakan tugas tertentu dikenal sebagai konsep profesionalisme. Seorang profesional merujuk kepada seseorang yang menerapkan keahlian unik mereka dalam pekerjaan yang mereka geluti. Setiap individu sebaiknya berusaha menjunjung tinggi prinsip profesionalisme karena selain memberikan manfaat yang signifikan kepada orang lain, sikap profesional juga berpotensi memajukan perkembangan diri kita. Sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2017), profesionalisme mengacu pada perilaku atau situasi saat menjalankan tugas yang mengharuskan keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan tertentu, serta dilakukan sebagai sumber pendapatan. Seorang profesional senantiasa mendorong dirinya sendiri untuk menghasilkan karya yang memenuhi standar profesional. Para profesional terus berupaya untuk mengembangkan diri mereka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi adalah interpretasi bersama dari setiap anggota yang tergabung dalam suatu organisasi, yang terkait dengan keyakinan, nilai-nilai, tradisi, dan pola pikir yang beragam. Hal ini tercermin dalam tindakan mereka saat berupaya mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan fondasi bagi terbentuknya suatu struktur organisasi yang ideal, dengan niat positif untuk kemajuan organisasi. Isu mengenai budaya organisasi merupakan permasalahan yang timbul dalam lingkungan kerja. Kebudayaan menjadi elemen pokok dalam organisasi. Ini meliputi aktivitas memberikan arahan, larangan, atau gambaran tentang apa yang seharusnya atau tidak seharusnya dilakukan untuk mengarahkan perilaku karyawan. Karena itu, budaya melibatkan norma-norma tentang tindakan yang pantas atau tidak pantas, dan berfungsi sebagai panduan untuk pelaksanaan kegiatan organisasi (Hofstede, 2016).

Menurut Kreitner (2014), komitmen organisasi merujuk pada persepsi seorang karyawan terhadap organisasi dan keterikatannya terhadap tujuan-tujuannya. Ini mencerminkan perilaku kerja yang sentral, karena individu yang memiliki komitmen cenderung berupaya secara maksimal untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mereka juga menunjukkan motivasi yang kuat untuk berkontribusi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Sopiah (2017) juga berpendapat bahwa istilah komitmen kerja dapat digunakan secara bergantian dengan komitmen organisasional. Ini adalah sikap yang penting untuk

mengukur kecenderungan individu, mengidentifikasi tingkat keterlibatan dalam organisasi, serta untuk mengevaluasi tekad setiap anggota organisasi dalam mempertahankan dan berupaya mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi bisa diartikan sebagai ikatan psikologis antara anggota dan organisasi, yang tercermin melalui keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh secara parsial maupun simultan dari profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja para karyawan.

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari usaha yang diberikan oleh individu dalam suatu bidang pekerjaan selama periode tertentu. Upaya untuk mencapai hasil yang sesuai melibatkan keselarasan antara tugas pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, dengan tujuan bersama mencapai kesuksesan. Kinerja sering diartikan sebagai performa, yang telah memiliki standar sebagai tolak ukur keberhasilan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaan. Pandangan As'ad (2016) menekankan bahwa kinerja adalah pencapaian peran yang sukses, baik oleh individu maupun kelompok, dari apa yang mereka lakukan.

As'ad (2016) menjelaskan bahwa secara sederhana, kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan selama jangka waktu tertentu. Kinerja yang unggul dan baik dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meraih tingkat kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaannya. Secara etimologis, istilah "kinerja" memiliki korelasi dengan "performance" dalam Bahasa Inggris. "Performance" atau Mowday et al (2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berasal dari tiga faktor kunci: kemampuan, perilaku, dan minat pekerja; pemahaman dan akseptasi terhadap peran pekerja; serta tingkat motivasi dalam pekerjaan. Tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan secara langsung memengaruhi tingkat kinerjanya. Oleh karena itu, kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh individu, baik berupa barang atau jasa, yang sering digunakan sebagai dasar penilaian terhadap individu karyawan maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Gomes (2016) mengungkapkan sejumlah faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan, termasuk:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), yaitu jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), yaitu tingkat kesesuaian dan ketepatan kualitas hasil kerja.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), melibatkan pemahaman luas tentang pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas (*Creativeness*), mencakup orisinalitas ide-ide dan tindakan untuk menyelesaikan tantangan.
5. Kerjasama (*Cooperative*), mencakup kesiapan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja di dalam organisasi.
6. Keandalan (*Dependability*), yaitu konsistensi dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
7. Inisiatif (*Initiative*), melibatkan semangat untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas baru dan meningkatkan tanggung jawab.
8. Kualitas Pribadi (*Personal Qualities*), termasuk aspek kepribadian, kemampuan kepemimpinan, sikap ramah, dan integritas individu.

2.2 Profesionalisme

Arifin (2016) berpendapat bahwa *profession* memiliki arti yang sama dengan istilah *occupation*, yang merujuk pada pekerjaan yang memerlukan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan khusus. Seorang profesional adalah seorang ahli di bidang tertentu. Jika seseorang mengklaim sebagai profesional, ia harus mampu membuktikan keahliannya di bidangnya dan menunjukkan kualitas kerja yang sangat baik. Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Dalam istilah sederhana, profesionalisme merujuk pada perilaku, metode kerja, dan kualitas yang menjadi ciri khas suatu profesi. Seseorang dianggap profesional jika mematuhi standar etika profesi.

Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa profesionalisme juga merupakan fondasi penting bagi efisiensi birokrasi dalam pemerintahan dan juga sebagai ukuran kecakapan para pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Aspek-aspek profesionalisme mencakup kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan rasa tanggung jawab. Namun, menurut pandangan Siagian (2016), profesionalisme merujuk pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan menghasilkan kualitas tinggi, tepat waktu, teliti, dan mengikuti prosedur yang mudah dipahami oleh orang lain. Individu yang bekerja dengan profesional adalah mereka yang dapat diandalkan dan dipercayai karena memiliki keahlian, keterampilan, pengetahuan, tanggung jawab, ketekunan, disiplin, dan serius dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, profesionalisme memiliki karakteristik unik yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, pendidikan, dan mandiri.

Tingkat profesionalisme seseorang tercermin dari kinerjanya sehari-hari di lingkungan kerja. Tingkat keterampilan yang tinggi pada karyawan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat, sementara tingkat keterampilan yang rendah dapat memperlambat atau bahkan menyimpang dari rencana perusahaan. Dalam konteks ini, istilah "keterampilan" merujuk pada potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang mungkin atau mungkin tidak dapat dijalankan. Potensi ini bisa dianggap sebagai kekuatan internal yang ada pada setiap karyawan. Potensi ini juga bisa digunakan untuk menggambarkan apa yang mampu dilakukan oleh seseorang, bukan hanya apa yang telah dilakukan olehnya.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah interpretasi bersama oleh semua anggota dalam sebuah organisasi, yang terkait dengan keyakinan, nilai-nilai tradisional, dan berbagai cara berpikir yang beragam. Budaya ini diyakini dan tercermin dalam tindakan-tindakan mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ini juga merupakan dasar yang membentuk organisasi yang diharapkan. Pada dasarnya, tujuannya adalah untuk memajukan organisasi. Isu-isu terkait budaya organisasi timbul dalam lingkungan kerja. Budaya adalah esensi dari organisasi itu sendiri. Ini melibatkan aktivitas memberikan arahan dan larangan, serta menggambarkan tindakan-tindakan yang diterapkan atau tidak diterapkan untuk mengatur perilaku para karyawan. Oleh karena itu, budaya mencakup apa yang dianggap pantas atau tidak pantas untuk dilakukan, berfungsi sebagai panduan untuk aktivitas organisasi (Hofstede, 2016). Ini adalah kumpulan individu yang berinteraksi dan membentuk pola yang saling terhubung, memungkinkan setiap anggota organisasi untuk melaksanakan tugas mereka. Dalam konsep ini, ada hierarki yang meliputi:

1. Dasar-dasar pandangan, yang terdapat di lapisan bawah bawah sadar.
2. Nilai-nilai, adalah prioritas yang mengarahkan organisasi ke arah tertentu.
3. Norma-norma, berkomunikasi kepada setiap anggota tentang tindakan-tindakan yang seharusnya atau tidak seharusnya dilakukan dalam situasi tertentu.

Budaya mendasari sebuah organisasi. Jika dasarnya tidak kokoh, maka tidak peduli seberapa baik strukturnya, tidak akan mampu mendukungnya. Hal ini mirip dengan bangunan fisik. Dalam konteks ini, beberapa karakteristik budaya organisasi yang diuraikan oleh Robbin (2017) adalah:

1. Inisiatif individu yang menunjukkan tanggung jawab dan kemandirian.

2. Toleransi terhadap risiko, mendorong kreativitas, inovasi, dan keberanian.
3. Arah yang mengukur sejauh mana kelompok menetapkan tujuan dalam mencapai tujuan.
4. Integritas, memotivasi anggota organisasi untuk bekerja secara terkoordinasi.
5. Dukungan manajemen yang melibatkan komunikasi jelas, bimbingan, motivasi, dan pengawasan dari pimpinan.
6. Kendali melalui peraturan yang mengawasi dan mengendalikan tindakan karyawan.
7. Identitas yang memungkinkan anggota mengenali diri mereka dengan kelompok kerja dan bidang profesional.
8. Sistem imbalan atau balas jasa, termasuk kenaikan gaji, penghargaan, dan promosi berdasarkan prestasi.
9. Toleransi yang mendorong komunikasi terbuka terkait kritik dan konflik.

Menurut Luthan (2016), karakteristik penting budaya organisasi meliputi:

1. Konsistensi dalam tindakan dan penggunaan bahasa yang seragam.
2. Norma sebagai standar tindakan yang terkandung dalam organisasi.
3. Dominasi nilai-nilai yang menekankan kualitas produk yang unggul.
4. Filosofi yang mencerminkan perlakuan terhadap karyawan.
5. Peraturan yang mengarahkan perilaku karyawan dalam perusahaan.

Robbins (2017) menggarisbawahi pentingnya memiliki budaya organisasi yang mencerminkan integritas dan etika, yang dapat dinyatakan secara tertulis dan dijadikan panduan bagi karyawan. Fungsi budaya organisasi dalam menjalankan organisasi meliputi:

1. Menetapkan batas-batas perilaku yang diterima.
2. Membentuk identitas bagi anggota organisasi.
3. Menciptakan komitmen terhadap tujuan yang lebih besar.
4. Mendorong interaksi sosial yang positif.
5. Mengarahkan dan membentuk perilaku karyawan.

Schein (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi berkembang melalui tiga langkah:

1. Menyampaikan prinsip berpikir kepada karyawan.
2. Perilaku manajer sebagai contoh yang memotivasi karyawan untuk menginternalisasi keyakinan dan nilai-nilai tersebut.

2.4 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2017), komitmen terhadap organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan mendukung upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingkat komitmen yang tinggi menandakan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Griffin (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang memahami dan bersedia mengikatkan dirinya pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi menjadi sumber kepercayaan dan keandalan bagi organisasi. Tetapi, Nasution (2019) mengartikan komitmen organisasi sebagai ikatan antara karyawan dan organisasi, yang menggambarkan tekad dalam diri untuk mewujudkan misi organisasi. Komitmen organisasional mencerminkan inisiatif yang tinggi terhadap organisasi serta penerimaan nilai-nilai organisasi. Ini merupakan suatu bentuk orientasi nilai yang menunjukkan bahwa setiap anggota memprioritaskan pekerjaan atau organisasi dalam pikiran atau tindakannya. Setiap individu berusaha keras untuk memberikan yang terbaik demi mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan dalam mengelola organisasi bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kesuksesan organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berkomitmen pada organisasi. Komitmen karyawan menjadi kriteria penting dalam penempatan jabatan di perusahaan, bahkan sering menjadi persyaratan dalam rekrutmen. Hal ini karena perusahaan percaya bahwa komitmen karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun demikian, tidak semua perusahaan atau organisasi menganggap ini sebagai kriteria penting dalam pertumbuhan mereka, karena pemahaman terhadap konsep komitmen tidak selalu seragam di antara pengusaha dan karyawan. Secara mendasar, komitmen adalah unsur penting yang diperlukan dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mendorong mereka untuk terikat pada organisasi, bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen ini mewujudkan bentuk loyalitas karyawan, di mana karyawan berusaha keras untuk mendukung organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Greenberg dan Barom (2014), komitmen organisasi dapat terbagi menjadi beberapa bentuk, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yang menggambarkan sejauh mana seseorang ingin menyelesaikan tugasnya bagi organisasi, sebagai hasil dari kesetiaan pada organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*) yang mengindikasikan seberapa kuat seseorang ingin menyelesaikan tugasnya bagi organisasi, karena keterikatan yang dihasilkan dari kebutuhan.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yang menggambarkan seberapa kuat seseorang ingin menyelesaikan tugasnya bagi organisasi, didasarkan pada rasa tanggung jawab untuk tetap setia.

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi:

1. Faktor pribadi, seperti lamanya berkarir dalam organisasi dan motivasi individu.
2. Faktor pekerjaan, seperti identitas tugas dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti sejarah prestasi organisasi dan bagaimana individu menyampaikan perasaan mereka tentang organisasi.

Menurut Wursanto (2015), komitmen terhadap organisasi berkembang secara bertahap dalam diri setiap karyawan seiring berjalannya waktu. Awalnya, komitmen bersifat pribadi, tetapi kemudian bertransformasi menjadi sebuah komitmen bersama dengan munculnya rasa memiliki terhadap organisasi. Indikasi rasa memiliki ini tampak dari:

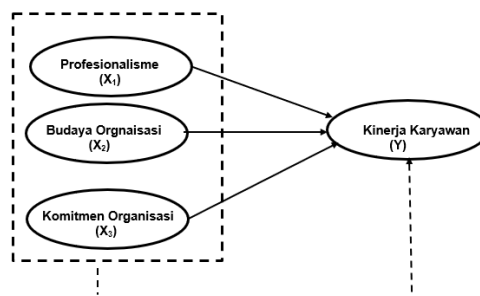
1. Loyalitas antara anggota organisasi satu sama lain.
2. Loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi itu sendiri.
3. Kesiapan anggota organisasi berkorban demi organisasi.
4. Rasa sakit hati anggota ketika organisasi mereka dicela oleh individu atau organisasi lain.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya dan mengacu pada kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis-hipotesis yang terbentuk adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :
→ = hubungan secara simultan
 → = hubungan secara parsial

3. METODE

Populasi merujuk pada sekelompok individu atau kelompok orang yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diselidiki dan dianalisis oleh peneliti. Dalam konteks studi ini, populasi yang dijadikan fokus adalah 75 karyawan tetap di Perusahaan tekstil di Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, artinya dari seluruh populasi sebanyak 75 karyawan tersebut seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket dengan lima pilihan jawaban. Sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis regresi linier berganda untuk memahami hubungan sebagian dan keseluruhan antara variabel-variabel independen, yaitu profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, dengan variabel dependen kinerja karyawan, dapat ditemukan dalam Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Uji-t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Profesionalisme	2,19358	1,99394	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi	4,53146	1,99394	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi	4,68935	1,99394	0,000	Signifikan

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 1, hasil uji parsial dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel profesionalisme (X1) memiliki nilai signifikansi dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $2,19358 > 1,99394$. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan dari variabel profesionalisme (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi dengan t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $4,53146 > 1,99394$. Hal ini mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (H0) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (Ha). Oleh karena itu, ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi dengan t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $4,68935 > 1,99394$. Ini menandakan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, terdapat pengaruh signifikan dari variabel komitmen organisasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Sementara pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen dapat diobservasi dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	431,351	3	138,328	29,174	,000 ^a
Residual	89,283	72	3,251		
Total	520,634	75			

a. Predictor : (Constant), profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi
 b. Dependent Variabele : kinerja karyawan

Tabel 2 di atas mencerminkan hasil komprehensif dari analisis regresi berganda terhadap variabel independen, yakni profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai F yang mencapai 29,174, dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000. Artinya, secara simultan, semua variabel independen berkontribusi dalam memengaruhi variabel dependen. Perhatikan bahwa nilai

signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ (Signifikansi $F < 0,05$), menandakan bahwa pengaruh simultan ini memiliki arti yang signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan tekstil di Surabaya” terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian Jeffrey dan Soleman (2017) dan Sarinah (2020) , yang juga menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan tekstil di Surabaya " terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian Wiyanto dan Idrus (2021) serta Dewi et al (2021), yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan tekstil di Surabaya" terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian Andre dan Hermanto (2021) dimana hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa "profesionalisme, budaya organisasi, dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan tekstil di Surabaya" terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa jika profesionalise, budaya organisasi, dan komitmen organisasi ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre dan Hermanto (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Krisnadwipayana*, Vol.9. No. 2, Mei-Agustus 2021.
- Arifin, Z. (2016). *Motivasi Dan Perlakuan Kerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Ilmu Masyarakat.
- As'ad, M. (2016). *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Dewi S, et al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398.
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Gomes, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg dan Baron. (2014). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, (2017). Comparative Price and The Design of Effective Product Communication. *Journal of Marketing*, 2017.
- Handoko, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakaarta: PT. Bumi Aksara.
- Hofstede, G. J. (2016). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. New York: Administrative Science Quarterly.
- Jeffrey dan Soleman. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, Volume 6, Issue 8, August 2017.
- Kreitner, R. dan Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, F. dan Jonathan P. D. (2016). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- As'ad, M. (2016). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Nasution, N. (2019). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pribowo. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020.
- Robbins, S.P. (2017). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sarinah (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Schein, E.H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah, (2019). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wiyanto dan Idrus. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No.1, Januari 2021 (1-12).
- Wursanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.