

# BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yani Restiani Widjaja<sup>1</sup>, Mochamad Reza Revaldy<sup>2</sup>, Sahidillah Nurdin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, [yani.yrw@ars.ac.id](mailto:yani.yrw@ars.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, [revaldyreza10@gmail.com](mailto:revaldyreza10@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, [sahidillah@ars.ac.id](mailto:sahidillah@ars.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Harian Umum Galamedia Bandung. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif, karena pendekatan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan dan kepastian data numerik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif di Harian Umum Galamedia Bandung. Teknik sample yang digunakan adalah *probability sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling* diperoleh jumlah sample sebesar 63 responden. Dengan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of either partially or simultaneously organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Galamedia Bandung Daily. This research is included in quantitative research, because the approach uses aspects of measurement, calculation and certainty of numerical data. The population in this study are all employees who are still active in the Galamedia Daily Bandung. The sample technique used is probability sampling with the type of Simple Random Sampling, the number of samples obtained is 63 respondents. Data collection techniques were carried out by means of interviews and filling out questionnaires. Analysis of the data used is multiple linear regression. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance and simultaneously there is an influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance.*

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

### PENDAHULUAN

Tahun 2016 adalah tahun mulai diberlakukannya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang berarti harus siap bersaing dengan negara-negara ASEAN, terutama dari bidang sumber daya manusia karena dengan disepakatinya pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN, maka segala bidang di Indonesia boleh dipegang oleh tenaga kerja dari berbagai negara-negara di ASEAN.

Menghadapi kondisi tersebut, yang harus disiapkan adalah mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dari berbagai bidang, agar sumber daya manusia Indonesia bisa bersaing dengan tenaga kerja asing. Daya saing tersebut ditentukan oleh tingkat pengetahuan melalui jenjang pendidikan yang tentunya ditunjang oleh keterampilan maupun kemampuan yang secara alamiah (*by design*) dimiliki oleh setiap individu. Berbagai kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja terutama di Era digitalisasi media informasi atau media massa. Saat ini, sumber daya manusia di bidang media massa harus paham perlunya didesain agar tidak terlalu tertinggal jauh dengan negara-negara yang ada di ASEAN.

Masuk di era industri 4.0, atau era internet atau daring, tentunya SDM ini bisa membawa dampak pada organisasi dalam media massa, yang outputnya ada pada kinerja perusahaan. Sumber daya manusia yakni salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik dari institusi maupun perusahaan. SDM juga adalah kunci yang memastikan perkembangan sebuah perusahaan. Sebenarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hasibuan, 2016).

Harian Umum Galamedia adalah salah satu media cetak yang ada di Bandung, hingga hari ini masih eksis di media cetak. Selain media cetak Galamedia juga eksis di media online yang membuat Galamedia masih bertahan hingga saat ini karena memberi suatu ruang pemberitaan yang saling berintegrasi antara teknologi komunikasi atau internet sehingga

menghasilkan suatu portal media massa online yang dapat diakses secara mudah dan jangkauan penyebaran informasi yang sangat cepat dengan update informasi yang berkala sehingga para pembaca dan pencari informasi dapat mengetahui trend berita yang sedang ramai dibahas dengan sangat cepat dan mudah diakses kapan pun dan dimana pun.

Organisasi perusahaan HU Galamedia ini, tentunya tidak jauh berbeda dengan organisasi media-media baik cetak maupun online yang ada di Kota Bandung. Dalam hal ini, penulis meneliti budaya organisasi dan komitmen organisasi di HU Galamedia. Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Robbins dan Judge 2007) dalam (Sule & Priansa, 2018)

Dalam sebuah organisasi umumnya dikaitkan pada nilai, sikap, norma dan etika kerja yang dipegang bersama di setiap komponen organisasi. Poin ini menjadi awal untuk melihat perilaku pegawai, gaya mereka berfikir, berinteraksi dan kerja sama dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat membuktikan keberhasilan kepada perusahaan (Arianty, 2014).

Komitmen organisasi yakni keadaan psikologis berupa hubungan karakteristik pekerja dengan organisasi yang terimplikasi kepada keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi menjelaskan komitmen organisasi yakni suatu tahapan karyawan untuk mampu memahami tujuan organisasi yang ada dalam perusahaan. Komitmen organisasi didasari suatu perilaku manusia itu sendiri dikarenakan seseorang yang berkomitmen tinggi akan mampu menampilkan hasrat kesediaannya tetap bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi (Zulistiawan, 2014).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kesungguhan dan

kecakapan pengalaman beserta waktu, kinerja yakni gabungan dari tiga faktor penting yaitu minat seorang pekerja dan kemampuan, penerimaan atas penjelasan perwakilan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Muis et al., 2018).

## KAJIAN LITERATUR

### Budaya Organisasi

Menurut Wagner dan Hollenbeck dalam (Hernita, 2015) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu pola dari inti asumsi untuk menentukan, bertindak, atau mengembangkan anggota organisasi untuk mengatasi persoalan dengan menirunya dari luar dan mengintegrasikan kedalam organisasi, dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, hingga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi masalah.

Robbins dan Judge dalam (Suryadi & Efendi, 2019), budaya organisasi memiliki indikator berikut ini :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yakni seberapa besar organisasi mendorong anggotanya untuk berinovasi dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada detail, yaitu seberapa besar organisasi dan anggotanya menuntut ketelitian, analisis dan perhatian terperinci.
3. Orientasi hasil, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pencapaian sarannya daripada cara pencapaiannya.
4. Orientasi tim, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja tim dalam penyelesaian tugas.
5. Agresivitas, yaitu seberapa besar organisasi mendorong karyawan untuk bersaing daripada bekerjasama, dalam upaya menciptakan beragam hasil pekerjaan.
6. Stabilitas, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pemeliharaan status dalam pengambilan keputusan serta tindakan.

### Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (2007) dalam (Jufrizen, 2015) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi salah satu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Allen & Meyer dalam (Ridho & Syamsuri, 2018) menjelaskan terdapat tiga indikator dari komitmen organisasi, yaitu :

1. *Affective Commitment*  
berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.
2. *Continuance Commitment*  
Anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative Commitment*  
Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

### Kinerja Karyawan

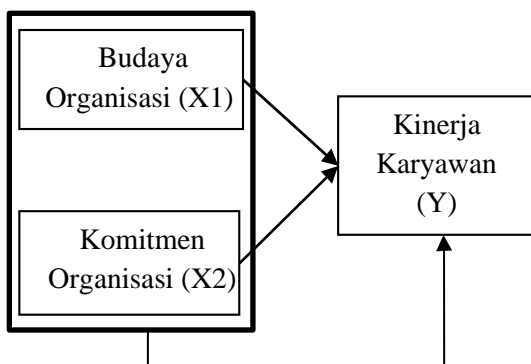
Kinerja karyawan adalah perilaku yang menampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Putri & Ratnasari, 2019).

Terdapat enam indikator kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

**KERANGKA PEMIKIRAN**



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang digunakan berdasarkan Gambar 1 adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Harian Umum Galamedia.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Harian Umum Galamedia.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Harian Umum Galamedia Bandung dengan jumlah sample sebanyak 63 responden. Teknik pengambilan sample yang dipakai pada menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Data diperoleh melalui pengumpulan kuesioner, untuk keperluan pengolahan data skala ordinal terlebih dahulu ditransformasi ke interval menggunakan skala likert, Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik. uji regresi linear berganda, uji hipotesis t dan uji F. Penelitian ini dibantu dengan menggunakan data SPSS 21.

**PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Item	korelasi	R hitung	keterangan
BO	<b>0,867</b>	<b>0,3</b>	<b>VALID</b>
BO	<b>0,862</b>	<b>0,3</b>	<b>VALID</b>

BO	0,863	0,3	VALID
BO	0,858	0,3	VALID
BO	0,866	0,3	VALID
BO	0,866	0,3	VALID
BO	0,865	0,3	VALID
BO	0,855	0,3	VALID
BO	0,884	0,3	VALID
BO	0,886	0,3	VALID
BO	0,890	0,3	VALID
BO	0,854	0,3	VALID
KO	0,889	0,3	VALID
KO	0,890	0,3	VALID
KO	0,889	0,3	VALID
KO	0,889	0,3	VALID
KO	0,894	0,3	VALID
KO	0,897	0,3	VALID
KO	0,904	0,3	VALID
KO	0,906	0,3	VALID
KO	0,902	0,3	VALID
KK	0,869	0,3	VALID
KK	0,838	0,3	VALID
KK	0,824	0,3	VALID
KK	0,845	0,3	VALID
KK	0,858	0,3	VALID

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

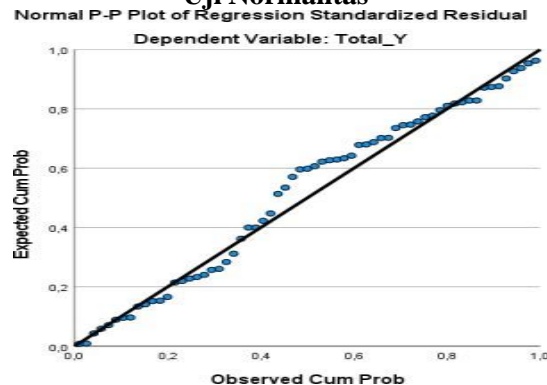
Variabel	Cronbach	Alpha	Status
<b>Alpha</b>			
Budaya Organisasi (X1)	0,945	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,907	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	0,6	Reliabel

Pada tabel 2 dan tabel 3 dikatakan valid dan reliabel. Hal ini dalam peneitian ini dapat dilanjutkan.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan bertujuan untuk dapat memahami apakah data yang dipakai dalam analisis bernilai normal atau tidak normal. Uji normaliltas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik diterapkan.

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas**



Pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan atau asumsi pada model regresi telah terpenuhi.

### Uji multikolieritas

Uji multikoineritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala

multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Dengan uji asumsi tersebut, diharapkan tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam metode regresi dengan melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance.

- a. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
- b. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

**Tabel 5**  
**Uji multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	7,365	2,716		2,712	,009	
	Total_X1	,254	,095	,296	2,681	,009	,645 1,550
	Total_X2	,437	,094	,512	4,643	<,001	,645 1,550

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.1 untuk kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji heteroskedastisitas**

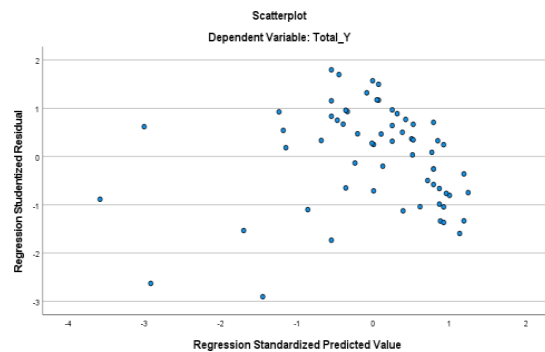
Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan yang lain maka disebut homokedastisitas. Model

regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau bisa dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Terdapat beberapa cara dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satunya melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Adapun dasar untuk menganalisanya, yaitu sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu (misalnya bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta pola titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi hereroskedastisitas.

**Tabel 6**  
**Uji heteroskedastisitas**



Berdasarkan pada gambar diatas Uji Heteroskedastisitas yang di peroleh tidak terjadi Heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar di sekitar angka nol pada sumbu X.

**Tabel 7**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regres sion	669,498	2	334,74 9	33,7 66	<.00 1 <sup>b</sup>
	Residu al	594,820	60	9,914		
	Total	1264,31 7	62			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_x2, Total\_X1

Dari tabel diatas untuk uji simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  33.766 dan  $F_{tabel}$  3.14 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

**Tabel 8**  
**Uji t**

Model		B	Unstand ardzied Coefficie nts Std. Error	T
1	(Constant )	7,365	2,716	2,712
	Total_X1	,254	,095	2,681
	Total_x2	,437	,094	4,643

a. Berdasarkan hasil tabel diatas Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat di ketahui bahwa  $t_{hitung}$  2.681 dan  $t_{tabel}$  2.000 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, karena  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ .

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Harian Umum Galamedia

Seperti hasil uji parsial pada variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil uji T telah diketahui bahwa 'hitung 2.681 'tabel 2.660 dilihat dari besarnya 'hitung itu menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kineerja karyawan. Bisa ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi Harian Umum Galamedia tidak dapat di pungkiri membuat kinerja karyawan Harian Umum Galamedia baik.

Berdasarkan verifikatif butir bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menyebutkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Harian Umum Galamedia

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil uji t telah diketahui bahwa t hitung sebesar 4.643 sedangkan t tabel 2.660 dilihat dari besarnya t hitung menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Harian Umum Galamedia. Bisa di tarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi Harian Umum Galamedia membuat kinerja karyawan baik.

Berdasarkan analisis verifikatif bahwa hasil Penelitian ini sejalan dengan (Pangaila et al., 2022) Bahwa Komitmen organisasi bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh (Sutanto & Ratna, 2015) namun karakter individual dapat menyebabkan perbedaan pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan pada variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

yang telah di peroleh dari hasil uji F diketahui bahwa  $t_{hitung}$  33.766 dan  $t_{tabel}$  3.14 sehingga dapat dikatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Bisa ditarik kesimpulan bahwa penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki harian umum Galamedia secara simultan membuat kinerja karyawan Harian Umum Galamedia baik. Hal ini dapat dilihat dari Kinerja Karyawan cukup tinggi.

#### KESIMPULAN

1. Setelah melakukan penelitian dan pengujian Budaya organisasi menurut persepsi karyawan adalah baik. Hal ini dapat terbukti dari pengolahan angket variable Budaya Organisasi. Dengan besarnya skor total bisa ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi yang diterapkan oleh Galamedia cukup baik dimata Karyawan.
2. Komitmen Organisasi menurut persepsi Karyawan adalah baik. Hal ini dapat terbukti dari pengolahan angket variabel Komitmen Organisasi, bisa ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi yang diterapkan oleh Galamedia cukup baik dimata Karyawan.
3. Kinerja Karyawan menurut persepsi Perusahaan adalah baik. Hal ini dapat terbukti dari pengolahan angket variable Kinerja Karyawan cukup baik, ini menandakan bahwa kinerja karyawan dimata Perusahaan sangat baik dilihat dari besarnya skor total dari responden.
4. Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan. Bisa ditarik kesimpulan bahwa Budaya organisasi membuat kinerja Karyawan sangat baik. Dikarenakan sebagian besar responden merasa tidak ada kendala pada Budaya Organisasi yang ada dan akan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

5. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan. Bisa ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi membuat Kinerja karyawan sangat baik. Dikarenakan sebagian besar responden merasa puas terhadap Komitmen organisasi dan otomatis akan mempengaruhi Kinerja Karyawan
6. Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan, bisa ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki Galamedia secara simultan membuat Kinerja karyawan baik, dilihat dari kinerja karyawan sebagian besar responden menandakan bahwa kinerja karyawan sangat tinggi.

#### SARAN

1. Bagi Harian Umum Galamedia agar dapat menjadi media cetak yang dapat berkembang.
2. Diharapkan Harian Umum Galamedia karyawan lebih berkomitmen kepada perusahaan agar dapat menjari perusahaan yang lebih berkembang dan maju.
3. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi perusahaan yang lebih baik.
4. Diharapkan dapat menjadi media yang bisa berkembang dan lebih inovatif dalam mengkaji berita.
5. Diharapkan Harian Umum Galamedia Bandung memperhatikan karyawan agar dapat lebih berkomitmen pada perusahaan.
6. Diharapkan dapat mencari solusi agar perusahaan dapat berkembang dimasa pandemi saat ini.

#### REFERENSI

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2014). PENGARUH BUDAYA



- ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hernita. (2015). KONSEP KELOMPOK ORGANISASI DALAM BISNIS. *Jurnal Economix*, 3(1), 125–136.
- Jufrizen, J. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Pangaila, N., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian daerah prov.sulut *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022* , Ha. *Jurnal EMBA*, 10(2), 964–973.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP INTENSI TURNOVER. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 6(1), 73–81.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi ; Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan/Erni Tisnawati Sule*. Refika Aditama.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Zulistiawan, R. (2014). HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN INTENSI TURN OVER. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 3(1), 12–23.