

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR CABANG MANADO TIKALA

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS, ORGANIZATIONAL CULTURES, AND CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONS ON THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN AJB BUMIPUTERA 1912 MANADOTIKALA BRANCH OFFICE

Oleh:
Gabriella¹
Victor P. K. Lengkong²
Lucky O. H. Dotulong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-Mail:

¹ bellatoreh@gmail.com

² vpk.lengkong@gmail.com

³ luckydotulong@gmail.com

Abstrak: Perkembangan zaman yang semakin modern mempengaruhi tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat. Situasi yang terjadi menuntut organisasi untuk melakukan perubahan-perubahan secara berkesinambungan dengan menyusun strategi persaingan berdasarkan pasar serta kondisi dari internal dan eksternal organisasi agar dapat unggul dalam bersaing untuk mempertahankan eksistensinya. Sukses atau tidaknya organisasi tidak lepas dari peran salah satu unsur penting pada manajemen yaitu sumber daya manusia atau karyawan atau tenaga penggerak jalannya perusahaan menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati dahulu. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Teknik sampling menggunakan total sampel atau sampel jenuh dengan jumlah 30 responden. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Namun secara parsial, hanya komitmen organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Hal ini berarti, organisasi harus lebih lagi dalam melakukan pendekatan terhadap karyawan, agar menumbuhkan komitmen yang lebih pada setiap karyawan.

Kata Kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, karakteristik organisasi, produktivitas karyawan.

Abstract: The development of an increasingly modern era affects the level of increasingly fierce business competition. Situations that occur require organizations to make changes continuously by developing competition strategies based on the market and the conditions of internal and external organizations in order to excel in competing to maintain their existence. Success or failure of the organization can not be separated from the role of one of the important elements in management, namely human resources or employees or the driving force of the company to achieve the agreed goals. The purpose of the study was to determine the effect of organizational commitment, organizational culture, and organizational characteristics on employee productivity AJB Bumiputera 1912 Manado Tikala Branch Office. The sampling technique uses a total sample or saturated sample with 30 respondents. The method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that simultaneously organizational commitment, organizational culture, and organizational characteristics have a significant effect on employee productivity of AJB Bumiputera 1912 Manado Tikala Branch Office. But partially, only organizational commitment does not have a significant effect on employee productivity AJB Bumiputera 1912 Manado Tikala Branch Office. This means, the organization must be more in approaching employees, so as to foster more commitment to each employee.

Keywords: organizational commitment, organizational culture, organizational characteristics, employee productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era modernisasi yang merupakan perubahan atau transformasi keadaan tradisional menjadi keadaan modern atau lebih maju dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara umum dan juga mengubah pola pikir seseorang menjadi lebih baik dalam berbagai bidang kehidupan sehingga dapat beradaptasi dengan kehidupan yang dinamis. Perkembangan era saat ini juga mempengaruhi tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat. Situasi yang terjadi menuntut organisasi untuk melakukan perubahan-perubahan secara berkesinambungan dengan menyusun strategi persaingan berdasarkan pasar serta kondisi dari internal dan eksternal organisasi agar dapat unggul dalam bersaing untuk mempertahankan eksistensinya. Salah satu bentuk hidup modern adalah semakin banyaknya ketergantungan masyarakat pada lembaga keuangan, karna kebutuhan manusia saat ini pun menuntut adanya penggunaan lembaga keuangan untuk perseorangan atau perusahaan.

Berdasarkan data statistik perasuransian 2017 oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), terlihat adanya kenaikan jumlah perusahaan asuransi jiwa dari tahun 2013 sampai 2017 dengan jumlah 49 menjadi 61 perusahaan. Salah satu perusahaan asuransi jiwa di Indonesia yaitu Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912, yang berdiri sebagai industri asuransi pertama di Indonesia dan menjadi aset nasional pelopor asuransi di Indonesia. Mempertahankan eksistensi sampai saat ini tidaklah mudah, pasang surut permasalahan dihadapi, baik itu dari eksternal maupun internal perusahaan. Lebih dari satu abad telah dilalui, tepatnya dari tahun pemerintahan Belanda 1912 sampai saat ini telah terhitung 107 tahun AJB Bumiputera 1912 mengarungi dunia perasuransian yang semakin berkembang dengan teknologi serta kompetitor-kompetitor yang ada. Keberadaannya sampai saat ini tidak lepas dari peran penting orang-orang di dalamnya.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Namun, komitmen akan berjalan dengan benar apabila didukung oleh budaya organisasi tersebut yang menuntut keberlakuan komitmen yang tegas dan benar. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. Sehingga terciptanya budaya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi yang mendasar dan tidak berubah menjadi acuan pokok dalam suatu organisasi yang menjadikan organisasi itu berkarakter atau memiliki keunikan yang mampu menjadikan simbol atau identitas dari organisasi tersebut.

Beberapa karakteristik dapat tercermin dari standar perilaku, tekanan untuk menyesuaikan diri dan kepemimpinan informal. AJB Bumiputera 1912 menyadari pentingnya hubungan personal antara nasabah dan penasehat finansial mereka, serta menyediakan akses yang mudah untuk mendapatkan solusi khusus untuk memenuhi semua kebutuhan asuransi nasabah. Tak hanya memikirkan itu, namun juga harus melihat hubungan personal antara pimpinan dengan karyawan-karyawannya maupun garis koordinasi organisasi. Sebab, perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur yang berbeda pada masing-masing organisasi, sehingga dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan perilaku individu karyawan. Oleh karena itu, memotivasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong produktivitas (Titisari, Warso, dan Haryono, 2016).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan
2. Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan
3. Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan
4. Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Hernawaty (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Indikator menurut Robbins dan Judge dalam Dhurup, Surujlal, dan Kabongo (2016) yakni: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala

H4: Karakteristik Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau yang biasa dikenal dengan total sampel atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono dalam Panggiki, 2017).

Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh responden, dalam hal ini karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala melalui observasi dan kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku-buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Skala yang akan digunakan adalah skala likert dengan interval: 5 = SS (Sangat Setuju), 4 = S (Setuju), 3 = KS (Kurang Setuju), 2 = TS (Tidak Setuju), dan 1 = STS (Sangat Tidak Setuju).

Pengujian Instrumen Variabel

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, dengan menggunakan program *Statistical Program for Sosial Sciences* (SPSS) versi 20. Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner. Dan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2010: 407-408), bentuk umum dari regresi linear berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas Karyawan
X ₁	= Komitmen Organisasi
X ₂	= Budaya Organisasi
X ₃	= Karakteristik Organisasi

β_0 = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Uji Hipotesis

Melalui uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat atau bisa disebut uji secara simultan. Dan uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Ghazali dalam Panggiki (2017) analisis koefisien determinasi intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Intrumen Variabel

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	Cronbach's Alpha	Status
Komitmen Organisasi (X ₁)	X1Q1	0.842	0.3610	Valid	0.716	Reliabel
	X1Q2	0.821	0.3610	Valid		
	X1Q3	0.625	0.3610	Valid		
	X1Q4	0.770	0.3610	Valid		
	X1Q5	0.424	0.3610	Valid		
	X1Q6	0.441	0.3610	Valid		
Budaya Organisasi (X ₂)	X2Q1	0.754	0.3610	Valid	0.891	Reliabel
	X2Q2	0.854	0.3610	Valid		
	X2Q3	0.904	0.3610	Valid		
	X2Q4	0.896	0.3610	Valid		
	X2Q5	0.737	0.3610	Valid		
	X2Q6	0.745	0.3610	Valid		
Karakteristik Organisasi (X ₃)	X3Q1	0.938	0.3610	Valid	0.939	Reliabel
	X3Q2	0.914	0.3610	Valid		
	X3Q3	0.921	0.3610	Valid		
	X3Q4	0.929	0.3610	Valid		
	X3Q5	0.746	0.3610	Valid		
	X3Q6	0.932	0.3610	Valid		
Produktivitas Karyawan (Y)	YQ1	0.865	0.3610	Valid	0.908	Reliabel
	YQ2	0.935	0.3610	Valid		
	YQ3	0.803	0.3610	Valid		
	YQ4	0.877	0.3610	Valid		
	YQ5	0.848	0.3610	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.3610$ dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 30 - 2 = 28$. Maka dari itu, uji validitas dari seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid, karena lebih dari 0.3610.

Tabel 1 juga menunjukkan nilai reliabilitas dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk variabel komitmen organisasi (X₁) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.716, nilai Cronbach's Alpha budaya organisasi (X₂) sebesar 0.891, karakteristik organisasi (X₃) bernilai sebesar 0.939, dan untuk produktivitas karyawan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.908. Masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0.6, hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Berganda**Tabel 2. Hasil Regresi Berganda**

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	2.962	4.248		.697	.492			
Komitmen Organisasi	-.153	.179	-.131	-.853	.402	.681	1.469	
1 Budaya Organisasi	.452	.188	.437	2.400	.024	.488	2.048	
Karakteristik Organisasi	.387	.169	.454	2.285	.031	.410	2.441	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2.962 - 0.153X_1 + 0.452X_2 + 0.387X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 2.962. $X_1=0, X_2=0, X_3=0 \rightarrow Y=2.962$. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya produktivitas karyawan yaitu 2.962 satuan.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0.153, artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap variabel produktivitas karyawan. Jadi, jika variabel komitmen budaya naik sebesar satu satuan, maka variabel produktivitas karyawan akan turun sebesar 0.153 satuan.
3. Koefisien regresi budaya organisasi bernilai sebesar 0.452. artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan. Jadi, jika variabel budaya organisasi bertambah sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.452 satuan.
4. Koefisien regresi karakteristik organisasi bernilai sebesar 0.387, artinya variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan. Jadi, jika variabel karakteristik organisasi bertambah sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.387 satuan.

Uji Hipotesis**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.005	3	49.668	11.962	.000 ^b
	Residual	107.961	26	4.152		
	Total	256.967	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukan bahwa nilai F hitung sebesar 11.962 lebih besar dari nilai F tabel yakni sebesar 2.98, dengan tingkat signifikan hitung sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat taraf kepercayaan yakni sebesar 0.05. Maka H_0 diterima, ini berarti bahwa ada pengaruh secara simultan oleh variabel komitmen organisasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan karakteristik organisasi (X_3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Hasil ini menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala diterima.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2.962	4.248		.697	.492		
Komitmen Organisasi	-.153	.179	-.131	-.853	.402	.681	1.469
1 Budaya Organisasi	.452	.188	.437	2.400	.024	.488	2.048
Karakteristik Organisasi	.387	.169	.454	2.285	.031	.410	2.441

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh masing-masing variabelnya (uji t) sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar -0.853 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yakni 2.055, dengan tingkat signifikan $0.402 > 0.05$. Maka, H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil ini menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala ditolak.
2. Nilai t_{hitung} 2.400 untuk variabel budaya organisasi lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni 2.055, dengan tingkat signifikan $0.024 < 0.05$. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil ini menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala diterima.
3. Nilai t_{hitung} 2.285 untuk variabel karakteristik organisasi lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni 2.055, dengan tingkat signifikan $0.031 < 0.05$. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik organisasi (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil ini menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala diterima.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Analisis R dan R²

Model	Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.761 ^a	.580	.531	2.038	.580	11.962

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Hasil koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.761. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang dimiliki oleh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala ada hubungan yang positif dan kuat.

Hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0.580. Hal ini menunjukkan bahwa variasi produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala dapat dijelaskan oleh variasi komitmen

organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi sebesar 58%, sementara sisanya sebesar 42% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala

Permasalahan produktivitas bukan dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, dan manajemen. Karena produktivitas juga mengandung falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik, untuk itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala dapat memberikan yang terbaik untuk setiap tugas tanggung jawab yang dipercayakan. Hasil ini mendukung penelitian Hernawaty (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ditambahkan satu variabel bebas yakni karakteristik organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala

Komitmen organisasi sebagai suatu kondisi dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan secara empiris menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, dalam penelitian ini terjadi hal sebaliknya.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala, yang berarti bahwa perusahaan harus menumbuhkan komitmen dari setiap karyawan dalam organisasi agar memiliki tingkat komitmen yang cukup tinggi untuk tetap berada dalam organisasi dan menjalankan setiap tugas dengan memahami bahwa tugas serta organisasi adalah bagian dari hidupnya. Hasil ini mendukung penelitian Niam, Wulan, dan Saputra (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja karyawan adalah negatif dan tidak signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala

Budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma perilaku, ideologi sikap, kebiasaan dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi. Budaya organisasi terhadap hasil pekerjaan merupakan sebab langsung dari tinggi atau rendahnya produktivitas karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Hal ini berarti nilai dan tata sikap yang ada dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok mampu mempengaruhi produktivitas karyawan, apabila budaya organisasi baik mampu memberikan pengaruh yang baik pula dengan salah satu tolak ukurnya yaitu tingkat produktivitas meningkat, karna budaya yang ada mendorong karyawan untuk memberikan secara maksimal potensi yang ada pada dirinya maupun kelompok yang ada. Hasil ini mendukung penelitian Ananta dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala

Inti dari karakteristik organisasi yaitu dukungan yang diberikan oleh manajemen. Yang dimaksudkan disini adalah dukungan yang diberikan dan sejauh mana struktur manajemen itu sendiri mendorong karyawan

untuk percaya bahwa inovasi adalah bagian dari peran yang ditetapkan untuk semua anggota organisasi, selain itu juga kebijaksanaan pekerja, penguatan jabatan, serta batasan organisasi yang tidak bisa dilanggar.

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Ini berarti bahwa sistem yang telah menjadi identitas atau karakteristik dari organisasi ini mampu mempengaruhi produktivitas dengan baik. Apabila hubungan, sistem, dan suasana dengan rekan sejawat ataupun antara pimpinan dan karyawan baik, maka tingkat produktivitas pun akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian Titisari, Warso, dan Haryono (2016) yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap performa perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala, agar secara bersama-sama mampu memberikan yang terbaik untuk setiap tugas tanggung jawab yang dipercayakan.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala, yang berarti bahwa perusahaan harus menumbuhkan komitmen dari setiap karyawan dalam organisasi agar dalam menjalankan setiap tugas karyawan dapat memahami lebih lagi bahwa tugas serta organisasi adalah bagian dari hidupnya.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Hal ini berarti nilai dan tata sikap yang ada dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok mampu mempengaruhi produktivitas karyawan, apabila budaya organisasi baik mampu memberikan pengaruh yang baik pula.
4. Karakteristik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Ini berarti bahwa sistem yang telah menjadi identitas atau karakteristik dari organisasi mampu mempengaruhi produktivitas dengan baik.

Saran

1. Bagi AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala

Melihat bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala yang bernilai negatif yang artinya tak berpengaruh, ini menjadi perhatian khusus dan organisasi harus melihat kebutuhan akan karyawan melalui sikap kerelaannya dalam organisasi serta rasa memiliki dari karyawan dalam memahami bahwa tugas tanggung jawab serta organisasinya merupakan bagian dari hidup mereka juga. Organisasi perlu melakukan pendekatan secara pribadi pada setiap karyawan yang ada, baik itu dari pimpinan kepada karyawan ataupun antar karyawan. Hal ini penting agar tingkat kerelaan dalam berkorban serta rasa memiliki pada setiap karyawan itu kuat, sehingga mampu mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dan maksimal melalui potensi besar yang mereka miliki. Untuk budaya organisasi serta karakteristik organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Hal ini berarti perusahaan harus mempertahankan progres positif yang ada dalam budaya dan karakteristiknya, agar kedepannya tidak akan mudah terkikis dengan perubahan yang ada sehingga tidak mudah juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Walaupun budaya dan karakteristik yang dimiliki cukup kuat, namun organisasi juga harus mewaspadaikan ancaman internal eksternal yang sewaktu-waktu bisa saja mempengaruhi budaya dan karakteristik yang ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala, sebab masih banyak variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian, 48% variabel yang masih harus dicari berkaitan dengan produktivitas karyawan pada objek tersebut agar bisa mengembangkan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, I. K. F., dan Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No. 2, 2016 : 1103-1130. Sumber: <https://ojs.unud.ac.id>. Diakses tanggal 24 Maret 2018.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Cetakan Kesatu. PT Refika Aditama, Bandung.
- Dhurup, M., Surujlal, J., dan Kabongo, D. M. 2016. *Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country*. *ScienceDirect, Procedia Economics and Finance* 35. <https://ac.els-cdn.com>. Diakses tanggal 4 Juni 2018.
- Duwit, F. 2015. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat). *Tesis* (tidak dipublikasikan). Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Hernawaty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Home Center Medan. *Jurnal SMART*. Vol. 1 No. 1 : 1-10, 2017. <http://www.stmb-multismart.ac.id>. Diakses tanggal 10 Januari 2018.
- Lucia, R. H. 2015. Konflik dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Niam, K., Wulan, H. S., dan Saputra, A. 2018. Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armando Tobacco dengan Kedisiplinan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*. <https://jurnal.unpad.ac.id>. Diakses tanggal 16 Maret 2019.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2018. *Statistik Peasuransiasn 2017*. Sumber: <https://www.ojk.go.id>. Diakses tanggal 25 Februari 2019.
- Panggiki, A. C. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol 5, No 3. Sumber: <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Reja, R. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir. *Tesis*. <http://repository.umy.ac.id>. Diakses tanggal 6 Agustus 2018..
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suswati, E. 2012. Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Bidan pada RSU Pemerintah Tapal Kuda Jawa Timur. *Skripsi*. Malang: Universitas Gajayana. Sumber: <http://repository.uksw.edu>. Diakses tanggal 15 Mei 2018.
- Titisari, Warso, M. M., dan Haryono, A. T. 2016. Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Performa Perusahaan dengan Efektifitas Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Indofood Semarang). *Journal of Management*, Volume 2, No. 2 Maret 2016. Sumber: <https://jurnal.unpand.ac.id>. Diakses tanggal 24 Maret 2017.