

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena merupakan unsur penggerak demi tercapainya tujuan organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Mengingat sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan memiliki peran yang memberikan kontribusi terhadap instansi langsung maka instansi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Apabila manajemen sumber daya manusia tidak tepat dalam pengambilan kebijakan terkait permasalahan yang ada dalam sumber daya manusia hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga sulit tercapainya tujuan organisasi. Demi tercapainya efisiensi dalam pekerjaan manajemen perlu mengelola, memperhatikan dan memberikan arahan yang positif agar segala aspek khususnya pada sumber daya manusia agar memenuhi standar kinerja yang ada di organisasi.

Keberhasilan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu pegawainya. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki instansi. Penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Suatu kinerja Pegawai dapat memberikan hasil yang positif ataupun berdampak negatif. Apabila kinerja pegawai baik maka instansi akan dapat mencapai target instansi, meningkatnya produktivitas instansi, peningkatan nilai instansi dan tercapainya tujuan instansi. Akan tetapi apabila kinerja pegawai buruk maka akan berpengaruh terhadap keberlangsungan aktivitas dalam instansi sehingga mengganggu stabilitas dinas seperti terhambatnya komunikasi di dinas yang kemudian mengakibatkan koordinasi tidak berjalan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan instansi.

Agar kinerja pegawai meningkat pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sehingga dinas dapat memperhatikan karakteristik individu yang terdapat didalamnya. mengingat peran serta pegawai dalam menghasilkan kinerja di organisasi sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan di dalam organisasi, untuk itu menumbuhkan nilai-nilai budaya organisasi yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi itu penting karena kebiasaan yang terjadi dalam organisasi itu mewakili norma ataupun perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Budiyanto & Mochklas, 2020). Dimana karakter-karakter ini dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dalam instansi. Organisasi menginginkan pegawai dengan kinerja yang unggul yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil kerja yang berkontribusi positif terhadap keberhasilan pencapaian strategi, visi dan misi organisasi.

Setiap instansi maupun organisasi memiliki ciri atau sistem yang khas di dalam instansi, budaya organisasi terbentuk karena adanya jati diri dan kepribadian yang dimiliki instansi dan organisasi. Budaya Organisasi memiliki pedoman bagi pegawai untuk mengembangkan jati diri, membentuk keterikatan hubungan emosional antara organisasi dengan Pegawai dan menciptakan stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan pedoman dari norma-norma perilaku dari hasil kebiasaan yang sudah dibentuk dalam organisasi. Budaya organisasi mengatur norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi agar menjadi kebiasaan yang positif sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Seperti yang dikemukakan oleh (Kumari & Singh, 2018) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, karena budaya organisasi mampu menginternalisasi hubungan kearah pengelolaan proses atau kegiatan organisasi menjadi efektif.

Bagi Pegawai agar bekerja sesuai dengan program salah satu faktornya dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen pegawai digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat bagi Pegawai untuk tetap berada di organisasi tertentu, berusaha keras demi tujuan organisasi, serta keyakinan tertentu dan

penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sikap Pegawai yang memiliki komitmen direfleksikan dari loyalitas Pegawai yang ditunjukkan dalam mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dari kemauan dan sikap tanggung jawab Pegawai dalam melaksanakan tugas.

Menurut (Ramadhan, 2017) komitmen berperan penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai karena dapat memotivasi dan mendorong Pegawai untuk lebih berusaha dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. (Hettiarachchi, 2014) menyatakan Komitmen yang tinggi membuat individu Pegawai menjadi lebih perhatian terhadap organisasi, memberikan hasil terbaik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi serta memiliki kemauan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan adanya individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang baik (high level of work performance), di sisi lain, individu yang rendah tingkat komitmen organisasinya cenderung tidak peduli dan tidak bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan (low level of work performance)). Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peranan penting yang tugasnya adalah memeriksa, mengecek, mengkoordinasi, mengontrol dan mengawasi pelaksanaan kewenangan otonomi daerah dibidang Jalan, Jembatan, Sumber Daya Air, Bangunan, Penataan Ruang dan Pemeliharaan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang merupakan unsur pelaksana pemerintah Daerah Kabupaten, dipimpin Kepala Dinas dibantu oleh 3 (tiga) orang sekretaris dan 6 (enam) orang kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Karawang melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good governance) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang harus memiliki asas pelayanan publik yang baik dengan diterapkannya sistem Transparansi, akuntabilitas, kondisional, partisipatif, kesamaan hak dan Keseimbangan hak dan kewajiban agar dapat mendukung tugas pemerintah dalam memberikan pelayanan

prima terhadap masyarakat. Sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mendukung pelaksanaan sistem pemerintah yang baik maka penilaian tentang kinerja merupakan hal penting untuk mengukur sejauh mana kinerja yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. Penilaian laporan kinerja tahunan yang digunakan ASN Indonesia menggunakan aplikasi E-Lapkin (Laporan kinerja secara elektronik). Menurut Surat edaran yang dikeluarkan Menpan RB No. B/2810/M.PANRB/08/2016 bahwa diwajibkan pejabat pembina kepegawaian pusat dan daerah untuk melaporkan hasil penilaian prestasi pegawai di instansinya kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai evaluasi kinerja paling terlambat bulan maret tahun berikutnya. Manfaat menggunakan E-Lapkin dalam kinerja ASN yaitu diantaranya dapat mengukur dan memantau kinerja ASN secara periodik, sebagai acuan dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai dan memetakan kinerja pegawai dalam rangka merit sistem. Dalam pengukuran kinerja ASN dalam E-Lapkin target yang diukur dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terdiri dari nilai prestasi kerja dan perilaku kerja.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang

No.	Unsur Penilaian Prestasi Kerja	Nilai Capaian	Jumlah Pegawai
1.	Sasaran Kinerja Pegawai	90,1-100 (Sangat baik)	4 orang
		85,1-90,0 (Baik)	91 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	30 orang
		75-80.0 (Kurang)	-
2	Perilaku Kerja Orientasi pelayanan	90,1-100 (Sangat baik)	2 orang
		85,1-90,0 (Baik)	94 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	23 orang
		75-80.0 (Kurang)	6 orang
	Integritas	90,1-100 (Sangat baik)	18 orang
		85,1-90,0 (Baik)	77 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	24 orang
		75-80.0 (Kurang)	6 orang
	Komitmen	90,1-100 (Sangat baik)	1 orang
		85,1-90,0 (Baik)	93 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	27 orang
		75-80.0 (Kurang)	4 orang
	Disiplin Kerja	90,1-100 (Sangat baik)	1 orang
		85,1-90,0 (Baik)	39 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	66 orang
		75-80.0 (Kurang)	19 orang
	Kerja Sama	90,1-100 (Sangat baik)	9 orang
		85,1-90,0 (Baik)	40 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	74 orang
		75-80.0 (Kurang)	2 orang
	Kepemimpinan	90,1-100 (Sangat baik)	1 orang
		85,1-90,0 (Baik)	11 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	25 orang
		75-80.0 (Kurang)	-

Sumber : Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang
Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang masih belum mencapai hasil yang maksimal karena capaian kinerja yang ditargetkan masih belum sesuai harapan yang sudah ditargetkan oleh dinas. Dimana hasil penilaian kinerja tahun 2021 pada sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja yang dilakukan pegawai masih adanya Pegawai yang dinyatakan menjadi kategori

kurang baik. terutama pada bagian komitmen kerja, kerja sama dan disiplin kerja masih banyak Pegawai yang belum mencapai kategori baik. Tentunya hal ini dikarenakan adanya kelalaian pegawai yang terjadi selama melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan menaati aturan masih belum maksimal. Peneliti menggunakan hasil pra survei menggunakan kuesioner yang diisi oleh 30 orang pegawai tetap yang ada di Dinas PUPR Karawang. Berikut adalah hasil survei menggunakan kuesioner budaya organisasi.

Tabel 1.2
Hasil Survei Pra Penelitian Budaya Organisasi

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pegawai memiliki kebebasan dalam berinovasi dan mampu bertanggung jawab atas resiko	22	8
2	Pegawai selalu datang tepat waktu dan disiplin waktu terhadap penyelesaian pekerjaan	20	10
3	Komunikasi sesama rekan Pegawai dan pimpinan terjalin baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	29	1

Sumber : Hasil Pra Survei Penelitian Budaya Organisasi tahun 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 1.3 diatas mengenai budaya organisasi bahwa budaya organisasi pada Dinas PUPR Karawang masih kurang baik karena masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kebebasan berpendapat atau berinovasi, dan dimana jam kerja pegawai datang ataupun pulang tidak teratur dan masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan selain itu komunikasi antar pegawai dan pimpinan masih ada yang belum terjalin dengan baik tentu hal ini juga akan mengganggu hasil kerja tim karena untuk mencapai kinerja maksimal diperlukan koordinasi dari tim kerja, setiap pegawai harus bisa bersikap kooperatif dan mau membuka diri bekerja sama dalam setiap tugas yang diberikan. Menurut wawancara dengan pegawai bagian kepegawaian pegawai seringkali melupakan untuk melakukan absensi apabila datang ataupun pulang kantor sehingga kehadiran pegawai tersebut dianggap kosong karena tidak masuk ke system absensi. Dari berbagai permasalahan diatas itu yang dapat membuat budaya organisasi menjadi tidak sehat dan juga berpengaruh terhadap kinerja individu menurun dan tidak bisa optimal.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah komitmen organisasi. Berikut adalah hasil dari survei pembagian kuesioner kepada 30 orang Pegawai Dinas PUPR Karawang.

Tabel 1.3
Hasil Survei Pra Penelitian Komitmen Organisasi

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pegawai bersedia melakukan tugas ekstra disamping pekerjaan demi membantu keberhasilan organisasi	23	7
2	Pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi	28	2
3	Pegawai diberi kesempatan untuk berkarir dan mendapatkan promosi	27	3

Sumber : Hasil Pra survei Penelitian Komitmen Organisasi tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat dari pernyataan pegawai diatas bahwa masih ada pegawai yang merasa keberatan untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas ekstra disamping pekerjaannya, pegawai tidak diberi kesempatan berkarir untuk mendapatkan posisi yang diinginkan dan terdapat juga pegawai yang tidak dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tentunya hal ini membuat pegawai kehilangan motivasi dan merasa tidak dihargai dalam organisasi.

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini dapat dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sari Dewi & Hasniaty,S.E.,M.Si, 2018) menemukan bahwa Budaya Organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju, artinya setelah diterapkannya budaya organisasi pada pegawai kinerja pegawai semakin baik dan meningkat. Begitu juga dengan komitmen kerja pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai menurut hasil perhitungan komitmen organisasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Selaras dengan hasil penelitian diatas, penelitian dari (Niki Kosasih,2014) dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Batang Hari juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun simultan. Menurut rata-rata hasil perhitungan tanggapan dari responden memperoleh hasil dengan skor yang tinggi. Adapun kinerja yang direspon tinggi dari pernyataan pegawai terampil dalam menggunakan teknologi dan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja. Sedangkan budaya organisasi mendapat penilaian tinggi terletak pada indikator stabilitas kerja. Komitmen memperoleh penilaian tinggi pada pernyataan “saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya”.

Tetapi hasil berbeda dari penelitian yang dilakukan (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017) menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel parador dan resort artinya budaya organisasi tidak terlalu mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja pegawainya dikarenakan budaya organisasi hotel parador dan resort berfungsi sebagai pengetahuan sosial, identitas dan perilaku Pegawai. Sehingga hal itu tidak dijadikan acuan pegawai dalam berperilaku dan beraktivitas dalam penyelesaian pekerjaan.

Berbeda dengan hasil penelitian dari (Renyut, Modding, Bima, & Sukmawati, 2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya komitmen organisasi yang dimiliki tidak meningkatkan kinerja. Komitmen yang dimiliki pegawai kantor Gubernur Maluku sudah teraktualiskan dengan baik, tetapi belum signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawainya. Komitmen yang dimiliki pegawai tidak berorientasi pada pencapaian pekerjaan, terlihat diantara pegawai ada yang belum mendorong pegawai untuk berprestasi secara kuantitas, komitmen pegawai tidak berorientasi pada peningkatan kualitas kerja sesuai yang dedikasi kerja miliki. Pegawai tidak mengarah pada penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan pegawai tidak memperhatikan pemanfaatan dan penggunaan biaya untuk mempercepat selesainya pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji kembali keterkaitan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi yang memiliki dampak untuk perbaikan kinerja pegawai. Berdasarkan hal itu

peneliti mengambil judul skripsi tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang” .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari permasalahan penelitian diatas, maka terdapat beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kedatangan dan kepulangan pegawai tidak sesuai jam kerja yang ditentukan.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kebebasan berpendapat ataupun berinovasi
3. Komunikasi antar pegawai dengan pimpinan belum terjalin dengan baik
4. Masih terdapat pegawai yang masih suka menunda-nunda pekerjaan
5. Masih adanya pegawai yang keberatan untuk mengerjakan tugas ekstra disamping pekerjaannya
6. Masih terdapat pegawai belum diberi kesempatan berkarir dan mendapatkan promosi
7. Masih adanya pegawai yang tidak dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini termasuk pada bidang ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini khusus untuk membahas masalah pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
4. Responden yang digunakan adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
5. Pendekatan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif

6. Alat analisis menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SPSS Versi 16.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
2. Bagaimana komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
3. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
4. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang
5. Bagaimana pengaruh parsial budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
6. Bagaimana pengaruh parsial komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
7. Bagaimana pengaruh simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

4. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial budaya organisasi dengan kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
7. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya, Bagi akademisi khususnya bidang pengembangan SDM, diharapkan dapat memberikan informasi lebih lanjut mengenai penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai serta menjadi dasar pengambilan keputusan.

Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Sebagai sumber informasi masyarakat untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan positif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

- b. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan bahan referensi dan sumbangan pengetahuan baik pihak lain yang membutuhkan, dan bila ingin mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sumbangan konseptual dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia.

