

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Dian Pane¹⁾, Aisyah²⁾, Andi Yahya C²⁾

¹⁾ Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar

²⁾ Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar

³⁾ Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the organization culture to organizational commitment. It is a case on business administration lecturers in Business Administration Department. Using questionnaire to collect the data through google form. The amount of the sample is 31 lecturers by saturated sampling method. The data is analyzed by using smartpls 2.0 Verse. Based on result, the lowest indicator of organization culture is risk tolerance and the highest is management support meanwhile, affective commitment is the single survive indicator for organizational commitment. The result indicates that there is 39% level of influence between the two variables, it means organization culture has not big impact on organization commitment. The hypothesis of the research is accept with score 7.108 is higher than *t-table* with the score 2.045.

Keywords: *Organization, Culture, Commitment*

1. PENDAHULUAN

Dubrin (2005:297-298) menyatakan bahwa *the right organizational culture contributes to gaining competitive advantage and therefore achieving financial success. An important success factor for the individual is finding an organization that fits his or her personality. Similarly, an organization will be more successful when the personality of most members fits its culture.*

Teori konvergensi dari William Stern bahwa terdapat dua faktor utama dalam penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2005:4-5).

Penerapan budaya organisasi sangat ditentukan oleh pimpinan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan dan manajer harus memiliki komitmen yang kuat untuk memegang teguh dan menerapkan budaya organisasi. Hunt dalam Mangkunegara menyatakan bahwa *the culture of an organization can help it deal with problems of both external adaption and internal integration.*

Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan (Taurisa, 2012). Demikian juga halnya dengan dosen pada jurusan Administrasi Niaga, pihak manajemen jurusan mengharapkan keharmonisan antara arah tujuan manajemen dengan para staf pengajarnya (dosen).

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati/ tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifuddin, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya (Taurisa, 2012).

Menurut Greenberg dan Baron (1993, dalam Chairy, 2002), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Mowday *et al.* (1982, dalam Chairy, 2002) mengemukakan ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu: (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi (Taurisa, 2012).

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang di Makassar menggunakan metode *non probability sampling* karena populasi adalah populasi yang

¹ Korespondensi penulis: Dian Pane, Telp 085397711182, researchpnupdp@gmail.com

diteliti telah diketahui sehingga sampel yang tepat dalam kondisi penelitian ini adalah *saturated sampling*, yaitu prosedur sampling dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:96). Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500 (Sugiyono, 2010) sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang dosen.

Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi	1. Dukungan Manajemen
	2. Inisiatif Individu
	3. Inovasi
	4. Pola Komunikasi
	5. Integrasi
	6. Kepemimpinan
	7. Sistem Penghargaan
	8. Toleransi terhadap Konflik
	9. Toleransi terhadap Resiko
Komitmen Organisasional	1. Komitmen Afektif
	2. Komitmen Normatif
	3. Komitmen Berkelanjutan

Penelitian ini mengumpulkan data melalui instrumen kuesioner online. Kuesioner penelitian menggunakan google form yang didesain dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditentukan terlebih dahulu seperti pada Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel. Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif pilihan jawaban berdasarkan skala *Likert* maka dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur sebagai titik tolak untuk membuat instrumen penelitian yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Butir pernyataan dinyatakan valid apabila skor komponen lebih besar dari nilai kriteria minimum 0,50 (Ghozali, 2005). Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Instrumen tergolong handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Garson, 2016).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan lima tahapan yaitu Pengukuran Model (*Outer Model*), Model Struktural (*Inner Model*), *Goodness of Fit*, Model Analisis Persamaan Struktural dan Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*).

Model pengukuran atau *outer model* dalam penelitian ini dievaluasi dengan menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari variabelnya. Selain itu digunakan pula evaluasi pada *composite reliability*nya untuk menguji blok indikator. Sementara untuk *inner model* atau *structural* dievaluasi dengan melihat nilai R^2 untuk variabel laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test*. Berikut ini disampaikan hasil analisis dengan menggunakan evaluasi kriteria indeks kesesuaian model struktural. Sesuai dengan tujuan dan spesifikasi penelitian, maka dilakukan pengujian dengan iterasi (tahapan) menggunakan *software SmartPLS* untuk mendapatkan hasil pengujian yang fit. Gambaran umum tentang evaluasi kriteria indeks kesesuaian model struktural. Informasi tersebut adalah *outer model* yang terdiri dari *convergent validity*, *Cronbach alpha* dan *composite reliability* serta *inner model* yang diwakili oleh *Q-Square*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil evaluasi kesesuaian model menunjukkan bahwa indikator tersebut signifikan dalam membentuk kedua variabel (konstruk) yang diteliti, yaitu 1) Budaya Organisasi dan 2) Komitmen Organisasional. Selanjutnya dapat diketahui bahwa variabel (konstruk) Budaya Organisasi terdiri dari 9 (sembilan) indikator yaitu 1) Dukungan Manajemen (DM); 2) Inisiatif Individu (ID); 3) Inovasi (IV); 4) Pola Komunikasi (PK); 5) Integrasi (IG); 6) Kepemimpinan (KM); 7) Sistem Penghargaan (SN); 8) Toleransi terhadap Konflik (TK); 9) Toleransi terhadap Resiko (TR). Dari kesembilan indikator terdapat 1 (satu) indikator yang tidak valid yaitu Pola Komunikasi (PK). Kemudian untuk variabel (konstruk) Komitmen Organisasional terdiri dari tiga indikator yaitu: Komitmen Afektif (KA); Komitmen Normatif (KN); dan Komitmen Berkelanjutan (KB). Berdasarkan validitasnya, hanya Komitmen Afektif (KA) yang dinyatakan valid. Seluruh indikator yang valid telah memenuhi syarat nilai *loading factor (cross loading)* lebih besar dari 0,5 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Sedangkan hasil uji reliabilitasnya menunjukkan bahwa nilai *composite*

reliability memenuhi standar >0,7. Semua indikator tidak valid dikeluarkan untuk diolah lebih lanjut. Koefisien Validitas 1 menunjukkan *origin of validity coefficient* kemudian koefisien validitas 2 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah valid seluruhnya. Nilai tersebut adalah output dari kalkulasi *PLSAlgorythm*. Nilai validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.1 dan 3.2. berikut:

Tabel 3.1 Pengukuran Validitas

Indikator	Koefisien Validitas 1	Koefisien Validitas 2	Standar Nilai	Keterangan
Dukungan Manajemen (DM)	0.840	0.862	>0.5	Valid
Inisiatif Individu (ID)	0.832	0.828		Valid
Inovasi (IV)	0.775	0.775		Valid
Pola Komunikasi (PK)	-0.228	-		Tidak Valid
Integrasi (IG)	0.843	0.842		Valid
Kepemimpinan (KM)	0.795	0.808		Valid
Sistem Penghargaan (SN)	0.816	0.809		Valid
Toleransi terhadap Konflik (TK)	0.680	0.687		Valid
Toleransi terhadap Resiko (TR)	0.566	0.561		Valid
Komitmen Afektif (KA)	0.981	1.000		Valid
Komitmen Normatif (KN)	0.035	-		Tidak Valid
Komitmen Berkelanjutan (KB)	0.006	-		Tidak Valid

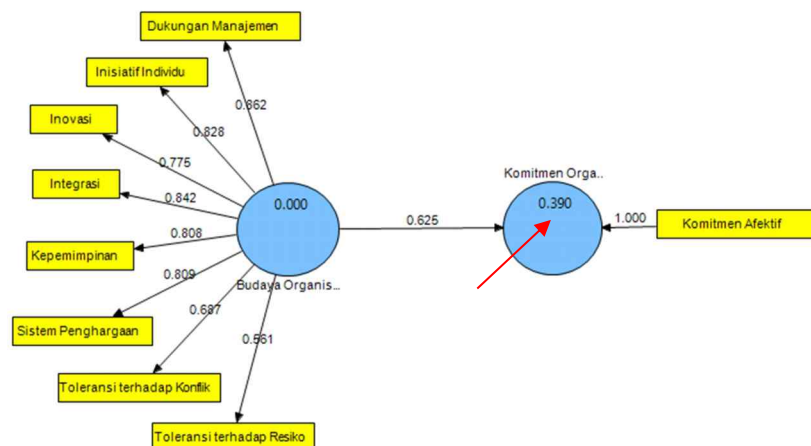
Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3.2 Pengukuran Reliabilitas

Indikator	Koefisien Reliabilitas	Standar Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi	0.923	>0.7	Reliabel
Komitmen Organisasional	1.000		Reliabel

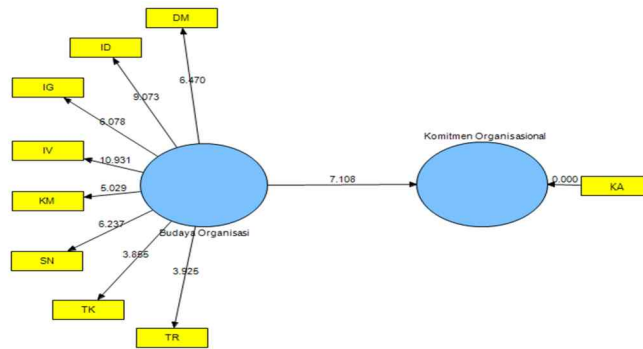
Sumber: Data Diolah, 2019

Setelah memenuhi kriteria *outer model* (nilai *loading factor*, AVE, dan *Composite Reliability*). Selanjutnya adalah memenuhi kriteria *inner model* melalui nilai *R-Square* pada penelitian ini sebesar 0,390 artinya bahwa konstruk/variabel budaya organisasi dapat menjelaskan (mempengaruhi) konstruk/variabel komitmen organisasional sebesar 39% seperti pada ada gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Pengaruh Antar Variabel

Selanjutnya hasil dari *Bootstrapping* dapat dilihat pada penjelasan berikut:



Gambar 3.2 Hasil Pengujian *t-statistic* (t-hitung)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel, jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka hipotesis diterima dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Penelitian ini, jumlah data yang digunakan sebanyak 31, maka nilai titik persentase distribusi t diketahui dari nilai df-nya yang diperoleh dari perhitungan berikut:

$$df = N - k$$

$$df = 31 - 2$$

$$df = 29$$

ket:

N = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel dalam Penelitian

Sehingga df dalam penelitian ini adalah 29, karena itu dapat diketahui bahwa nilai t-tabel ($\alpha=5\%$) sebesar 2.04523. Sesuai Gambar 3.2 maka persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$\text{Komitmen Organisasional} = 7.108\text{BO} + e$$

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 7.108, bila dibandingkan dengan t-tabel sebesar 2.045, hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Pada konstruk/variabel budaya organisasi, indikator yang paling dominan adalah dukungan manajemen (DM)
- 2) Pada konstruk/vaariabel komitmen organisasional, indikator yang paling dominan adalah komitmen afektif (KA)
- 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional

5. DAFTAR PUSTAKA

- Allen JN, Meyer PJ. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational psychology*, 63(1): 1-18. DOI: 10.1111/j.2044 8325.1990.tb00506.x.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Bina Pustaka.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Fundamentals of Organizational Behavior*. Canada: Thomson.
- Shadily, Hassan dkk, 1998. *Ensiklopedia Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT Ichtiar Baru-Van Hoeve
- Garson, David G. 2016. *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models*. USA: Statistical Publishing Associates.

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Janonienė a., G.Genevičiūtė and Endriulaitienė A., 2014. Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects For Organizations. Elsevier: Procedia - Social and Behavioral Sciences 140 (558–564), doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.470
- Kuvaas, Bard. 2006. J. Organiz. Behav. 27, 365–385 (2006) *Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Riduwan, dan Akdon., 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Jakarta:Penerbit Erlangga
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Singarimbun dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LP3S.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Taurisa, Chaterina Melina. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Mitra Wacana Media.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Ketua Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan dukungan untuk pengambilan data pada penelitian ini.