

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT**

**Anas Triyanto<sup>1</sup>, Jaenab<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

anastrianto.stiebima@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This research was used to see the effect of organizational culture on organizational commitment in east rasanae district office staff. The quantitative method used in this study which shows cause and effect. The sample used is employees. Observation, questionnaire and documentation are data collection used. The data analysis technique used in this study is a simple linear regression analysis using IBM SPSS 21 software. The results of the study show that: organizational commitment in east rasanae district office staff.*

**Keywords:** *Organization Culture, Organization Commitment*

### **PENDAHULUAN**

Bagian yang memiliki peran untuk memfasilitasi perkembangan adalah Perkembangan sumber daya manusia. Mampu berkomunikasi dengan baik merupakan salah satu sasaran dalam manajemen sumber daya manusia dalam penerapan budaya organisasional, komitmen organisasional dan karyawan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki komitmen organisasinya. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat seorang pegawai untuk tetap menetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berkerja keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Menurut Sutrisno (2011) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan

sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapai tujuan organisasi (Suardi Dan Joko, 2011).

Dari hasil observasi yang saya lakukan dan pengamatan yang saya lakukan banyak dari pegawai yang jarang menyampaikan pendapat saat rapat tapi mereka berani berbicara atau berpendapat diluar dari rapat yang merupakan tindakan pasif atau tidak terlibat dalam organisasi. Ilustrasi harus memiliki pegawai yang berkomitmen tinggi sehingga dapat mengembangkan budaya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Pada Pegawai Kantor Camat Rasanae Timur.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Budaya organisasi**

Budaya umum adalah suatu cara hidup yang terdapat pada sekelompok manusia, yang

berkembang dan diwariskan secara turun-temurun dari generasi ke generasi berikutnya.

Menurut sutrisno (2011:2) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (greenberg dalam adhi, 2014).

Menurut Munir(2007:23) menyatakan bahwa “ budaya organisasi adalah pola dari suatu asumsi-asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok atau organisasi selama proses pemecahan persoalan dan pengambilan keputusan dalam rangka melakukan adaptasi dalam lingkungan eksternal dan melakukan interaksi internal, yang selama ini telah terbukti efektif sehingga dirasa perlu diajarkan untuk anggota baru sebagai cara pandang, berfikir , merasa, dan bertindak yang benar”.

Budaya organisasi memelurkan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyelesaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (sutrisno, 2011:39).

Menurut Robbins (2006 :63) budaya organisasi (organization culture) sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan orang lain.

Dari definisi diatas yang telah diuraikan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa budaya dapat diukur dengan indikator menurut Greenberg dalam adhi, 2014 : (1) karakter organisasi (2) gaya kepemimpinan (3) ikatan dengan organisasi (4) penekanan strategis

#### **Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap

nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapai tujuan organisasi (Suardi Dan Joko, 2011), di perkuat oleh penelitian sopiah (didalam adhi, et. ai 2014). Komitmen organisasi merupakan situasi dimana seorang karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan tertentu, karena mencakup sikap puas terhadap organisasi dan memiliki upaya yang tinggi dalam kewajiban mencapai tujuan.

komitmen organisasi adalah merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya dalam suatu organisasi tertentu tempat individu berkerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan tujuan organisasi kerja. menurut mowday (1982) dalam sopiah (2008 :155), komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras demi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi

tercapainya tujuan organisasi (suwardi dan joko 2011). berkaitan dengan budaya organisasi yang akan menunjukkan bagaimana kemauan seorang karyawan dalam melanjutkan pekerjaannya, setia kepada organisasinya,

mengerahkan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dan memenuhi tujuan organisasi (haq et al.,2014).

Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan, loyal serta senantiasa berpikir positif terhadap organisasinya, budaya organisasi sebagai antisipasi dari komitmen organisasional. penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi mahmudah (2012). Budaya organisasi juga dapat berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, artinya dengan menerapkan budaya kerja birokrasi akan mengakibatkan komitmen organisasional rendah karena budaya sangat mempengaruhi komitmen organisasional dan keterlibatan antar karyawan. Beer (2009) menyatakan bahwa organizational silence, terjadi karena beberapa variabel lain seperti, hambatan efektivitas, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah seorang karyawan dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut dalam organisasi. Menurut dengan mengetahui komitmen atau tidaknya seorang karyawan, maka organisasi tersebut dapat menentukan arah kebijakan yang akan ditetapkan perusahaan melalui sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya guna. Gibson (1996:184) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional adalah keterikatan karyawan yang ditunjukkan dalam pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan pada organisasi tersebut.

Terdapat tiga bentuk komitmen organisasional menurut Mayer dan Allen dalam Luthans (1992:249), yaitu:

1. Komitmen afektif, yakni keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.
2. Komitmen berkesinambungan, yakni komitmen yang didasarkan pada kerugian apabila karyawan meninggalkan perusahaan.
3. Komitmen normatif, yakni komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan memiliki kewajiban untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Dari definisi diatas yang telah diuraikan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa komitmen dapat diukur dengan indikator : (1) komitmen afektif (2) komitmen normatif (3)

komitmen kelanjutan. (Mayer dan Allen Luthans (1992:249).

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi**

Beberapa peneliti terkait telah mampu membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Astri Ghina (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa istilah "komitmen" yang menjadi hal penting dalam semua organisasi sangat berkaitan dengan aspek keberlanjutan dari organisasi-organisasi. Hal tersebut akan menentukan kepuasan pelanggan mereka kualitas layanan. Oleh karena itu dalam rangka untuk terlibat komitmen karyawan, manajemen harus melakukan beberapa hal untuk mendukung kondisi tersebut, seperti membentuk budaya yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini didukung oleh penjelasan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pemicu terbentuknya komitmen organisasional.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian asosiatif jenis penelitian yang digunakan. Penelitian asosiatif merupakan jenis kajian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan hubungan sebab akibat. Dimana adanya variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi, Sugiyono (2008:36). Untuk mencari pengaruh antara budaya organisasi (X) sebagai variabel terikat dengan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel terikat adalah tujuan dari penelitian ini. Lokasi Penelitian ini dilakukan pada pegawai di kantor Camat Rasanæ Timur Kota Bima.

Populasi yang digunakan yaitu semua pegawai di kantor Camat Rasanæ Timur Kota Bima sebanyak 30 pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh yaitu mengambil semua populasi dijadikan sampel yaitu semua pegawai di kantor Camat Rasanæ Timur Kota Bima sebanyak 30 pegawai.

Kuesioner dengan skala Likert adalah instrumen penelitian yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner dan (3) studi pustaka.

Teknik analisa data yang digunakan yaitu tehnik analisis data yaitu Uji validitas, Uji

reliabilitas, regresi linear sederhana, kemudian diolah dengan menggunakan software IBM SPSS 21.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

b. All requested variabel entered

Tabel diatas menunjukkan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat dan metode enter merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.714		2.957

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Tabel diatas, angka korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,851 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependent yaitu komitmen organisasi dengan variabel independennya yaitu budaya organisasi sangat kuat.

Nilai determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,724 hal ini berarti besar kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat disimpulkan adalah 72,4 % sedangkan sisanya 27,6 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11.269	4.984		-2.261	.032
1					
<b>Budaya Organisasi</b>	.908	.106	.851	8.565	.000

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Tabel diatas menunjukkan angka signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  serta angka t hitung yaitu  $8.565 > 2,048$  yang berarti ditolak  $H_0$ . Hasil pengujian secara parsial atau uji t2 pihak dijelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi. Kajian ini tidak sama

dengan penelitian Tiara dkk, 2006 menyatakan hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,672, t hitung sebesar 5,812 dan nilai probabilitas  $(0,000) <$

0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

MENUNJUKAN PERSAMAAN REGRESI :

$$Y = -11,269 + 0,908 X$$

Model persamaan regresi diatas menunjukkan nilai konstan sebesar -11,269 berarti jika budaya organisasi bernilai 0, maka jumlah komitmen organisasi bernilai Rp -11,269,- yang berasumsi faktor lain akan bernilai tetap. Sedangkan uji regresi untuk variabel independen dapat dijelaskan nilai koefisien untuuk budaya organisasi menunjukkan angka 0,908 berarti setiap peningkatan Rp. 1,- budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi yaitu Rp. 0,908 dengan asumsi faktor lain bernilai tetap.

### KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil dari kajian ini yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi.

Peneliti menyarankan bahwa pegawai kantor camat rasanae timur sebaiknya memonitoring dan memberikan wadah dimana pegawai dapat memberikan aspirasi terhadap kepuasan organisasi yang berkaitan dengan pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

Tiara, Putri Utami. (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 37. No.2

Triana, Kartika Sari (2013), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No.3

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: Pertama Cetakan: Ketiga Jakarta : Kencana.

Surya ida, Dewi I Gusti (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organisasional Silence Pada PT PLN. *E Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 No. 1

Ardan, I Komang , Ni Wayan Mujiati(2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu

Siswanto, Topan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organisasional Karyawan Pada Sekolah Nusa Alam Dikabupaten Barat. *Jurnal valid*. Vol.12 No.3 : 281-290

Usmany T, Hamid Djamhur Dan Utami H. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Atmimisdrasi Bisnis (JAB)* : Vol. 37 No.2 : 38-44

Novziransyah, Nanda. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jumantik* : vol. 2 no.1 :13-25

Jamaludin Dan Salam Rudi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Admintrasi* Vol. 4 no. 1 :25-34

Nurandini, Arina Dan Lataruva, Eisha. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*.11:78-91