P – ISSN 2541 6006

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA

YAYAN SUDARYANA

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

yayansudaryana@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze how organizational culture and oeganizational commitment, also the influence of organizational culture on organizational commitment. This research method used associative with the quantitative descriptive approach. The respondent of the research were 50 respondent from employ at SBU-PIK PT.Sucofindo (Persero) Jakarta using census sampling techniques from the entire population sampled. The result of the research show that 1) organizational culture very good with score 89,09 % ; 2) organizational commitment very good with score 86,50 %; 3) the influence of organizational culture on organizational commitment is strong with a correlation coefficient (rxy) of 0,41. The simple linier regression equation is Y = 25,77 + 0,39 X where every organizational culture has increased by 1 unit then commitment organizational has increased by 0,39. t value 3,41 > t table 2,01 then Ho is rejected and H1 is accepted meaning the organizational culture has a significant influence of organizational commitment. Coefficient of determination (KD) of 16,49 % means the influence of organizational culture on organizational commitment is 16,49 %, while the remaining 83,51 % is influenced by other variables not examined.

Keyword: organizational culture, organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, serta pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Responden penelitain sebanyak 50 responden yaitu karyawan pada SBU-PIK PT. Sucopindo (Persero) Jakarta, dengan menggunakan teknik sampling sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Budaya Organisasi sangat baik dengan skor sebesar 89,09 %, 2). Komitmen Organisasi sangat baik dengan skor sebesar 86,50 %; dan 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi cukup kuat dengan Koefisien Korelasi (rxy) sebesar 0,41. Persamaan Regresi Linear Sederhana Y = 25,77 + 0,39 X dimana setiap budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,39. Besarnya t hitung 3,41 > t tabel 2,01 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Koefisien Determinasi (KD) sebesar 16,49 % artinya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 16,49 %. sedangkan sisanya sebesar 83,51 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan,

P – ISSN 2541 6006

mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi organisasi.

Tujuan dari organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga didapatkan manfaat bagi anggotanya. Organisasi yang tangguh dan kuat, selalu memiliki seorang pemimpin, pemimpin institusi, direktur, atau seorang manajer yang diberi tugas untuk mengemban dan memegang amanah dari suatu organisasi atau institusi yang dipimpinnya harus memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai yang tujuan akhirnya adalah meningkatkan mutu institusi atau organisasinya itu sendiri.

Komitmen organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam memajukan kiprah perusahaan, hal ini menjadi tolok ukur dalam kemajuan perusahaan. Pegawai yang ditempatkan berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman ditempatkan di bidang yang memang merupakan keahliannya akan berdampak terhadap kualitas perusahaan itu sendiri. Jadi sumber daya manusia dengan kompetensi yang berdasarkan keahlian masing-masing dan menempati bidang yang digelutinya berdasarkan pendidikan dan pengalamannya bekerja akan berbanding lurus dengan tujuan akhir dari perusahaan itu sendiri, keuntungan yang diperoleh bagi perusahaan adalah adanya efektivitas dan efisiensi bagi perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (1991 (dalam Soekidjan, 2009), komitmen adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi.Budaya yang kuat adalah bahwa budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan/pegawai dalam perusahaan, namun apabila budaya yang ada dalam perusahaan tersebut tidak baik, maka tujuan akan menuju ke arah yang salah. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting sebagai pengungkit bagi pedoman perilaku bagi tiap anggota organisasi, ini akan membantu para anggota organisasi untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik, informal yang mengemukakan tentang bagaimana sebaiknya anggota organisasi bersikap kesehariannya, memungkinkan para anggota organisasi untuk merasakan dengan lebih baik tentang apa yang mereka lakukan, sehingga dapat memotivasi semua anggota organisasi tersebut. Menurut Luthans (2013:108), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

PT Sucofindo (Persero), salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa surveyor yang diharapkan agar dapat layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya diperlukan dukungan dari karyawan PT. Sucofindo yang memiliki komitmen tinggi yang akan membawa sukses bagi organisasi. Pada kenyataannya dalam mencapai tujuan organisasi, masih ditemui adanya permasalahan terkait dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi yaitu turn over karyawan/ti lebih kurang 2 persen, dan absensi kehadiran karyawan/ti lebih kurang lebih 3 persen. Jika hal ini dibiarkan, maka tidak tertutup kemungkinan akan

P – ISSN 2541 6006

dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu dilakukan penelitian dengan judul; "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Sucofindo (Persero) Jakarta**".

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT Sucofindo (Persero),Jakarta
2. Bagaimana komitmen organisasi pada PT Sucofindo (Persero), Jakarta
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan PT Sucofindo (Persero), Jakarta

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada PT Sucofindo (Persero), Jakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada PT Sucofindo (Persero), Jakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Sucofindo (Persero),Jakarta

TINJAUAN TEORI

Manajemen

Mangkunegara (2008:2) menyatakan manajemenmerupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.Artinya manajemen berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujun yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut,bahwa manajemen itu merupakan suatu kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi dan mengatur orang lain, diarahkan atau dikelompokan kepada sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu, baik berupa sumber daya manusia ataua sumber daya lainnya melalui tindakan-tindakan berantai dari mulai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dengan demikian diharapkan tujuan itu dapat dicapai dengan cepat, tepat serta sesuai dengan rencana. Manajemen diperlukan agar tujuan dari organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Yang dimaksud dengan efektif dan efisien, efektif adalah mengerjakan sesuatu dengan benar sedangkan efisien adalah mengerjakan sesuatu dengan tepat. Manajemen diperlukan sebagai upaya agar suatu kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan

pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efesien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Komitmen Organisasi

Menurut Quest (1995, dalam Soekidjan, 2009) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian Quest **(**1995, dalam Soekidjan, 2009) tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil:

1) Komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya `motivasi dan meningkatnya kinerja;
2) Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan "Self Control";
3) Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi;
4) Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

Menurut Meyer dan Allen (1991, (dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Lebih lanjut Meyer dan Allen mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *Affective commitment, Continuance commitment dan Normative commitment.*

1) *Affective Commitment*

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi.

2) *Continuance Commitment*

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen continuance ini lebih terbuka.Menurut dugaan Becker (dalam Steve, 2011:135) *continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi.Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih

P – ISSN 2541 6006

menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Meyer dan Allen (1990:110) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi.Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

3) *Normative Commitment*

Komitmen normative menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dll. Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Pemberdayaan dalam hal ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi. Komitmen normatif ini lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.Meyer dan Allen juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memilki makna yang luas. Menurut Luthans (2013:108), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Robbins (2013:305) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. John M. Ivanchevich (2007:43): "Budaya organisasi adalah sebuah system pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain". Kajian budaya organisasi Denison (2009:168), mengemukakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi

P – ISSN 2541 6006

(*concistency*), adaptabilitas (*adaptibility*), dan misi (*mission*). Keempat sifat utama tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi, biaya-biaya transaksi dan sebagainya. Nilai-nilai, norma-norma dan tradisi organisasi biasa merupakan konsensus bagi anggota organisasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Keterlibatan dalam hubungan antara efektivitas bukanlah hal baru karena telah banyak literature yang membahasnya.Gagasan pokoknya adalah efektivitas organisasi merupakan fungsi dari tingkat keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi.

2). Konsistensi (concistency)

Penelitian menunjukkan efektivitas terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik.Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan (walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang). Organisasi dengan sifat-sifat seperti ini mempunyai budaya yang khusus dan kuat secara signifikan mempengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan-tindakan terkoordinasi.

3). Adaptabilitas *(adaptibility)*

Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak eketifitas organisasi, yaitu kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan untuk bereaksi pada lingkungan internal, dan kemampuan untuk bereaksi pada pelanggan internal maupun eksternal. Ketiga aspek diatas merupakan hasil perkembangan dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma dasar yang memberikan struktur dan arah bagi organisasi. Budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, akan diasosiasikan dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang. Indikator adaptabilitas adalah sebagai berikut:

a) *Creating Change*; organisasi dapat menciptakan perubahan yang adaptive. Organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat pada perubahan perubahan dan mengantsipasi kemungkinan perubahan masa depan.
b) *Costumer Focus*; organisasi memahami dan bereaksi pada keinginan konsumen dan mengantisipasi kebutuhan masa depan dari konsumen. Hal ini merefleksikan derajat semangat organisasi untuk memberikan kepuasan konsumen
c) *Organizational Learning*; organisasi menerima, menerjemahkan, menginterpretasi sinyal lingkungan menjadi sebuah kesempatan yang dapat menumbuhkan inovasi, keinginan untuk menambah wawasan dan mengembangkan kemampuan organisasi

4) Misi (Mission)

Penghayatan misi memberikan dua pengaruh besar pada fungsi organisasi, yaitu:

a) Menentukan manfaat dan makna dengan cara mendefinisikan peran sosial dan sasaran sosial dan sasaran eksternal bagi institusi serta mendefinisikan peran individu berkenaan dengan peran

P – ISSN 2541 6006

institusi.

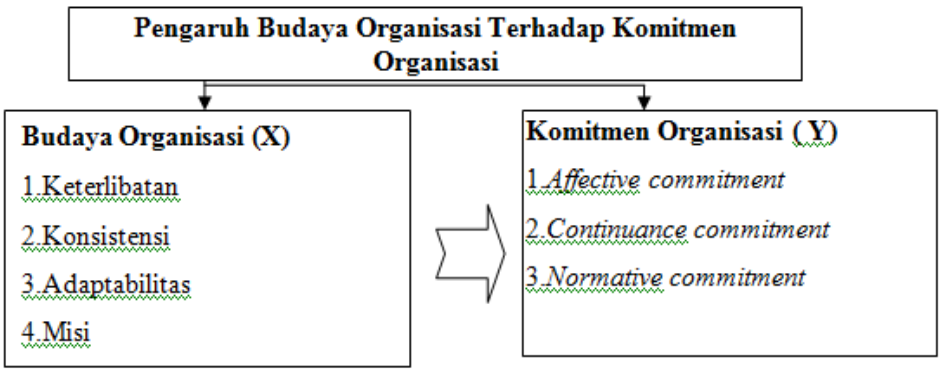
b) Memberikan kejelasan arah atau aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan para anggotanya. Organisasi yang berhasil mempunyai arah dan tujuan yang jelas didefinisikan dalam tujuan organisasi dan sasaran strategis dan tercermin dalam visi tentang akan bagaimana organisasi dimasa depan. Jika visi menggambarkan aspirasi organisasi dan akan seperti apa, maka misi menggambarkan organisasi dalam melakukan usaha, melayani pelanggan dan keahlian yang perlu dikembangkan untuk mencapai visi organisasi. Indikator misi adalah sebagai berikut:

c) *Strategic Direction & Intents*; rencana yang dimiliki oleh organasasi untuk "*make their mark*". Strategi yang jelas dimaksudkan untuk membawa tujuan organisasi dan menjelaskan bagaimana cara mereka dapat memberi kontribusi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

d) *Goals & Objectives*; sekumpulan tujuan yang jelas dimana tujuan tersebut memiliki hubungan dengan visi, misi, dan strategi dan menyediakan arahan yang jelas dalam pekerjaan.

e) *Vission*; organisasi berbagi pandangan tentang keinginan mereka di masa depan. Merupakan wujud dan menjadi gambaran „*heart and mind*" sebuah organisasi juga menyediakan petunjuk dan arahan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam setiap penelitian harus tersebutkan secara tersurat, yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Menurut Sugiono (2010:61), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non struktural pada SBU PIK PT. Sucofindo (Persero) yang berjumlah 50 karyawan.

P – ISSN 2541 6006

Sugiyono (2012:81) mengemukakan "sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut."Sedangkan Arikunto (2008:73) berpendapat apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel yang diambil sebagai responden yaitu para karyawan dengan teknik *Probability Sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, yaitu seluruh karyawan non struktural pada SBU PIK PT Sucofindo (Persero), yang berjumlah 50 responden/orang.

Pengukuran dan Definisi Operasional Variabel

Pengukuran variabel dengan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat responden terhadap suatu fenomena sosial, yang selanjutnya oleh peneliti disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala *likert,* variabel-variabel tersebut akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dari indikator tersebut dijadikan dasar untuk menyusun item-item instrument/kuesioner yang dalam hal ini berupa pernyataan. Dari tiap pernyataan yang telah dijadikan kuesioner, akan menghasilkan jawaban, dengan skor sesuai dengan besarannya dari masing-masing jawaban. Menurut Istijanto (2008:136), terdapat 5 kategori kriteria skor jawaban atas responden berikut ini:

Tabel 1 Kriteria Skor

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Istijanto (2008:136)

Dari hasil jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klasifikasi yang telah ditentukan, kemudian dilakukan pembobotan dengan prosentase, dan selanjutnya penjabaran dan penjelasan dalam bentuk peryataan-peryataan. Menurut Ridwan (2013:20), terdapat 5 kategori skala penilaian presentase skor atas responden berikut ini:

Tabel 2 Kriteria Skor

Besar Persentase	Kategori
0 – 20%	Sangat Rendah
21 – 40%	Rendah
41 – 60%	Cukup Baik
61 – 80%	Baik
81 – 100%	Sangat Baik

Sumber: Ridwan (2013:20)

P – ISSN 2541 6006

1. **Variabel Independen**

   Budaya Organisasi

   Variabel bebas sering disebut juga variabel stimulus, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi yang merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Dimensi budaya organisasi memiliki beberapa indikator, yaitu: Keterlibatan; Konsistensi; Adaptabilitas; dan Misi.

2. **Variabel Dependen**

   Komitmen Organisasi

   Variabel terikat sering disebut juga variabel output, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruh atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Dimensi komitmen organisasi memiliki beberapa indikator, yaitu: *Affective commitment; Continuance commitment, dan Normative commitment*.

Tabel 3 Instrumen Penelitian/Pernyataan

Variabel	Indikator	No. Item Pernyataan	Skala
Budaya Organisasi (X)	1. Keterlibatan	1,2,3	Likert
	2. Konsistensi	4,5,6	
	3. Adaptabilitas	7,8,9	
	4. Misi	10,11,12	
Komitmen Organisasi (Y)	1. *Affective commitment*	1,2,3,4	Likert
	2. *Continuance commitment*	5,6,7,8	
	3. *Normative commitment*	9,10,11,12	

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana (*simple regression analysis*) dengan pengujian, yaitu: (1) analisis deskriptif; (2) uji validitas dan reliabilitas (3) uji koefisien korelasi; (4) uji koefisien determinasi atau faktor penentu dan (5) uji hipotesis. Adapun model persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:
Y : Komitmen Organisasi
X : Budaya Organisasi
a : Konstansa
b : Koefisien Regresi

P – ISSN 2541 6006

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan memanfaatkan informasi yang didapatkan pada hasil survei penelitian melalui sampling terhadap 50 responden yaitu karyawan pada SBU PIK (Satuan Bidang Usaha Perdagangan Industri dan Kelautan) PT Sucofindo (Persero) Jakarta. Mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 64 persen dan berjenis kelamin wanita dengan 36 persen.

1. Analisis Deskriptif

Tabel 4 Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Jumlah	Skor	% Skor	Kategori
		5	4	3	2	1				
	Keterlibatan									
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	13	30	7	0	0	50	206	82,4	SANGAT BAIK
2	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	11	31	7	1	0	50	206	82,4	SANGAT BAIK
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	14	29	7	0	0	50	206	82,4	SANGAT BAIK
	Jml Skor (1sd3) / jml (1sd12) x nilai maks (SS) x100% (618/3000X100%)= 20,6 %									
	Konsistensi									
4	Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko	17	30	3	0	0	50	214	85,6	Sangat Baik
5	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	13	30	7	0	0	50	206	82,4	Sangat Baik
6	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan	16	28	4	0	0	50	204	81,6	Sangat Baik
	Jml Skor (4sd6) / jml (1sd12) x nilai maks (SS) x100% (624/3000X100%)= 20,8 %									
	Adaptasi									
7	Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan	14	25	11	0	0	50	203	81,2	Sangat Baik
8	Atasan saya memberkan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	18	28	4	0	0	50	214	85,6	Sangat Baik
9	Pekerjaan saya diawasi langsung oleh atasan	17	29	4	0	0	50	213	85,2	Sangat Baik
	Jml Skor (7sd9) / jml (1sd12) x nilai maks (SS) x100% (630/3000X100%)= 21,0 %									

P – ISSN 2541 6006

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Jumlah	Skor	% Skor	Kategori
		5	4	3	2	1				
	Misi									
10	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan	15	22	13	0	0	50	202	80,8	Baik
11	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya	19	27	4	0	0	50	215	86	Sangat Baik
12	Atasan mengawasi perilaku saya dalam Bekerja	5	11	20	14	0	50	157	62,8	Baik
	Jml Skor (10sd12) / jml (1sd12) x nilai maks (SS) x100% (574/3000X100%)= 19,13 %									
	Jumlah	208	311	103	14	0	600	3279	81,3	Sangat Bak
	Presentase	34,67	51,83	17,17	2.33	0				

Sumber: Data diolah Penulis

Distribusi jawaban, yang menjawab "Sangat Setuju" sebanyak 208 atau 34,67% (208/600 x 100 %), yang menjawab " Setuju " sebanyak 311 atau 51,83% (311/600 x 100 %) , yang menjawab " ragu-ragu " sebanyak 103 atau 17,17% (103/600 x 100 %), yang menjawab "Tidak Setuju" sebanyak 14 atau 2,33% (14/600 x 100 %), yang menjawab " Sangat Tidak Setuju " sebanyak O atau 0% .Berdasarkan interpretasi prosentase skor atas jawaban responden yang menjawab "Sangat Setuju dan Setuju (34,67% + 51,83% = 86,5%) " maka dengan merujuk kepada Skala Penilaian Presentase Skor (Ridwan, 2008:20), pernyataan pada variabel Budaya Organisasi termasuk kedalam kategori "Sangat Baik". Indikator yang paling berpengaruh dari variabel budaya organisasi adalah adaptasi sebesar 21,00 %, di ikuti konsistensi sebesar 20,89 %, keterlibatan sebesar 20,60 %, dan pengaruh paling rendah adalah indikator misi sebesar 19,13 %. Dengan demikian Budaya organisasi pada SBU PIK PT Sucofindo (Persero) Jakarta SANGAT BAIK.

Tabel 5 Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Jumlah	Skor	% Skor	Kategori
		5	4	3	2	1				
	Affective Commitment									
1	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini	13	36	1	0	0	50	212	84,8	Sangat baik
2	Saya senang men diskusikan organisasi ini kepada orang lain	9	33	8	0	0	50	201	80,4	Baik
3	Saya merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah saya juga	8	36	6	0	0	50	202	80,8	Baik

P – ISSN 2541 6006

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Jumlah	Skor	% Skor	Kategori
		5	4	3	2	1				
4	Berat bagi saya untuk keluar dari organisasi ini, meskipun saya menginginkannya	8	36	6	0	0	50	202	80,8	Baik
	Jml Skor (1sd4) / jml (1sd12) x nilai maks (SS) x100% (817/2750X100%)= 29,71 %									
	Continuance Commitment									
5	Hidup saya akan mengalami kesulitan jika sekarang saya keluar dari organisasi ini	9	36	5	0	0	50	204	81,6	Sangat Baik
6	Saya merasa rugi jika sekarang meninggalkan organisasi	8	38	4	0	0	50	204	81,6	Sangat Baik
7	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini	13	35	2	0	0	50	211	84,4	Sangat Baik
8	Jika mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini	13	35	2	0	0	50	211	84,4	Sangat Baik
	Jml Skor (5sd8) / jml (1sd12) x nilai maks (SS)x100% (830/2750X100%)= 30,18%									
	Adaptasi									
9	Saya ingin tetap menjadi auditor atau karyawati di organisasi ini	8	38	2	2	0	50	202	80,8	Baik
10	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang su dah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan	10	38	2	0	0	50	208	83,2	Sangat Baik
11	Saya mencerita kan perusahaan ini kepada teman-teman sebagai perusahaan yang bagus untuk bekerja	9	37	4	0	0	50	205	82	Sangat Baik
12	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini	12	20	14	4	0	50	190	76	Baik
	Jml Skor (9sd12)/jml(1sd12)xnilai maks (SS) x100% (805/2750X100%)= 29,27 %									
	Jumlah	107	383	54	6	0	550	2241	81,50	Sangat Baik
	Presentase	19,45	69,64	8,82	1,1	0				

Sumber: Data diolah penulis

P – ISSN 2541 6006

Distribusi jawaban, yang menjawab "Sangat Setuju" sebanyak 107 atau 19,457% (107/550 x 100 %), yang menjawab " Setuju " sebanyak 383 atau 69,64% (383/550 x 100 %) , yang menjawab " ragu-ragu " sebanyak 54 atau 8,82 % (54/550 x 100 %), yang menjawab "Tidak Setuju" sebanyak 6 atau 1,10% (6/550 x 100 %), yang menjawab " Sangat Tidak Setuju " sebanyak O atau 0% .Berdasarkan interpretasi prosentase skor atas jawaban responden yang menjawab "Sangat Setuju dan Setuju (19,457% + 69,64 % = 89,09%) maka dengan merujuk kepada Skala Penilaian Presentase Skor (Ridwan, 2008:20), pernyataan pada variabel Budaya Organisasi termasuk kedalam kategori "Sangat Baik". Indikator yang paling berpengaruh dari variabel komitmen organisasi adalah *Continuance Commitment* sebesar 30,18 %, di ikuti dengan *Affective Commitment* sebesar 29,71 % dan indikator yang memiliki pengaruh paling rendah adalah *Normative Commitment* sebesar 29,77 %. Dengan demikian Komitmen Organisasi pada SBU PIK PT Sucofindo (Persero) Jakarta SANGAT BAIK.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Indikator	r-*Pearson Correlation*	Hasil Pengujian Validitas	*Cronbach's* Alpha	Hasil Pengujian Reliabilitas
Budaya Organisasi (X)	1	0.383	Valid	0,77	*Reliable*
	2	0.307	Valid		
	3	0.293	Valid		
	4	0.351	Valid		
	5	0.394	Valid		
	6	0,340	Valid		
	7	0.329	Valid		
	8	0.401	Valid		
	9	0.443	Valid		
	10	0.415	Valid		
	11	0.350	Valid		
	12	0.283	Valid		
Komitmen Organisasi (Y)	1	0.371	Valid	0,61	*Reliable*
	2	0.350	Valid		
	3	0.295	Valid		
	4	0.374	Valid		
	5	0.423	Valid		
	6	0.411	Valid		
	7	0.331	Valid		
	8	0.630	Valid		
	9	0.612	Valid		
	10	0.405	Valid		
	11	0.531	Valid		
	12	0.574	Valid		

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa semua butir-butir dalam pernyataan kuesioner memiliki nilai r-*Pearson Correlation* lebih dari (>) 0,273. Kemudian, semua instrumen yang

P – ISSN 2541 6006

dibentuk mempunyai nilai *cronbach's aplha* lebih besar atau sama dengan (≥) 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner *valid* dan *reliable* sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi yaitu besarnya hubungan antara variabel x (budaya organisasi) dengan variabel y (komitmen organisasi), peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* (korelasi pearson) dengan hasil sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$= \frac{50.(110295\ ) - (2453).(22\ \ 45)}{\sqrt{50.120745\ \ - (2453)^2.50.101153\ \ - (2245)^2}}\ .$$

$$= \frac{5514750\ \ - 5506985}{\sqrt{(6037250).\ \ (6017209)\ \ - (5057650)\ \ (5040025)}}$$

$$= \frac{7765}{\sqrt{20041 \cdot 17625}}$$

$$= \frac{7765}{\sqrt{\ 353222625}}$$

$$= \frac{7765}{18794.22}$$

= 0,41

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan / korelasi positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, yaitu sebesar r = 0,41 yang termasuk kedalam kategori cukup kuat (0.40-0.59).

4. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi yaitu besarnya hubungan antara variabel x (budaya organisasi) dengan variabel y (komitmen organisasi), peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* (korelasi pearson) dengan hasil sebagai berikut:

KD (koefisien determinasi) = r^2 x 100%

= $(0,41)^2$ x 100%

= 16,81%

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 16,81% dan sisanya sebesar 83,19% dipengaruhi beberapa faktor lain.

P – ISSN 2541 6006

5. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka peneliti melakukan pengujian hipotesa dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikan (α) yang digunakan dan derajat kebebasan (df=n-2) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel (n) Taraf nyata yang penulis gunakan sebesar 0.05 (5%).

Rumus t hitung adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana r = Koefisien korelasi

n = banyaknya responden

$$t = \frac{0.41\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-(0.41)^2}}$$

$$t = \frac{0.41\sqrt{48}}{\sqrt{1-0.168}}$$

$$t = \frac{2,84}{0.832}$$

$$t = 3,41$$

Pengambilan keputusan menggunakan angka pembanding t tabel pada df = n-2, dengan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel H_0 ditolak ; H_1 diterima (signifikan)
- Jika t hitung < t table H_0 diterima ; H_1 ditolak (tidak signifikan)

Berdasarkan perhitungan diatas, t hit > t tab yaitu 3,41> 2,01 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

PEMBAHASAN

1. Pada Budaya Organisasi, yang menjawab "Sangat Setuju dan Setuju (34,67% + 51,83% = 86,5%)" maka dengan merujuk kepada Skala Penilaian Presentase Skor (Ridwan, 2008:20), pernyataan pada variabel Budaya Organisasi termasuk kedalam kategori "Sangat Baik". Indikator yang paling berpengaruh dari variabel budaya organisasi adalah adaptasi sebesar 21,00 %, di ikuti konsistensi sebesar 20,89 %, keterlibatan sebesar 20,60 %, dan pengaruh paling rendah adalah indikator misi sebesar 19,13 %. Dengan demikian Budaya organisasi pada SBU PIK PT Sucofindo (Persero) Jakarta SANGAT BAIK.
2. Pada Komitmen Organisasi, yang menjawab " Sangat Tidak Setuju " sebanyak O atau 0%. Berdasarkan interpretasi prosentase skor atas jawaban responden yang menjawab "Sangat Setuju dan Setuju (19,457% + 69,64 % = 89,09%) maka dengan merujuk kepada Skala Penilaian Presentase Skor (Ridwan, 2008:20), pernyataan pada variabel Budaya Organisasi termasuk

P – ISSN 2541 6006

kedalam kategori "Sangat Baik". Indikator yang paling berpengaruh dari variabel komitmen organisasi adalah *Continuance Commitment* sebesar 30,18 %, di ikuti dengan *Affective Commitment* sebesar 29,71 % dan indikator yang memiliki pengaruh paling rendah adalah *Normative Commitment* sebesar 29,77 %. Dengan demikian Komitmen Organisasi pada SBU PIK PT Sucofindo (Persero) Jakarta SANGAT BAIK.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, terdapat korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar Koefisien korelasi (r) = 0,41 yang termasuk kategori cukup kuat (0.40-0.59). Nilai t *hitung*> t *tabel* yaitu 3,41> 2,01 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Persamaan regresi linear sederhana *Y = 25,77 +* 0,39 X artinya bahwa variabel budaya organisasi (X) dengan variabel komitmen organisasi (Y) memiliki arah hubungan yang positif, dimana setiap budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,39. Namun jika budaya organisasi bernilai 0 (nol), maka komitmen organisasi bernilai konstan sebesar 25,77 tanpa mengalami peningkatan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berbanding lurus atau linier dengan komitmen organisasi. Koefisien Determinasi (KD) sebesar 16,81% artinya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 16,81% dan sisanya sebesar 83,19% dipengaruhi beberapa faktor lain. Hal ini sejalan dengan Schein (dalam Luthans dan Hodgetts, 2013:170) bahwa "budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan". Demikian pula sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

a) Budaya Organisasi pada karyawan SBU PIK PT Sucofindo (Persero) Jakarta, SANGAT BAIK.
b) Komitmen Organisasi pada karyawan SBU PIK PT Sucofindo (Persero) Jakarta, SANGAT BAIK.
c) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, dengan Koefisien Korelasi (rxy) Cukup Kuat yaitu sebesar 0,41. Persamaan Regresi Linear Sederhana Y = 25,77 + 0,39 X dimana setiap budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,39. Besarnya t hitung 3,41 > t tabel 2,01 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Koefisien Determinasi (KD) sebesar 16,49 % artinya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 16,49 %. sedangkan sisanya sebesar 83,51 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Saran dari penelitian ini, antara lain:

a) Pada variabel budaya organisasi, indikator yang memiliki pengaruh paling rendah adalah terkait dengan misi, oleh karena itu maka perlu lebih dioptimalkan.

P – ISSN 2541 6006

b) Pada variabel komitmen organisasi, indikator yang memiliki pengaruh paling rendah adalah terkait dengan *normative commitment*, oleh karena itu maka perlu ditingkatkan waskat.

DAFTAR PUSTAKA

Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.

Malayu, Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. (2005). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Riduwan. (2013). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Soekidjan. (2009). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.