

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK PT X DI SURABAYA

Bachtiar Nanda Pradita

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: bachtiarpradita@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian teknik PT X berjumlah 41 karyawan. Instrumen yang digunakan berupa skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi. Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,596 ($r=596$) dengan arah yang positif. Artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, sehingga semakin baik karyawan memaknai budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X.

Kata Kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, karyawan teknik

Abstract

This study was to determine the relationship between organizational culture with organizational commitment to engineer employee in X Company. This research using quantitative approach method. The subjects in this study is engineer were 41 employee's. Data is collected by organizational culture scale and commitment organizational scale. Data were analyzed by product moment technique. Result of study on hypothesis testing, there is positive correlations between organizational culture and organizational commitment which 0,596 ($r=596$). The result means, the better employee's perception of organizational culture, it could make a strong commitment of engineer employee in X Company.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, engineer employee

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting pada perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi, agar dapat bertahan dan meningkatkan jasa, produk, serta kualitas layanan yang dihasilkan. Greenberg dan Baron (2003), karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih produktif dan stabil, sehingga akan menguntungkan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen organisasi memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Choong, Wong & Lau, 2011). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan keterlibatan dan tanggung jawab pada perusahaan (Satriya, 2018). Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka persepsi mengenai *turnover* akan rendah. Hal ini dikarenakan karyawan akan memiliki persepsi bahwa dirinya akan rugi jika meninggalkan perusahaan. Karyawan juga dapat merencanakan tujuan dan pencapaian yang positif. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitasnya dan melaksanakan tujuan serta pencapaian yang telah direncanakan.

Karakteristik karyawan yang berkomitmen muncul pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya. Berdasarkan data yang diperoleh pada saat studi pendahuluan di PT X pada *Manager Departement Human Capital*, didapat hasil bahwa karyawan bagian teknik di selalu mematuhi aturan-aturan yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya masuk kantor sesuai dengan *shift* dan jadwal. Data diambil berdasarkan rekap absen karyawan. Karyawan teknik juga memakai seragam dan kelengkapan kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Angka *turnover* karyawan bagian teknik juga rendah. Dalam kurun waktu 10 tahun, terhitung hanya 1 karyawan yang *resign*.

Beberapa faktor diketahui berhubungan dengan komitmen organisasi, diantaranya karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja (Steers & Porter, 2008). Sementara, Ekowati dan Andini (2008), memaparkan *percieved organizational support* dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian lain menunjukkan, bahwa salah satu faktor yang mendukung komitmen organisasi adalah budaya organisasi (Pathardikar & Sahu, 2011).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh bagi perusahaan. Budaya organisasi dapat memengaruhi ketepatan waktu terhadap penyelesaian sebuah pekerjaan (Arditi, Nayak, & Danci, 2016). Berkelanjutan dengan hal tersebut, budaya organisasi juga memberikan dampak kepada kinerja karyawan (Usmany, Hamid, & Utami 2016). Selanjutnya budaya organisasi juga dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Herman, 2018).

Schein (2010), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem dasar yang dikembangkan organisasi untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal yang telah berhasil dan dianggap baik sehingga layak untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai bentuk pemahaman dan pengetahuan. Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya organisasi merujuk pada sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota dan membedakan dengan organisasi yang lain.

Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, apabila dapat memaknai budaya organisasi dengan baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada saat studi pendahuluan pada *Manager Departement Human Capital* PT X menyebutkan, salah satu penyebab baiknya komitmen karyawan tersebut dikarenakan pemberian informasi kinerja yang dilakukan secara rutin selama 3 bulan sekali. Informasi kinerja ini merupakan bentuk pengamalan salah satu budaya perusahaan, yaitu pengelolaan SDM yang didasari oleh peran serta keadilan. Secara umum, informasi kinerja ini merupakan bentuk penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada umumnya. Hanya saja, pihak perusahaan lebih memilih penyebutannya sebagai informasi kinerja daripada penilaian kinerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Soryani, Syah dan Raras (2018) berjudul "*The influence of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction*", diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif pada komitmen organisasi. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa apabila budaya organisasi telah mencapai seluruh level dari anggota organisasi, dalam hal ini manajemen dan seluruh staf tanpa paksaan, akan muncul komitmen organisasi yang kuat.

Berdasarkan fenomena yang telah digambarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Ardianto (2010), pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data di lapangan.

Penelitian kuantitatif umumnya menekankan analisis data yang bersifat angka, umumnya menggunakan sampel penelitian yang cukup besar (Azwar, 2015).

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan bagian teknik. Pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi yang dibuat berdasarkan teori dari Robbins dan Coulter (2018), dan skala komitmen organisasi yang dibuat berdasarkan teori dari Allen & Meyer (1997). Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS 22.00 for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setelah data diperoleh, peneliti melanjutkan skoring dan tabulasi terhadap kedua skala agar dapat diolah. Skala komitmen organisasi memiliki nilai minimum 72, nilai maksimum 110 dan memiliki rata-rata sebesar 87,05 dan standart deviasi 7,909. Skala budaya organisasi memiliki nilai minimum 96, nilai maksimum 142, memiliki rata-rata sebesar 116,95 dan standart deviasi 11,108.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows*. Sebaran data dikatakan normal apabila nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaran data dikatakan tidak normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2012).

Merujuk pada hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikansi (p) *normality* komitmen organisasi dan budaya organisasi masing-masing sebesar 0,200 dan 0,111. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y. Data dikatakan memiliki hubungan linear apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2012).

Mengacu pada hasil uji linearitas, diketahui bahwa signifikansi (p) *linearity* untuk variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki signifikansi (p) kurang dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel berhubungan secara linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi *pearson correlations product moment* digunakan untuk melihat besar hubungan atau korelasi antara kedua variabel. Kedua variabel memiliki hubungan signifikan apabila nilai uji signifikansi *pearson correlations product moment* kurang dari 0,05 (Azwar, 2015).

Hasil analisis pengujian korelasi *pearson correlations product moment* pada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Perhitungan Uji Korelasi Product Moment

| | | | |
|---------------------|---|---------------------|---------------------|
| Komitmen Organisasi | Pearson Corellation Sig. (2 tailed) | 1 41 | 596** .000 41 |
| Budaya Organisasi | Pearson Corellation Sig. (2 tailed) | 596** .000 41 | 1 41 |

Nilai korelasi *pearson* pada tabel1 diketahui sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kekuatan hubungan sebesar 0,596 pada variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang tergolong sedang. Sesuai dengan hasil perhitungan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (p) dihasilkan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya. Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya. Responden pada penelitian ini berjumlah 41 karyawan. Berdasarkan analisis korelasi menggunakan *product moment* dengan bantuan program SPSS 22.00 *for windows*, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas atau nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang memiliki arti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS 22.00 *for windows* memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,596. Apabila disesuaikan dengan kriteria interval korelasi, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara kedua variabel yaitu budaya organisasi dengan komitmen

organisasi tergolong kategori sedang. Hubungan dengan kategori sedang ini disebabkan karena karyawan teknik memiliki persepsi yang cukup baik dalam memaknai budaya organisasi perusahaan, sehingga karyawan memiliki komitmen organisasi. Arah hubungan yang positif menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, maka semakin tinggi pula nilai komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X.

Komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dalam perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2013). Sejalan dengan hal tersebut, karyawan yang memiliki komitmen ditunjukkan dengan kesediaanya untuk menerima nilai dan tujuan yang ditanamkan oleh organisasi, yang dimunculkan dengan tetap bertahan dalam organisasi (Rahayu, 2012). Nilai-nilai perusahaan telah tertanam pada karyawan teknik, sehingga karyawan teknik menyatakan kesediaannya untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini didukung dengan data demografis karyawan bagian teknik PT X di mana *turnover* yang sangat rendah, yaitu dalam kurun waktu 10 tahun hanya 1 karyawan yang melakukan *resign*. Fakta tersebut mengindikasikan bahwa fase komitmen organisasi telah terjadi dalam kurun waktu yang lama. Artinya, karyawan teknik telah memiliki potensi untuk mengembangkan komitmen organisasi mereka.

Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X Surabaya memiliki arah hubungan yang positif dan tergolong kategori sedang. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Soryani, Syah dan Raras (2018), bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif pada komitmen organisasi. Apabila budaya organisasi telah mencapai seluruh level dari anggota organisasi, dalam hal ini manajemen dan seluruh staf tanpa paksaan, akan muncul komitmen organisasi yang kuat.

Penjelasan di atas sejalan dengan kondisi yang berada pada PT X Surabaya. PT X memiliki suatu budaya yaitu pengelolaan SDM yang didasari oleh peran serta keadilan. Ini dimunculkan melalui pemberian informasi kinerja. Karyawan mempersepsikan informasi kinerja sebagai suatu kegiatan yang positif. Informasi kinerja bersifat evaluatif dan dimanfaatkan sebagai kegiatan untuk meningkatkan keeratan dengan anggota satu sama lain. Nilai-nilai yang ditanamkan akan dipegang secara intensif, dan dianut secara keseluruhan oleh karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa informasi kinerja ini memberikan pengaruh yang bermakna bagi sikap dan perilaku para karyawan.

Ritus merupakan tata cara fanatik yang tidak boleh dilanggar, sementara ritual merupakan penguat sisi nilai dari budaya organisasi (Robbins & Judges, 2013). Ritus dan ritual ini sejalan dengan kegiatan informasi kinerja, di mana pemberian informasi kinerja dilaksanakan secara

rutin setiap 3 bulan sekali untuk mempertahankan semangat karyawan dalam bekerja.

Adanya informasi kinerja membuat karyawan memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan, sehingga memunculkan komitmen organisasi pada karyawan. Semakin kongruen nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan perusahaan, maka komitmen organisasi juga akan semakin kuat. Kecocokan nilai-nilai tersebut memberikan karyawan rasa nyaman dan rasa memiliki satu sama lain. Sejalan dengan penelitian Rahayu (2012), kebulatan tentang makna budaya organisasi akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasi pada karyawan. Kualitas ini kemudian akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Pada penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan teknik PT X di Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, dan memiliki kekuatan korelasi kategori sedang dengan nilai 0,596. Artinya, komitmen organisasi karyawan PT X dapat dibentuk oleh budaya organisasi sebesar 59,6%, sedangkan 40,4% komitmen organisasi dibentuk oleh faktor-faktor lain seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan pengalaman kerja.

Suatu perusahaan untuk menciptakan suatu keberhasilan, perlu untuk meningkatkan faktor kinerja organisasi. Misalnya dengan mengembangkan dan menjaga suatu budaya organisasi. Budaya organisasi perlu menjadi konsentrasi perusahaan karena sebagai modal kelangsungan karyawan, yang meliputi nilai-nilai dan ritual untuk menyokong komitmen organisasi karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hubungan juga bersifat positif dan linear, yang artinya semakin tinggi karyawan memaknai budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak terkait, yang hendaknya dijadikan pertimbangan, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa masukan kepada PT X, dengan mempertahankan budaya organisasi, dalam memberikan penanaman nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mempertahankan pemberian informasi kinerja secara rutin, sehingga karyawan teknik dapat benar-benar

mempersepsikan budaya organisasi secara maksimal. Semakin baik karyawan mempersepsikan budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan teknik

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas populasi, sehingga mendapatkan data dan hasil yang lebih beragam. Sesudah itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian faktor-faktor lain dari komitmen organisasi seperti, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik individu, maupun faktor pengalaman kerja, sehingga dapat memberikan rekomendasi lain bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitmen in the workplace: Theory, research, and application*. United Kingdom: Sage Publication Ltd.
- Ardianto, E. (2010). *Metode Penelitian Untuk Public Relatios Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Choong, Y. O., Wong, K. L., & Lau, T. C. (2011). Psychological empowerment and organizational commitment in the Malaysian higher education institutions: A review and research agenda. *Journal Savap*, 1(2): 236-245.
- Ekowati D., & Andini, M. (2008). Percieved organizational support and commitment organizational. *Jurnal manajemen teori dan terapan*, 1(2).
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Pathardikar, A. D., & Sahu, S. (2011). Implication of the organizational cultural antecedents on organizational commitment: A study in indian public sector unit. *Global bussines review*, 12(3), 431-446.
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit umum daerah dr. Syaiful anwar malang. *Jurnal psikologi*, 1(2): 63-66.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2013) *Organizational Behavior*. 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Satriya, M. G. R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan PT. SMB. *Jurnal Psikologi IndustriInsan*, 18(3), 50-64.

Soryani., Syah, T. Y., & Raras, P. (2018). The influence of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *International journal of economic, commerce and management*, 6(5) 151-165.

Steers, R.M., & Porter, L.W. (2008). *Motivation and Work Behavior*. New York: Acadaemic Press.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

