

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN RUMAH MAKAN X

Ciendya Putri Yuda Ramadhani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. ciendya.17010664202@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Rumah makan X berdiri sejak tahun 2017 dan memiliki cabang di beberapa kota. Femonema ini diawali dengan komitmen organisasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk dari komitmen organisasi dari karyawan rumah makan X dan budaya organisasi dari rumah makan X. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui komparasi atau hubungan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan rumah makan X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode penelitian menggunakan kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh yang mana menggunakan seluruh anggota populasi karyawan rumah makan X sebanyak 30 orang. Validitas penelitian ini akan dikur dengan *Product Moment* dan diukur menggunakan *SPSS 25.0 for Windows*. Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dan diukur menggunakan *SPSS 25.0 for Windows*. Analisis data untuk mengetahui korelasi akan menggunakan *product moment*. Analisa data akan melalui beberapa tahap yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis yang akan dibantu menggunakan *SPSS 25.0 for Windows*.

Kata Kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, karyawan rumah makan X

Abstract

Restaurant X established since 2017 and has branches in several city. This phenomenon begins with employee organizational commitment which can changes, one of which is influenced by organizational culture. The purpose of this study is to determine the shape from the organizational commitment of the employees of restaurant X and the organizational culture of the restaurant X. This study was also conducted to determine the comparison or relationship of organizational culture to the organizational commitment of employees of restaurant X. The method used in this study is quantitative with research methods using a questionnaire. The sampling technique uses saturated sampling technique which uses all members of the employee population of restaurant X as many as 30 people. The validity of this research will be measured using Product Moment and measured using SPSS 25.0 for Windows. As for the reliability test using Alpha Cronbach and measured using SPSS 25.0 for Windows. Data analysis to determine the correlation will use the product moment. Data analysis will go through several stages, namely normality test, linearity test, and hypothesis testing which will be assisted using SPSS 25.0 for Windows.

Keywords: *organizational commitment, organizational culture, restaurant employees*

PENDAHULUAN

Peran karyawan saat ini telah berkembang searah dengan perkembangan zaman. Pada sebuah perusahaan apabila kita ingin menumbuhkan dan meningkatkan bisnis dalam perusahaan tersebut tentu kita membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan profesional dalam bidang yang dibutuhkan. Karyawan merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan bisa berjalan. Tidak hanya itu, apabila tidak adanya karyawan yang berkompeten dan ahli dalam bidangnya dalam

sebuah perusahaan tentu perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan untuk berkembang.

Dunia industri semakin kompetitif, termasuk bisnis kuliner atau industri rumah makan. Perlu memperbarui kebijakan perusahaan yang terjadi pada tahun 2020 tidak perlu mengembangkan industri pangan yang terus tumbuh dan dibawah 3,9% (Nurcaya, 2020). Guna mengembangkan dan mempertahankan eksistensi dari bisnis kuliner ini maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang baik. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya manusia memegang peranan penting untuk pelayanan dari bisnis kuliner.

Pada setiap perusahaan bidang apapun tentu memiliki karyawan sebagai komponen utama penggerak kemajuan dari perusahaan tersebut. Karyawan dalam setiap bidang di perusahaan memiliki kriteria berbeda-beda yang dibutuhkan. Salah satu kriteria yang dibutuhkan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasional merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh karyawan perusahaan atau anggota organisasi. Komitmen organisasional yaitu sebuah keadaan psikologis yang mana mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan menimbulkan implikasi pada keputusan untuk menghentikan atau melanjutkan kegiatan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Bersama dengan dorongan teori dari Meyer & Allen, Mowday, Steers dan Porter (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah perilaku yang menghubungkan karyawan dengan organisasi. Sedangkan menurut Meutia (2019) komitmen organisasi merupakan identifikasi terhadap kuatnya keterlibatan seseorang (karyawan) untuk organisasinya. Hal ini menandakan bahwasanya karyawan memiliki komitmen yang tinggi dan memberikan dorongan untuk bertahan dalam organisasi atau tempatnya bekerja serta memiliki kesediaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi juga melibatkan emosional dari karyawan untuk mencapai keberhasilannya dan meningkatkan kepercayaannya terhadap organisasi yang ditempatinya. Komitmen organisasi membentuk kemauan dan keinginan dari karyawan untuk berperan aktif terhadap organisasi dan bertanggung jawab atas tugas, serta kesiapan karyawan untuk menghadapi segala kesulitan atau tantangan yang dihadapinya (Ramadhan, 2017).

Terdapat tiga indikator dalam komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, serta *normative commitment* menurut Porter (dalam Fachrudin et al., 2017). *Affective commitment* adalah bentuk komitmen dari emosional karyawan. Emosional dalam hal ini adalah adanya keyakinan yang kuat dari karyawan untuk mengimplementasikan nilai-nilai dari organisasi dan menjadikan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. Hal ini timbul karena adanya kebutuhan dari karyawan dan merasa takut jika bertindak di luar norma yang berlaku di organisasi tersebut. Komponen ini menunjukkan keterikatan emosional seorang karyawan, mengidentifikasi dirinya, dan menunjukkan komitmennya terhadap organisasi. Pekerja dengan komponen emosional yang tinggi ingin tinggal di negara itu dan karena itu tetap menjadi anggota organisasi. Komponen ini dapat dikembangkan melalui kapabilitas organisasi, seperti sistem desentralisasi perusahaan dalam bentuk kebijakan organisasi yang adil, dan bagaimana menyediakan kebijakan organisasi yang populer bagi karyawan.

Kedua adalah *continuance commitment* yaitu timbulnya persepsi bahwa karyawan akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dan perasaan membutuhkan organisasi atau karena tidak adanya alternatif lain serta hak-hak istimewa sebagai senior jika meninggalkan organisasi. Komponen ini menunjukkan bahwa pekerja menyadari kerugian yang mereka hadapi

ketika mereka berhenti dari pekerjaan mereka. Pekerja yang bertahan didasarkan pada elemen kontinuitas. Saya punya kebutuhan. Komponen ini mencerminkan investasi yang dilakukan karyawan di perusahaan dalam bentuk waktu, tenaga, atau uang, yang harus dikeluarkan ketika seseorang meninggalkan organisasi, dan karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menemukan alternatif yang lebih baik. dapatkan dari perusahaan lain. Kedua hal tersebut menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. *Continuance commitment* dapat dikatakan sebagai kewajiban yang mencerminkan pengakuan biaya yang lebih tinggi ketika seorang kerabat meninggalkan organisasi. Segala sesuatu yang dianggap kerugian baginya. Keterlibatan karyawan pada *continuance commitment* adalah keterlibatan yang menghasilkan manfaat bagi dirinya sendiri. Jadi ketika karyawan meninggalkan organisasi, mereka akan merasa seperti sedang mengalami kerugian besar. Terdapat dua faktor yang melekat pada komponen kewajiban kontinuitas, yaitu pengambilan kesempatan untuk mengambil pekerjaan alternatif lain sebagai pilihan dan pengorbanan yang dirasakan dalam meninggalkan perusahaan. Komponen kontinuitas adalah komponen yang didasarkan pada persepsi karyawan terhadap kerugian yang mereka hadapi ketika meninggalkan organisasi.

Ketiga adalah *normative commitment* yang tumbuh berdasarkan pengalaman selama bekerja. Salah satunya adalah adanya tekanan dari pihak lain terhadap konsekuensi jika meninggalkan organisasi dan adanya refleksi mengenal hal-hal yang telah diperoleh dan kewajiban yang didapat. Pada dasarnya *normative commitment* ini menekankan nilai-nilai yang dimiliki individu terhadap organisasinya dan nilai-nilai internalisasinya. Apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berarti bagi karyawan. Evaluasi antara perusahaan dan individu dapat dibandingkan satu sama lain secara umum. Karyawan yang pandai menginternalisasi ini diharapkan menjadi anggota kelompok yang baik. Baik dapat berarti mampu memberikan kontribusi berupa kontak sosial, umpan balik dan kepercayaan terhadap manajemen perusahaan. Komponen normatif adalah sikap karyawan terhadap kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi. Elemen ini mencerminkan perasaan mereka tentang kewajiban mereka untuk melanjutkan pekerjaan mereka. Pekerja dengan elemen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus bertahan dalam organisasi. Pengembangan komponen ini berkomitmen pada karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya di organisasi selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) oleh individu dan selama sosialisasi ketika individu bergabung dengan organisasi, itu terjadi melalui serangkaian tekanan yang Anda rasakan. Anda sedang melakukan. Selain itu, komitmen normatif berkembang ketika organisasi memberikan nilai signifikan kepada individu dan membimbing karyawan untuk terus bekerja di organisasi sebagai tanda kompensasi.

Perusahaan X adalah perusahaan yang cikal bakalnya bergerak di bidang General Kontraktor. Namun beberapa tahun yang lalu Perusahaan X mulai

melebarkan sayapnya pada bidang bisnis lain yaitu *food and beverages* yang mana bisnis ini berupa Rumah Makan X. Rumah makan X adalah salah satu restoran cepat saji yang menjual olahan ayam. Rumah makan X resmi berdiri pada tahun 2015 di Pusat yang akan kita sebut sebagai Rumah makan X pusat. Seiring dengan berjalannya waktu Rumah makan X mulai membuka peluang usaha dengan menawarkan *franchise* sehingga mulai berdiri cabang Rumah makan X di kota-kota lain di Indonesia. Beberapa Rumah makan X cabang lain tentu berbeda-beda pemilik pada setiap cabangnya, tetapi ada tiga cabang Rumah makan X yang dikelola oleh satu perusahaan yang sama, yaitu Rumah makan X cabang Sidoarjo, cabang Surabaya 1 dan cabang Gresik. Rumah makan X cabang Sidoarjo sendiri berdiri pada tahun 2017. Rumah makan X memiliki cabang lain di Gresik yang resmi berdiri sejak tahun 2018 dan di Surabaya yang disebut sebagai Rumah makan X cabang Surabaya 1. Pada setiap cabang Rumah makan X memiliki sekitar 30 karyawan, yang mana mereka bekerja secara berganti *shift*.

Berdasarkan jenis dari rumah makan X yaitu restoran *fast food*, karyawan yang dibutuhkanpun banyak. Hal ini disebabkan oleh banyaknya bagian yang harus dikerjakan sebelum makanan siap untuk disajikan. Karyawan dalam sebuah perusahaan akan bekerja bersama dengan tim, yang mana tentunya setiap karyawan akan saling berhubungan dengan karyawan lain. Bersama dengan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan, karyawan-karyawan ini memiliki tingkat komitmen organisasional yang berbeda-beda setiap individu. Hal ini terjadi pula pada karyawan Rumah Makan X yang mana karyawannya memiliki perilaku komitmen organisasi berbeda-beda dan setelah melewati tahap. Beberapa perilaku karyawan di rumah makan X menunjukkan adanya *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Contoh dari *affective commitment* menurut Porter dalam Fachrudin (2017) yaitu mereka memiliki keyakinan tujuan mereka bekerja adalah prioritas utama karena terikat dengan kontrak perusahaan. Selanjutnya contoh dari *continuance commitment* yaitu mereka rugi apabila meninggalkan pekerjaan saat ini sebelum kontrak kerja habis dikarenakan adanya perjanjian yang sudah disepakati untuk membayar denda atau *penalty*, contoh terakhir dari *normative commitment* yaitu adanya kemungkinan jika bekerja di perusahaan lain maka akan kehilangan hak istimewa dan tekanan dari pihak lain akan terjadi. Tidak hanya itu contoh dari komitmen organisasi lainnya yaitu tekad yang besar untuk mengusahakan terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Perilaku yang ditunjukkan antara lain yaitu kerjasama tim yang baik pada tiap-tiap shift setiap harinya. Adapun perilaku yang lain yaitu kehendak yang kuat tiap anggota organisasi untuk mempertahankan anggota organisasinya dengan cara saling memberikan umpan balik yang dapat membangun. Pemberian umpan balik saling mengingatkan dan langsung menegur apabila anggota lain melakukan tindakan yang tidak benar merupakan salah satu contoh perilaku komitmen organisasi. Serta contoh lain yaitu kesetiaan anggota organisasi yang mana setiap bulannya

saling memperebutkan penghargaan sebagai karyawan terbaik.

Pada dasarnya seluruh karyawan rumah makan X telah melewati masa *training*. Pada masa *training* karyawan telah sudah diberi informasi terkait hal apa saja yang harus mereka patuhi selama bekerja. Selanjutnya apabila mereka dinyatakan lolos untuk menjadi karyawan tetap, mereka dipersilahkan untuk membaca surat kontrak dan menandatangani sebagai bukti secara tertulis untuk berkomitmen bekerja pada rumah makan X. Hal ini sesuai dengan keterkaitan antara perilaku organisasi dengan relevansi sikap dari karyawan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah karakter perilaku yang menunjukkan kestabilan. (Fachrudin et al., 2017)

Berdasarkan kondisi diatas dapat disimpulkan jika komitmen organisasi karyawan rumah makan X tergolong tinggi. Urgensi penelitian ini akan melihat hubungan banyaknya budaya organisasi pada Rumah Makan X yang masih negatif dengan komitmen organisasi karyawan yang tinggi. Hasil yang diperoleh tentu dapat menjadi bahan evaluasi bagi Rumah Makan X untuk mencari solusi yang tepat agar dapat meningkatkan produktifitas dan mempertimbangkan budaya organisasi yang baik untuk diterapkan.

Komitmen organisasional penting dimiliki dan merupakan sebuah dimensi dari perilaku karyawan untuk bertahan dalam organisasinya. Komitmen organisasi juga mengidentikkan dengan perasaan positif karyawan terhadap tempatnya bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari pandangan positif individu terhadap organisasi atau institusinya, peran individu maupun kedudukannya dalam organisasi atau institusi sama-sama penting, dan individu memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan organisasinya menurut Meyer & Allen (dalam Syarief et al., 2017).

Kualitas sumber daya manusia merupakan unsur penting selain teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Teknologi dan ilmu yang berkembang jika tidak diikuti oleh keinginan untuk belajar, semangat untuk berkarya dan berinovasi maka bukan apa-apa. Hal ini menandakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat ditinggalkan. Pengelolaan sumber daya manusia berfungsi untuk memastikan efektifitas dari sumber daya manusia dan mempertahankan kontribusi mewujudkan tujuan organisasi (Sutrisno, 2017). Pengelolaan sumber daya manusia yang terukur dalam suatu industri dapat diwujudkan dalam budaya organisasi yang dibentuk.

Menurut Mowdays (dalam Ma'rufi et al., 2019) terdapat beberapa faktor dalam komitmen organisasi diantaranya yaitu, a.) karakter personal, b.) karakteristik peran dan pekerjaan, c.) karakteristik struktur keorganisasian, d.) pengalaman bekerja dan e.) budaya organisasi. Dalam uraian diatas karakter personal yaitu faktor dari dalam seperti usia, ras, kepribadian, jenis kelamin dan tingkat Pendidikan. Karakteristik peran dan pekerjaan disini yaitu kesempatan bekerja seperti semakin banyak seseorang memiliki pengalaman kerja maka akan semakin besar komitmen individu tersebut terhadap organisasinya. Karakteristik struktur keorganisasian yaitu bagaimana proses kepemimpinan

yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seperti luasnya kontrol dan sentralisasi dalam kepemimpinan di dalamnya. Pengalaman bekerja disini yaitu dapat dilihat dari kepentingan individu dalam sebuah perusahaan, ketergantungan individu terhadap organisasi dan keterikatan sosial tiap individu. Apabila semakin besar faktor tersebut maka akan semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor penting karena didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan atau individu yang bekerja dalam perusahaan tersebut mempengaruhi perilaku, aktifitas dan efektivitas pekerjaan.

Menurut Alkahtani & Aziz (2016) didalam penelitiannya terdapat beberapa faktor budaya organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Yang mana di dalamnya terdapat budaya maupun nilai-nilai budaya organisasi yang memberikan dampak terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan. Salah satu media untuk menyatukan organisasi dengan karyawan adalah budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi peran penting dalam sebuah organisasi di dalam perusahaan dikarenakan hal tersebut membuat karyawan merasa dirinya termasuk dalam bagian dari perusahaan serta budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Tanuwibowo dan Susanto (2014).

Schein dan Schein (2016) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasional dari karyawan. Budaya organisasi merupakan istilah yang tidak asing dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya konsep awal dari budaya organisasi ditemukan oleh Schein tahun 1990 yang didefinisikan sebagai Budaya organisasi adalah sebuah kekuatan utama yang mempengaruhi perilaku karyawan dan efektivitas organisasi (Schein dalam Sutrisno, 2018). Sedangkan menurut Sutrisno (2018) beudaya organisasi memiliki makna sebagai suatu pondasi, dasar, serta nilai atau norma yang berlaku sejak lama dan disepakati oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku (Sutrisno, 2018). Nilai-nilai yang berlaku dalam budaya organisasi ini dapat menginternalisasi individu di dalam organisasi tersebut dan menjadi marwah cerminan organisasi. Internalisasi ini akan berdampak pada aktivitas kerja dari anggota organisasi, dalam hal ini adalah karyawan.

Budaya organisasi juga menjadi sebuah standardisasi penerimaan di lingkup organisasi sehingga jika seseorang ingin dapat diterima di lingkungan tempatnya bekerja maka ia harus memahami dan mengaktualisasi budaya organisasi tersebut (Sutrisno, 2018). Seorang karyawan haruslah mengetahui apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang benar maupun apa yang salah dari budaya organisasi yang berlaku. Kuatnya pengamalan budaya organisasi akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, pengamalan budaya organisasi yang lemah akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Peran utama dari budaya organisasi adalah terbentuknya perilaku karyawan dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Luthans,

2012). Kuatnya budaya organisasi akan mempengaruhi efektifitas kinerja karena akan menimbulkan beberapa hal yaitu (1) internalisasi nilai-nilai kunci untuk memiliki perasaan emosional dan terikat; (2) mampu mengendalikan perilaku karyawan; (3) menimbulkan komitmen pada anggota dan sikap loyal; (4) tumbuhnya rasa kebersamaan dan kesetiaan pada organisasi oleh karyawan; (5) orientasi karyawan bekerja adalah untuk tujuan organisasi; (6) adanya perasaan dihargai dan diakui oleh karyawan; (7) terbiasanya melakukan koordinasi yang terintegrasi dan konsisten untuk kegiatan organisasi; (8) kuat dalam mengarahkan perilaku anggota untuk berpegang teguh pada nilai organisasi; (9) mempengaruhi perilaku baik kelompok maupun individu (Schein dalam Sutrisno, 2018). Dalam sebuah organisasi besar terdapat budaya yang dominan dan beberapa subkultur. Budaya dominan mewakili nilai-nilai inti yang dimiliki oleh mayoritas anggota untuk mencerminkan masalah, situasi, atau pengalaman umum yang mereka hadapi. Jika suatu organisasi tidak memiliki budaya yang dominan, nilai budaya organisasi sebagai variabel independen berkurang secara signifikan karena tidak ada interpretasi yang seragam tentang apa yang menggambarkan perilaku baik dan buruk. Oleh karena itu, budaya memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja perusahaan. Dengan kata lain, (1) budaya organisasi (perusahaan) dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan dalam jangka panjang. (2) Budaya organisasi dapat menjadi faktor yang lebih penting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan di masa depan. (3) Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan yang kuat dalam jangka panjang tersebar luas, dan budaya itu berkembang dengan mudah. (4) Sulit untuk mengubah budaya organisasi, tetapi prestasi kerja dapat lebih ditingkatkan. Terdapat pula beberapa hal yang penting dari budaya organisasi yaitu untuk mengontrol sikap dan perilaku karyawan didalam perusahaan. Tidak terlepas dari mengontrol perilaku menurut Dewi (2015) budaya organisasi dapat mempermudah karyawan untuk memunculkan komitmen organisasinya. Setiap perusahaan tentu memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, tetapi budaya organisasi pada setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu sebagai pedoman yang mengatur bagaimana karyawan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini apabila budaya organisasi terpelihara dengan baik dapat menyebabkan peningkatan dalam organisasi menjadi lebih baik. Dalam budaya organisasi ditekankan bahwa fungsi budaya organisasi adalah untuk mencoba menyalarkan perilaku, sikap dan nilai-nilai yang terdapat dalam suatu organisasi.

Dalam kasus ini karyawan rumah makan X memiliki budaya organisasi yang cenderung negatif. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah penulis laksanakan budaya organisasi yang dilakukan antaranya adalah kerap melakukan ijin tidak masuk bekerja tanpa alasan dan mengambil dihari libur, berpenampilan tidak rapi, meninggalkan tempat kerja tanpa melakukan pengecekan terlebih dahulu, membuat surat ijin palsu untuk mengambil cuti, kerap melakukan improvisasi tanpa berkoordinasi dengan atasan, membudayakan

nongkrong dengan karyawan lain hingga larut malam yang menyebabkan kinerja menurun lalu telat masuk kerja dan terakhir adanya karyawan yang enggan melakukan *long shift* atau mengambil *shift* pada hari sabtu atau hari libur dan tanggal merah.

Miller (dalam Sutrisno, 2018) mengungkapkan delapan indikator primer budaya organisasi yang akan berdampak positif terhadap organisasi atau perusahaan. Pertama adalah adanya asas tujuan. Menetapkan tujuan perihlah produk atau jasa yang akan digerakkan. Peran pimpinan dalam memiliki pandangan luhur untuk menggerakkan karyawan adalah penting dalam hal ini. Kedua adalah asas konsensus. Dalam hal ini keputusan dalam mengatasi suatu permasalahan adalah penting jika menyangkut keputusan bersama dan untuk kepentingan bersama. Ketiga adalah asas keunggulan. Keinginan atau adanya dorongan untuk dapat melangkah maju dan berproses akan memberikan kepuasan sendiri dan hal ini dapat dicapai dengan kreatifitas serta produktivitas. Kemudian yang keempat adalah asas kesatuan dimana seluruh anggota dalam organisasi bersama tidak terpecah dalam kelompok-kelompok kecil yang akan mudah memecah belah untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya adalah asas prestasi bahwasanya setiap tindakan manusia atau anggota organisasi memiliki standar dan konsekuensi, termasuk ketika karyawan menunjukkan hasil kinerja yang baik maka perlu adanya apresiasi atau *reward*. Keenam adalah adanya asas empiris yaitu budaya untuk dapat berpikir realistis, jelas, dan kritis untuk menganalisis kemajuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ketujuh ialah asas keakraban yaitu kemampuan untuk berbagi antara satu anggota dengan lainnya, saling memperhatikan, dan bersikap loyal terhadap perusahaan. Kemudian terakhir ialah asas integrasi. Asas integrasi adalah adanya kepercayaan anggota kepada pemimpinnya bahwa pemimpin organisasi memiliki sikap integritas, adil, konsisten, bertanggung jawab, dan mampu menunjukkan perilaku mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara langsung dan observasi bersama dengan pemilik Rumah Makan X, Rumah Makan X cabang Sidoarjo memiliki budaya organisasi yang negatif antara lain a) melakukan improvisasi tanpa berkoordinasi dengan *owner*, b) mengajukan ijin libur satu hari sebelum hari libur, c) mengambil hari libur pada Sabtu dan Minggu, d) penampilan yang tidak rapi, e) tidak melakukan *shift* kedua pada hari Sabtu, f) meninggalkan tempat kerja tanpa di cek, g) membiarkan pasangan memasuki tempat kerja tanpa ijin, h) datang ke tempat kerja dengan waktu yang sempit dengan jam kerja, dan i) memalsukan surat keterangan sakit. Akibat yang ditimbulkan dari budaya organisasi tersebut yaitu diantaranya adalah menurunnya kinerja dari karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara secara langsung, budaya organisasi yang negative juga terjadi pada cabang rumah makan X lain. Cabang rumah makan X lain yang terjadi fenomena ini berada di Gresik. Diketahui jika ada beberapa karyawan rumah makan X Gresik ini yang tinggal di lantai atas bangunan rumah makan X Gresik. Sehingga fenomena budaya organisasinya sedikit berbeda. Perbedaannya terletak

pada karyawan rumah makan X Gresik jauh lebih tepat waktu saat bekerja dibandingkan dengan karyawan rumah makan X sidoarjo, yang mana karyawannya tidak ada yang tinggal satu atap dengan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hal tersebut maka budaya organisasi sebagai suatu kekuatan sosial meskipun bukanlah suatu hal yang nampak namun memiliki pengaruh signifikan terhadap anggota organisasi untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi (Mahayasa, 2018). Seseorang akan belajar untuk dapat diterima sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku ditempatnya, mempelajari perilaku yang benar atau salah, serta apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Budaya organisasi bahkan dapat menciptakan perilaku positif, membuat karyawan berdedikasi, dan juga produktif (Nikpour, 2017).

Menurut Umar (dalam hakim,2014) terdapat beberapa hal yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi diantaranya adalah, a) keleluasaan dalam penyelesaian pekerjaan; yaitu membebaskan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya tanpa menyalahi aturan dari Standar Operasional Prosedur di perusahaan, b) toleransi terhadap pekerjaan yang cukup beresiko; yaitu mengutamakan keamanan dan keselamatan karyawan dalam bekerja, c) pola komunikasi; yaitu proses komunikasi baik cara penyampaian dan pemberian kritik atau saran yang di dukung oleh setiap anggota organisasi, d) dukungan dari anggota organisasi; yaitu pengupayaan setiap anggota organisasi agar terciptanya koordinasi yang baik antar karyawan atau rekan kerja, dan e) komitmen karyawan terhadap organisasi; yaitu bagaimana karyawan mengenal dan memiliki keterikatan terhadap organisasinya.

Urgensi penelitian akan melihat hubungan banyaknya budaya organisasi pada Rumah Makan X yang masih negatif dengan komitmen organisasi karyawan yang tinggi. Hasil yang diperoleh tentu dapat menjadi bahan evaluasi bagi Rumah Makan X untuk mencari solusi yang tepat agar dapat meningkatkan produktivitas dan mempertimbangkan budaya organisasi yang baik untuk diterapkan di lingkungan kerja rumah makan X.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasari oleh angka dan dianalisis dengan perhitungan statistik (Jannah, 2016). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat non eksperimen. Tujuannya untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti dan mengkomparasikannya. Perolehan data primer dalam penelitian ini didapat langsung dari responden melalui alat pengukuran yang disebarakan.

Tehnik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Tehnik sampel jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan sampel apabila yang digunakan adalah seluruh dari anggota populasi. Hal ini

dapat dilakukan apabila dalam penelitian ini anggota populasi yang digunakan tidak lebih dari 30 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek yang akan diukur (Azwar, 2017). Jumlah dari populasi ini adalah 30 karyawan rumah makan X. Sedangkan untuk sampel penelitian yaitu subjek dari penelitian ini penulis gunakan dari seluruh populasi (Sugiyono, 2018) yaitu berjumlah 30 karyawan rumah makan X pada cabang Gresik. Berdasarkan observasi dan wawancara pemilik Rumah makan X secara langsung, perilaku ini terdapat kemiripan pada Rumah makan X cabang Sidoarjo dengan cabang Gresik. Sehingga untuk kebutuhan penelitian penulis hanya menggunakan Rumah makan X cabang Sidoarjo dan Rumah makan X cabang Gresik. Sehingga dalam penelitian ini seluruh karyawan Rumah makan X menjadi subjek penelitian. Dalam pelaksanaan *Try Out* subjek yang digunakan adalah karyawan dari cabang Gresik rumah makan X sejumlah 30 orang.

Adapun definisi operasional dari variabel budaya organisasi diartikan sebagai pondasi, dasar, serta nilai atau norma yang berlaku sejak lama dan disepakati oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku. Adapun indikatornya adalah asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiris, asas keakraban, dan asas integritas menurut Miller (dalam Sutrisno, 2018). Sedangkan definisi operasional komitmen organisasi adalah kuatnya keterlibatan seseorang (karyawan) untuk organisasinya. Indikator dalam komitmen organisasi menurut Meyer dan Herscovitch (dalam Yusuf et al., 2017) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, serta *normative commitment*.

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk kuisioner. Metode pengambilan data sendiri akan menggunakan alat ukur dengan indikator variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional pada karyawan rumah makan X yang akan diukur melalui empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pilihan jawaban tersedia sebanyak 4 dikarenakan untuk menghindari jawaban ragu-ragu atau netral yang tidak memiliki nilai.

Validitas penelitian ini akan diukur dengan Product Moment dan diukur menggunakan SPSS 25.0 for windows. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dan diukur menggunakan SPSS 25.0 for windows. Analisis data untuk mengetahui korelasi akan menggunakan *product moment*. Analisa data akan melalui beberapa tahap yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis yang akan dibantu menggunakan SPSS 25.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data yang didapat dari subjek penelitian data akan dianalisa menggunakan SPSS 25.0 for windows dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Budaya Organisasi	30	161	190	179.27	7.786
Komitmen Organisasional	30	80	90	84.97	3.987
Valid (listwise)	N 30				

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah subjek penelitian yang ikut serta dalam kuesioner ini berjumlah 30 orang. Pada variabel budaya organisasi yang terdiri dari 38 aitem kuesioner mendapatkan minimum nilai sebesar 161 dan maksimum nilai sebesar 190 dengan perolehan rata-rata (*mean*) sebesar 179,27 dan nilai standar deviasi diperoleh sebesar 7,786. Sementara pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai minimum sebesar 80 dan nilai maksimal sebesar 90 dengan perolehan rata-rata (*mean*) sebesar 84,97 dan nilai standar deviasi diperoleh sebesar 3,987.

Setelah itu data akan diolah untuk mengetahui distribusi angka untuk dikategorikan menjadi 5 kategori. Kategori yang digunakan peneliti untuk mengkategorikan data yang diperoleh menggunakan norma dari Azwar (2019) yang terdiri dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Data yang diperoleh dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 2. Kategorisasi Budaya Organisasi Karyawan Rumah Makan X

Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 178$	3	10
Rendah	$179 < X \leq 181$	5	16,7
Sedang	$182 < X \leq 183$	10	33,3
Tinggi	$184 < X \leq 186$	6	20
Sangat Tinggi	$187 \leq X$	6	20
Total		30	100.0

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dapat diketahui bahwa ada 3 orang (10%) yang dikategorikan dalam budaya organisasi sangat rendah, 5 orang (16,7%) dengan kategori budaya organisasi rendah. Selain itu ada 10 orang (33,3%) yang memiliki budaya organisasi dengan kategori sedang, 6 orang (20%) dengan budaya organisasi kategori tinggi, dan 6 orang (20%) dengan budaya organisasi kategori sangat tinggi.

Data selanjutnya adalah data untuk distribusi data dari komitmen organisasional yang ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 3. Kategorisasi Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Makan X

Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 80$	6	20
Rendah	$81 < X \leq 82$	5	16,7
Sedang	$83 < X \leq 85$	12	40
Tinggi	$86 < X \leq 87$	4	13,3
Sangat Tinggi	$88 \leq X$	3	10
Total		30	100.0

Data diatas menunjukkan bahwa di rumah makan X terdapat 6 orang (20%) dengan komitmen organisasional kategori sangat rendah, 5 orang (16,7%) dengan komitmen organisasional kategori rendah, 12 orang (40%) dengan komitmen organisasional kategori sedang, 4 orang (13,3%) dengan komitmen organisasional tinggi, dan 3 orang (10%) dengan komitmen organisasional sangat tinggi.

A. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya data akan diuji linearitas dan normalitas datanya. Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang diperoleh peneliti berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Pengujian normalitas data akan dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows.

Metode *Kolmogorov-Smirnov* akan diinterpretasi untuk melihat data peneliti berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan 2 syarat. Jika nilai signifikansi data lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05) maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi data kurang 0,05 (Sig. < 0,05) maka data memiliki berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>			
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Budaya Organisasi	0,133	30	0.185
Komitmen Organisasional	0,101	30	0.200

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk kedua variabel. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel budaya organisasi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,185 yang lebih besar dari 0,05 ($0,185 > 0,05$) maka dapat diinterpretasikan bahwa data pada variabel budaya organisasi berdistribusi normal. Pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel komitmen organisasional didapatkan nilai sebesar 0,2 yang lebih besar dari 0,05 ($0,2 > 0,05$) maka dapat diinterpretasikan bahwa data pada komitmen organisasional berdistribusi normal. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Setelah kedua variabel tersebut berdistribusi normal, selanjutnya akan dilakukan uji linearitas data. Uji linearitas data dilakukan untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut bersifat linier atau tidak linear. Syarat dalam pengambilan keputusan linearitas data adalah dengan melihat data dengan nilai signifikansi pada *Linearity* dan *Deviation from Linearity* (Sugiono, 2017).

Jika nilai signifikansi pada *Linearity* lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05) maka data tersebut tidak linier. Sebaliknya, jika nilai *Linearity* lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) maka data tersebut linier.

Tabel 5. Uji Linearitas berdasarkan *Linearity* dan *Deviation from Linearity*

<i>ANOVA Table</i>		
		<i>Sig.</i>
Budaya Organisasi *	<i>Linearity</i>	0,000
Komitmen Organisasional	<i>Deviation from Linearity</i>	0,060

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditinjau *linearity* kedua variabel memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional bersifat linier. Nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* 0,060 yang dimana lebih besar daripada 0,05 ($0,060 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional bersifat linier.

B. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik pada dua variabel, penelitian ini akan dilanjutkan ke uji hipotesis dengan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Uji korelasi *Pearson Product Moment* bertujuan untuk mengetahui hubungan atau kaitan kedua variabel penelitian, dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan komitmen organisasional. Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk meneliti kaitan 2 variabel dengan melihat gejala interval atau gejala ordinal buatan (Arikunto, 2011). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 for Windows.

Pengambilan keputusan untuk menentukan hasil korelasi atau hubungan antar 2 variabel bersifat signifikan atau tidak signifikan. Hal ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada data yang diolah dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows. Jika nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 (sig. < 0,05) maka korelasi kedua variabel tersebut dikatakan signifikan, dan sebaliknya jika nilai signifikansi diperoleh lebih dari 0,05 (sig. > 0,05) maka korelasi kedua variabel tersebut tidak signifikan. Hipotesis dari penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasional.

Nilai korelasi variabel dapat juga digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan budaya organisasional dengan komitmen organisasional.

Pengambilan keputusan dalam menentukan seberapa kuat hubungan antar kedua variabel dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yang terdiri dari beberapa syarat yaitu:

Tabel 6. Tabel Nilai korelasi Sugiyono

0,000-0,199	Sangat lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Nilai korelasi juga dapat menentukan arah hubungan kedua variabel. Hal ini dapat ditinjau dengan melihat nilai korelasi yang bernilai positif atau negatif. Jika nilai korelasi tersebut bernilai positif, maka arah hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah. Sebaliknya, jika nilai korelasi tersebut bernilai negatif, maka arah hubungan kedua variabel tersebut berbanding terbalik atau tidak searah.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Correlations			
		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasional
Budaya Organisasi	<i>Pearson</i>	1	.950
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	30	30
Komitmen Organisasional	<i>Pearson</i>	.950	1
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	30	30

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi budaya organisasi dengan komitmen organisasional diperoleh sebesar 0,95. Nilai korelasi tersebut mendekati angka 1 yang artinya hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional tersebut sangat kuat. Nilai korelasi tersebut juga bernilai positif yang berarti hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional bersifat positif atau searah. Hal ini berarti jika budaya organisasi dalam karyawan rumah makan X tinggi, maka komitmen organisasionalnya juga tinggi. Sebaliknya, jika budaya organisasi karyawan rumah makan X rendah, maka komitmen organisasionalnya juga ikut rendah.

Berdasarkan uji korelasi diatas juga dapat diketahui hubungan kedua variabel dengan melihat nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut. Pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional signifikan.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dengan komitmen organisasional memiliki hubungan yang selaras dengan hipotesis peneliti.

Selanjutnya peneliti akan melakukan uji koefisien determinan untuk mengetahui seberapa besar peranan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan menghitung sumbangan efektif yang ada pada budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan meninjau nilai *R Squared* pada SPSS 25.0 for Windows.

Tabel 8. Hasil Koefisiensi Determinan

Model Summary				
	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>Model</i>				
Budaya organisasi * komitmen organisasional	.950	.903	.899	1.333

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Squared* diperoleh sebesar 0,903 yang artinya pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 90,3% terhadap komitmen organisasional. Sisanya sebesar 9,7% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dan budaya organisasi di rumah makan X. Subjek yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di rumah makan X cabang Sidoarjo. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner *online* yang ditujukan kepada 30 orang yang telah bekerja minimal 1 tahun di cabang Sidoarjo.

Berdasarkan data yang diperoleh karyawan rumah makan X cabang Sidoarjo diperoleh nilai signifikansi korelasi *Pearson Product Moment* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional. Hasil dari uji korelasi *Pearson Product Moment* memperoleh nilai korelasi sebesar 0,95 yang mendekati angka 1 yang berarti budaya organisasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan komitmen organisasional. Nilai tersebut dilihat berdasarkan tabel nilai yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yang dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi pada hasil uji *Pearson Product Moment* pada kedua variabel bernilai positif yang artinya hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi berbanding lurus atau searah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi karyawan rumah makan X maka semakin tinggi juga komitmen organisasionalnya.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variable y menurut Porter (dalam Fachrudin et al., 2017) semua karyawan menunjukkan adanya komitmen organisasi yang besar terhadap rumah makan X cabang Sidoarjo. Terdapat aspek yang terpenuhi diantaranya adalah

affective commitment, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Aspek tersebut benar terbukti adanya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan

Affective commitment yaitu mereka menunjukkan adanya keyakinan bahwa tujuan mereka bekerja adalah prioritas utama untuk kebutuhan mereka. Pada aspek *affective commitment* karyawan rumah makan X menunjukkan adanya rasa kebutuhan mereka terhadap tempatnya bekerja, yang mana tempat mereka bekerja saat ini di rumah makan X adalah prioritas utama mereka. Pada dasarnya *affective commitment* dapat dikatakan lain sebagai suatu keterikatan emosional yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan seberapa besar karyawan mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi didalam perusahaan. Hal ini mengacu pada rasa memiliki, koneksi, keprioritasan dan dedikasi karyawan. Menurut Porter (dalam Fachrudin et al., 2017) dapat ditarik kesimpulan jika *Affective commitment* pada karyawan rumah makan X dapat di definisikan sebagai nilai kebanggaan, pengertian dan empati yang mereka miliki terhadap tujuan dan nilai organisasi. Artinya karyawan rumah makan X merasa memiliki tanggung jawab individu terhadap organisasi, rasa bangga dan rasa empati terhadap nilai dan tujuan organisasi di perusahaan. *Affective commitment* memiliki kunci utama yaitu *want to* yang artinya hal ini muncul karena adanya keterikatan dengan karyawan, keterikatan dapat muncul dan menyebabkan dampak positif bagi perusahaan karena didukung oleh budaya organisasi yang baik menurut Allen dan Meyer (dalam Fachrudin et al., 2017).

Penjelasan selanjutnya adalah *continuance commitment* yaitu mereka menunjukkan adanya sikap merasa rugi apabila meninggalkan pekerjaan. Kerugian tidak hanya secara materi tetapi juga faktor lainnya seperti lingkungan pekerjaan, rekan kerja dan atasan menurut Porter (dalam Fachrudin et al., 2017). Dalam penelitian ini karyawan rumah makan X menunjukkan jika faktor *continuance commitment* mereka tidak terpenuhi dapat mempengaruhi komitmen organisasi mereka di tempat bekerja. *Continuance commitment* dapat dikatakan sebagai hubungan timbal balik yang saling menguntungkan untuk karyawan rumah makan X. Dalam studi ini, karyawan rumah makan X terbukti adanya jika mereka mempertimbangkan apabila meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya *continuance commitment* sifatnya menjaga hubungan baik dengan karyawan perusahaan dengan kata lain menyebabkan munculnya pola pikir untung rugi dan pertimbangan-pertimbangan lain apabila tidak bekerja di rumah makan X.

Penjelasan selanjutnya aspek terakhir adalah *normative commitment* yang mana karyawan menunjukkan adanya kemungkinan jika bekerja di perusahaan lain maka akan kehilangan hak istimewa. Hak istimewa dapat berupa pola kerja yang sesuai dengan karyawan, bonus dan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan menurut Porter (dalam Fachrudin et al., 2017). Pada studi ini, karyawan rumah makan X menunjukkan bahwa *normative commitment* ini berpengaruh pada komitmen bekerja mereka. Apabila

tidak terpenuhinya hak-hak istimewa yang seharusnya bisa mereka dapatkan di tempat bekerja tentu dapat mempengaruhi komitmen organisasi mereka. Pada dasarnya *normative commitment* yang dimiliki oleh karyawan rumah makan X ini menekankan nilai-nilai yang dimiliki individu terhadap organisasinya dan nilai-nilai internalisasinya. Apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berarti bagi karyawan. Evaluasi antara perusahaan dan individu dapat dibandingkan satu sama lain secara umum. Karyawan yang pandai menginternalisasi ini diharapkan menjadi anggota kelompok yang baik. Baik dapat berarti mampu memberikan kontribusi berupa kontak sosial, umpan balik dan kepercayaan terhadap manajemen perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (dalam Fachrudin et al., 2017) Komponen normatif adalah sikap karyawan terhadap kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi. Elemen ini mencerminkan perasaan mereka tentang kewajiban mereka untuk melanjutkan pekerjaan mereka. Pekerja dengan elemen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus bertahan dalam organisasi. Pengembangan komponen ini berkomitmen pada karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya di organisasi selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) oleh individu dan selama sosialisasi ketika individu bergabung dengan organisasi, itu terjadi melalui serangkaian tekanan yang Anda rasakan. Anda sedang melakukan. Selain itu, komitmen normatif berkembang ketika organisasi memberikan nilai signifikan kepada individu dan membimbing karyawan untuk terus bekerja di organisasi sebagai tanda kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variable x menurut Miller (dalam Sutrisno, 2018) terdapat delapan indikator budaya organisasi yang berkaitan dan berdampak positif. Indikator tersebut berjumlah delapan dan diantaranya yaitu (1) asas tujuan; (2) asas konsensus; (3) asas keunggulan; (4) asas kesatuan; (5) asas prestasi; (6) asas empiris; (7) asas keakraban; (8) asas integrasi. Pertama adalah adanya asas tujuan. Menetapkan tujuan perihal produk atau jasa yang akan digerakkan. Peran pimpinan dalam memiliki pandangan luhur untuk menggerakkan karyawan adalah penting dalam hal ini. Perusahaan yang paling sukses apabila mereka yang bertujuan untuk menghasilkan produk dan layanan yang berguna bagi pelanggan mereka, selalu berinovasi dan memotivasi karyawan mereka. Pimpinan perusahaan perlu memandang mulia tujuan perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja menuju tujuan tersebut. Dengan motivasi diharapkan karyawan dapat bersemangat dan bersemangat untuk fokus pada kinerja dan kualitas kerja mereka.

Kedua adalah asas konsensus. Dalam hal ini keputusan dalam mengatasi suatu permasalahan adalah penting jika menyangkut keputusan bersama dan untuk kepentingan bersama. Perusahaan yang sukses di masa depan adalah perusahaan di mana manajer dapat membuat keputusan kolektif, yaitu keputusan bersama atau biasa disebut dengan keputusan konsensus. Keputusan konsensus umumnya lebih kompleks, berjangka panjang, keputusan terhadap kelompok yang strategis dan dibuat dengan pertimbangan yang cermat

dari atasan dan pihak-pihak yang hanya memiliki kewenangan serta kepentingan. Keputusan konsensus lebih unggul daripada keputusan otoriter, sebuah perintah atau konsultatif, diikuti oleh tindakan yang lebih kreatif, lebih tegas, dan terkoordinasi. Mengembangkan proses konsensus adalah tugas seluruh karyawan rumah makan X saat ini, karena tingginya komitmen organisasi dapat bergantung pada keputusan yang dibuat melalui konsensus.

Ketiga adalah asas keunggulan. Keinginan atau adanya dorongan untuk dapat melangkah maju dan berproses akan memberikan kepuasan sendiri dan hal ini dapat dicapai dengan kreatifitas serta produktivitas. Keunggulan adalah semangat yang mengatur kehidupan dan kesejahteraan jiwa karyawan dari perusahaan. Hasrat atau motivasi untuk keunggulan adalah proses tanpa akhir yang menciptakan kepuasan tersendiri. Keunggulan hanya dapat dicapai sebagai hasil dari kemampuan belajar dan merespon kondisi lingkungan secara kreatif dan produktif. Manajer yang sukses menciptakan budaya keunggulan dengan mengembangkan tiga elemen: standar, motivasi, dan umpan balik, dan menerapkannya dengan upaya terus-menerus.

Keempat adalah asas kesatuan dimana seluruh anggota dalam organisasi bersama tidak terpecah dalam kelompok-kelompok kecil yang akan mudah memecah belah untuk mencapai tujuan organisasi. Terciptanya persatuan dan kesatuan serta tidak lagi terkotak-kotak ke dalam kelas-kelas kecil merupakan upaya yang dihasilkan oleh karyawan rumah makan X. Tuntutan pada perusahaan saat ini tidak lagi membedakan antara pekerja yang hanya memiliki otak dan pekerjaan yang hanya berotot, maka sudah saatnya karyawan berbagi kepemimpinan dan meningkatkan produktivitas. Upaya untuk mempertahankan kelas yang berbeda di dalam perusahaan akan terus menjadi kendala bagi penciptaan produktivitas, terutama di industri makanan. Oleh karena itu, agar terciptanya komitmen organisasi yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan kesatuan dalam karyawan.

Kelima adalah asas prestasi bahwasanya setiap tindakan manusia atau anggota organisasi memiliki standar dan konsekuensi, termasuk ketika karyawan menunjukkan hasil kinerja yang baik maka perlu adanya apresiasi atau *reward*. Hukum perilaku karyawan yang paling penting adalah bahwa mereka paham dengan segala perilaku selalu memiliki konsekuensinya tersendiri dan apabila karyawan mendapatkan hadiah maka dapat dikatakan karyawan tersebut dinilai telah melakukan sesuatu yang dihargai meningkatkan kinerja. Ketika perusahaan menghormati kinerja orang lain dan kinerja karyawan kita, tentu karyawan tidak akan segan berlomba dalam memperbaiki kinerja. Penghargaan atas kinerja karyawan dapat berupa upah, gaji, promosi, bonus, kepemilikan saham, bagi hasil, jaminan kerja, ucapan terima kasih, kesempatan pelatihan dan lainnya. Semua itu merupakan bentuk penghargaan atau pujian yang perlu dibagikan berdasarkan kinerja. Kompensasi ini berupa pengeluaran bagi perusahaan, tetapi dibayar kembali dalam bentuk keuntungan berdasarkan

pendapatan dari masing-masing karyawan. Hal ini harus dikelola dengan baik di dalam perusahaan.

Keenam adalah adanya asas empiris yaitu budaya untuk dapat berpikir realistis, jelas, dan kritis untuk menganalisis kemajuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam studi ini karyawan rumah makan X memiliki kemampuan untuk berpikir realistik, kritis dan kreatif. Kemampuan ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yaitu komitmen terhadap perusahaan

Ketujuh ialah asas keakraban yaitu kemampuan untuk berbagi antara satu anggota dengan lainnya, saling memperhatikan, dan bersikap loyal terhadap perusahaan. Dalam studi ini karyawan rumah makan X menunjukkan adanya keakraban yang terjalin didalam tempat bekerja. Dengan adanya asas keakraban yang sudah terbangun tentu dapat meningkatkan rasa kepercayaan, loyalitas dan pengorbanan terhadap tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan rumah makan X memiliki komitmen organisasi yang tinggi

Selanjutnya terakhir yaitu asas integrasi adalah adanya kepercayaan anggota kepada pemimpinnya bahwa pemimpin organisasi memiliki sikap integritas, adil, konsisten, bertanggung jawab, dan mampu menunjukkan perilaku mencapai tujuan organisasi. Dalam studi ini budaya organisasi yang dilaksanakan di rumah makan X mendukung karyawan untuk memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja. Dalam studi ini integrasi yang terbangun dalam rumah makan X yaitu adanya keserasian antar karyawan dan perusahaan. Karyawan memiliki rasa tanggungjawab, konsisten dan kepercayaan terhadap perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan dampak positif dari karyawan tersebut. Dengan integritas karyawan yang tinggi tentu dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap rumah makan X tersebut.

Hasil ini selaras dengan penelitian Novianti (2011) yang dimana komitmen organisasional dapat dipengaruhi budaya organisasi, sehingga memiliki hubungan yang signifikan dan berkorelasi positif. Taurisa dan Ratnawati (2012) menjelaskan juga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada diri karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Darajat dan Rosyidah (2012) yang menjelaskan hubungan signifikan budaya organisasi dengan komitmen organisasional, budaya organisasi akan berperan sebagai pemicu munculnya komitmen organisasional pada karyawan. Penelitian Arifin, (2010) juga menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasional.

Data yang diperoleh juga menunjukkan rata-rata budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan rumah makan X tergolong sama-sama sedang. Hal ini dikarenakan budaya organisasi mendorong karyawan untuk berperilaku dalam suatu pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Schein tahun 1990 tentang sebagai Budaya organisasi yang merupakan sebuah kekuatan utama yang mempengaruhi perilaku karyawan dan efektivitas organisasi (Schein dalam Sutrisno, 2018). Pada karyawan rumah makan X terdapat budaya organisasi yang cenderung tidak tinggi yang

memiliki dampak pada komitmen rumah makan X yang tidak tinggi juga. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai *R Squared* yang diperoleh sebesar 0,903 yang berarti komitmen organisasional pada karyawan rumah makan X 90,3% dipengaruhi budaya organisasi karyawan rumah makan X, sisanya 9,7% komitmen organisasional karyawan rumah makan X dipengaruhi oleh hal lain seperti kepuasan kerja, dan lain-lain.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan rumah makan X memiliki komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh budaya organisasi pada rumah makan X cabang Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Squared* yang diperoleh sebesar 0,903 yang berarti komitmen organisasional pada karyawan rumah makan X 90,3% dipengaruhi budaya organisasi karyawan rumah makan X. Nilai *linearity* memperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang juga membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional. Kekuatan hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional dapat ditinjau dengan melihat *pearson correlation* yang diperoleh sebesar 0,950 dengan ditinjau tabel nilai korelasi Sugiyono (2018). Berdasarkan tabel 6. Nilai korelasi Sugiyono (2018), hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional tergolong sangat kuat. Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional ini bersifat positif atau searah, ini dapat dibuktikan dari nilai korelasi yang diperoleh. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga komitmen organisasional rumah makan X.

Secara statistik deskriptif pada tabel 2 dan tabel 3 menjelaskan bahwa rata-rata budaya organisasi pada rumah makan X tergolong sedang. Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa terdapat 10 orang (33,3%) memiliki budaya organisasi sedang dan pada tabel 3 terdapat 12 orang (40%) memiliki komitmen organisasional sedang.

Saran

1. Untuk perusahaan Rumah makan X diharapkan tetap mempertahankan budaya organisasi yang sudah berjalan dengan baik. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik tentu akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan yang akan membawa dampak positif kepada perusahaan. Budaya organisasi dapat diperkenalkan sejak dini untuk karyawan baru agar kedepannya karyawan baru lebih mudah untuk menunjukkan komitmen organisasinya pada perusahaan. Kepada perusahaan alangkah lebih baik untuk memberikan inovasi baru dengan memberlakukan *absen* secara online menggunakan *finger print* yang langsung masuk dalam system agar karyawan lebih merasakan dan melihat langsung bagaimana tanggungjawabnya untuk datang tepat waktu di tempat kerja. Perusahaan mungkin bisa untuk

memberikan *reward* tambahan setiap bulannya untuk karyawan yang tidak pernah melakukan pelanggaran aturan perusahaan. Perusahaan diharapkan untuk bisa lebih tegas dalam menekankan budaya organisasi di dalam rumah makan X. Contoh lain yaitu lebih berani dalam memberikan sanksi dan resiko, memberikan atasan atau pimpinan yang mampu membangun budaya yang baik dalam lingkungan kerja dan pemberian *workshop* pada saat *training* karyawan baru agar lebih mengerti makna dari komitmen organisasi.

2. Untuk peneliti selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya besar harapan penulis untuk bisa menyempurnakan penelitian yang telah dilakukan ini. Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya dapat memperbanyak sampel serta semakin meluasnya populasi agar lebih mudah dalam membuat kesimpulan yang ekstensif atau menyeluruh. Berdasarkan hasil sumbangan efektif yang diperoleh terdapat 90,3% komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang artinya peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memiliki kaitan dengan budaya organisasi atau komitmen organisasional seperti kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), *obedience* atau kepatuhan, konformitas, dan lain-lain yang masih memiliki kaitan dengan kedua variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkahtani, A., H., & Aziz, K., A. (2016) The Influence of Leadership Styles on Organization Commitment: The Moderating Effect Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*. 2(1). 23-25.
- Arifin, N. (2010) Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 8(2).
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar.
- Darajat, L. N. 2012. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal KES MAS*, 6(2)
- Fachrudin, N. M. H., Arso, S. P., Fatmasari, E. Y., & Sriatmi, A. (2017). Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(4), 95–101.
- Jannah, M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Mahayasa, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

- Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 73–86. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i01.p08>
- Ma'rufi, A.R., Anam, C. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan (e-Journal)*, 442-446.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. 4(1), 119–126. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65–72.
- Nurchaya, I. A. H. (2020). *Industri main diproyeksi tumbuh 3-4%*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200920/257/1294072/industri-main-diproyeksi-tumbuh-3-4-persen>
- Novianti, P. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353–362.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2016). *Organizational culture and leadership*. Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfa Beta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>
- Taurisa, C., M. & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 19(2).
- Yessica Nathania. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Yusuf, R. A., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. CV. Nas Media Pustaka.