

KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

ARFIAN DANISWARA
PARJONO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: Arfiandnsr@gmail.com

Abstract: *PT Bank Tabungan Negara move in the banking world. Each company must have an organizational culture and organizational climate as well as PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya, such as the creation of a good relationship between employees with one another as well as with superiors, whether in relationship, communication and cooperation. The data used are the primary and secondary data obtained via the question form, documents and interviews. Sample using the method of sampling universe that includes all employees in the loan service and transaction processing PT Bank Tabungan Negara with total 56 employees. Methods of data analysis using Multiple Linear Regression that assisted with SPSS software. The results indicates that the variable organizational culture and Organizational climate is the simultaneous effect of significant organizational commitment variable. Organizational culture partially significant influence on organizational commitment and Organizational climate partially significant influence on organizational commitment.*

Keywords: *organizational culture, organizational climate, and organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pada saat ini semakin cepat dan pesat sehingga berakibat pada perubahan budaya. Suatu organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang berbeda dengan organisasi lain yang sejenis. Wibowo (2010) menyatakan budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi dibentuk oleh pendiri dan pemimpin organisasi

dan pada gilirannya budaya organisasi akan mempengaruhi sumber daya manusia yang masuk ke dalamnya. Namun tidak menutup kemungkinan masuknya sumber daya manusia baru dapat mempengaruhi perubahan budaya organisasi.

Berbeda dengan budaya organisasi, Wirawan (2007:124) menyatakan bahwa iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relatif bersifat tetap dalam jangka panjang, iklim organisasi bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Umumnya, iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manajer.

Organisasi yang sukses tidak hanya didukung oleh budaya organisasi dan iklim organisasinya

saja, tetapi bagaimana cara sebuah organisasi tersebut dapat menumbuhkan suatu komitmen organisasi dalam diri setiap karyawannya. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Luthans (2006: 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

PT BTN Cabang Surabaya merupakan salah satu Bank BUMN di Indonesia yang bergerak dalam dunia perbankan. Masing masing perusahaan pasti memiliki budaya organisasi dan iklim organisasi seperti halnya PT BTN cabang surabaya, seperti terciptanya hubungan yang baik antar karyawan satu dengan yang lain maupun dengan atasan, baik dalam hubungan komunikasi, dan kerja sama.

Tujuan dari penelitian untuk menganalisis kontribusi budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT BTN cabang surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya organisasi

Robbins (2003:305) mendefinisikan “budaya organisasi mengacu ke suatu sistem yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain”. Kreitner dan Kinicki (2005:79) mendefinisikan budaya organisasi adalah “Wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi dalam lingkungannya yang beraneka

ragam”. Susanto (2004:4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam perusahaan”.

Berdasarkan pada pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dianut oleh anggota-anggota perusahaan yang selalu diwariskan kepada anggota-anggota baru agar mengikuti sistem yang telah diterapkan.

Iklim organisasi

Litwin dan Stinger (1968) dalam Wirawan (2007:121) mendefinisikan “iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat”. Mathis dan Jakson (2001:594) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan perasaan karyawan terhadap perusahaan serta aspek-aspek yang ada di dalamnya. Penelitian mengenai iklim organisasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi perubahan-perubahan yang dibutuhkan demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pada pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta bagaimana hubungan antar karyawan dan antar kelompok dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi

Luthans (2006 : 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi”. Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi , komitmen organisasi adalah “derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”.

Amstrong (2003:34) menyatakan bahwa komitmen adalah “kecintaan dan kesetiaan, yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, kesediaan bekerja keras atas nama organisasi. Aranya dan Ferris (1984) dalam Petrolina (2009) mengatakan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai “sebuah kepercayaan pada organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemajuan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi”.

Berdasarkan pada pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah rasa ingin selalu menjadi bagian dari suatu perusahaan dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Robbins (1998:250) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan

dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kebulatan maksud semacam ini akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

Hubungan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

Iklim organisasi sering dikaitkan dengan tingkat komitmen organisasi. Mowday *et al.*, (1979:233) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Shore dan Tetrick (1991:641) menyatakan komitmen pekerja pada organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan persepsi pekerja terhadap komitmen perusahaan terhadap pekerja (dukungan organisasi yang dirasakan) sebagai timbal balik atas persepsi organisasi terhadap sikap dan perilaku mereka.

Berdasarkan berbagai rumusan masalah dan landasan teori, maka peneliti menyimpulkan hipotesis antara lain :

H1: Budaya organisasi dan iklim organisasi mempunyai kondisi yang tinggi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian *Loan Service* dan

Transaction Processing PT. Bank Tabungan Negara cabang Surabaya.

H2: Budaya organisasi dan iklim organisasi secara parsial dan simultan memberi kontribusi terhadap komitmen pada karyawan bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya.

METODE

Populasi PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* adalah 56 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi sekaligus sampel. Teknik *sampling universe* atau sampel jenuh yang menggunakan seluruh 56 orang karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT. Bank Tabungan Negara cabang Surabaya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (angket tertutup dengan skala likert), dokumentasi dan wawancara. Uji keandalan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data dengan bantuan program SPSS versi 20 Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi bertingkat menggunakan program SPSS versi 20.

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dianut oleh anggota-anggota perusahaan yang selalu diwariskan kepada anggota-anggota baru agar mengikuti sistem yang telah diterapkan.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat diukur melalui indikator: (1) objek material, (2) teknologi, (3) bahasa, (4) simbol-simbol, (5) peraturan, (6) nilai terminal, (7) nilai instrumental, (8) hubungan kemanusiaan dengan

lingkungan, (9) sifat dari aktifitas manusia, (10) sifat dari hubungan antar manusia.

Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta bagaimana hubungan antar karyawan dan antar kelompok dalam suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dapat diukur melalui indikator: (1) konformitas, (2) standar, (3) imbalan, (4) semangat kerja kelompok, (5) kejelasan organisasi, (6) tanggung jawab.

Komitmen organisasi adalah rasa ingin selalu menjadi bagian dari suatu perusahaan dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat diukur melalui indikator: (1) komitmen afektif, (2) komitmen lanjutan, (3) komitmen normatif.

Hasil penelitian budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel budaya organisasi. Hasil nilai rata-rata dari pernyataan "Objek Material" sebesar 4,06; pernyataan "Teknologi pendukung" sebesar 3,82; pernyataan "penggunaan bahasa diperusahaan" sebesar 3,48; pernyataan "pemahaman dan penerapan simbol perusahaan oleh karyawan" sebesar 3,74; pernyataan "peraturan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan" sebesar 3,64; pernyataan "nilai terminal" sebesar 3,48; pernyataan "nilai instrumental" sebesar 3,28; pernyataan "hubungan kemanusiaan dengan lingkungan" sebesar 3,63;

pernyataan "sifat dari aktifitas manusia" sebesar 3,45; pernyataan "sifat dari hubungan antar manusia" sebesar 3,16

Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel budaya organisasi, responden memberikan jawaban terendah untuk pernyataan tentang "sifat dari hubungan antar manusia" sebesar 3,16 nilai rata-rata untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,60 dapat diartikan budaya organisasi yang ada pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya dalam kategori tinggi. Surabaya dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel iklim organisasi. Hasil nilai rata-rata dari pernyataan "terjalin komunikasi dan perasaan nyaman antar karyawan " sebesar 4,26; pernyataan "standar produksi perusahaan" sebesar 4,07; pernyataan "imbangan" sebesar 3,65; pernyataan "semangat kerja kelompok" sebesar 3,70; pernyataan "kejelasan organisasi" sebesar 4,45; pernyataan "tanggung jawab" sebesar 4,15.

Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel iklim organisasi, responden memberikan jawaban terendah untuk pernyataan tentang "imbangan" sebesar 3,65 nilai rata-rata untuk variabel iklim organisasi sebesar 4,04 dapat diartikan iklim organisasi yang ada pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel komitmen organisasi. Hasil nilai rata-rata dari pernyataan "komitmen afektif " sebesar 4,46; pernyataan "komitmen *continuence*" sebesar 4,18;

pernyataan "komitmen normatif" sebesar 4,16.

Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel komitmen organisasi, responden memberikan jawaban terendah untuk pernyataan tentang "komitmen normatif" sebesar 4,16. nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasi sebesar 4,27 dapat diartikan komitmen organisasi yang ada pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya dalam kategori sangat tinggi.

HASIL

Analisis regresi linier berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig. t
Konstanta	6,269		
Budaya Organisasi (X1)	-0,363	2,398	0,020
Iklim Organisasi (X2)	0,605	3,047	0,004
R	= 0,411		
R Square	= 0,169		
F	= 5,381		
Sig. F	= 0,007		

Variabel Terikat : komitmen organisasi

Sumber: Diolah penulis, 2013

Regresi linier berganda antara budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya menghasilkan nilai koefisien regresi, nilai koefisien determinasi dan korelasi, serta uji F dan uji T sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) adalah sebesar 3,130 artinya apabila variabel bebas budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) konstan, maka diprediksikan budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 6,269.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar -0,363 artinya jika budaya organisasi (X1) naik satu satuan, maka komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya akan mengalami penurunan sebesar 0,363.

Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X2) adalah sebesar 0,605 artinya jika iklim organisasi (X2) naik satu satuan, maka komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya akan mengalami peningkatan sebesar 0,605.

Koefisien Determinasi (R Square) Koefisien sebesar 0,169 yang berarti variabel budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) mampu menjelaskan komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya sebesar 16,9%, dan sisanya sebesar 83,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Koefisien Korelasi (π) diperoleh nilai variabel budaya organisasi (X1) sebesar -0,152 atau sebesar -15,2%, dengan hubungan searah, nilai variabel iklim organisasi (X2) sebesar 0,280 atau 28,0% dengan hubungan searah yang berarti nilai hubungan antara variabel budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila terdapat budaya organisasi dan iklim organisasi yang meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat sedangkan. Korelasi dari Kedua variabel bebas yang ada adalah signifikan karena angka signifikansinya sebesar 0,001 (< 0,05).

Berdasarkan nilai statistik pada tabel hasil regresi budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 5,381 lebih besar dari f table ($k, n-k-1; \alpha$) = f (2,53,5%) = 3,17 dan nilai signifikansi = 0,007 < tingkat signifikan α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Dari hasil uji F di atas maka disimpulkan untuk menerima hipotesis nol. Dengan demikian budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan mempunyai kontribusi positif signifikan terhadap variabel terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya.

Dilihat dari nilai t hitung pada tabel hasil regresi budaya organisasi (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya memiliki nilai |t hitung| yaitu sebesar -2,398 lebih besar dari t table ($n-k-1; \alpha/2$) = t (53, 0,025) = 2,01 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat signifikan α = 0,05 yaitu 0,020. Dengan demikian budaya organisasi (X1) secara parsial berkontribusi negatif signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Hal ini berarti budaya organisasi (X1)

berkontribusi negatif namun signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya.

Dilihat dari nilai t hitung pada tabel hasil regresi iklim organisasi (X2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya memiliki nilai $|t|$ hitung| yaitu sebesar 3,047 lebih besar dari t table $(n-k-1; \alpha/2) = t(53, 0,025) = 2,01$ dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,003. Dengan demikian iklim organisasi (X2) secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Hal ini berarti iklim organisasi (X2) berkontribusi positif daripada budaya organisasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya.

PEMBAHASAN

Berikut akan dibahas temuan penelitian atas analisis data empiris sehubungan dengan hipotesis yang diajukan budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Kondisi budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

Kondisi budaya organisasi pada karyawan bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya mempunyai mean sebesar 3,60.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berada pada kondisi tinggi. Indikator "objek material" merupakan indikator tertinggi diantara indikator lainnya pada variabel budaya organisasi yang membentuk dan berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Dengan adanya faktor "objek material" pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya, karyawan mengetahui logo perusahaan sehingga dapat diartikan karyawan sungguh-sungguh mengetahui setiap detail dari perusahaan dimana akan dapat melahirkan komitmen organisasi pada masing-masing karyawan.

Kondisi iklim organisasi pada karyawan bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya mempunyai Mean sebesar 4,04. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berada pada kondisi tinggi. Indikator "kejelasan organisasi" merupakan indikator tertinggi di antara indikator lainnya pada variabel iklim organisasi serta berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Dengan adanya "kejelasan organisasi", karyawan pada bagian *Loan Service dan Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya mengetahui jenjang karir sejak awal bekerja, sehingga dengan menciptakan komitmen organisasi maka masing-masing karyawan mempunyai kesempatan untuk mencapai level yang lebih tinggi pada PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya.

Kontribusi budaya organisasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi

Berdasar perhitungan hasil Uji-t hipotesis dengan menggunakan SPSS, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai kontribusi negatif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Kontribusi negatif dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi disebabkan oleh nilai instrumental, sifat dari hubungan manusia, penggunaan bahasa.

Nilai instrumental, Indikator ini menjelaskan bagaimana karyawan mempertahankan standar kualitas produk perusahaan. Hasil analisa data menunjukkan bahwa 46 orang karyawan tidak tahu atas standar kualitas produk perusahaan. Mereka cenderung bekerja sesuai dengan apa yang biasa mereka kerjakan tanpa memperhatikan kualitas produk itu sendiri. Indikator ini juga menjelaskan tentang kejujuran karyawan kepada stakeholder dan sebanyak 47 orang karyawan hanya menjalankan tugasnya sesuai dengan semestinya dan lebih mementingkan pencapaian target yang tinggi tanpa memperhatikan nilai dan norma.

Sifat dan hubungan antar manusia, Indikator ini menjelaskan tentang hubungan antar karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya dan sebanyak 39 orang karyawan kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan pada unit kerja yang lain. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tugas di setiap bagian yang ada pada PT. Bank Tabungan Negara cabang Surabaya yang menjadikan karyawan sulit untuk

berkomunikasi dengan karyawan lainnya.

Penggunaan bahasa, Indikator ini menjelaskan tentang penggunaan bahasa pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya dan sebanyak 31 orang karyawan tidak menggunakan bahasa indonesia tetapi menggunakan bahasa jawa dalam berkomunikasi sehari - hari.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Muriman (2008) dalam Rosyidah (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut diaktualisasikan dalam bentuk komitmen kepada organisasi tersebut. Dan juga pentingnya komitmen organisasi ini dimiliki oleh anggota organisasi, karena dengan anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada umumnya mereka menjadi kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi mereka.

Berdasar perhitungan hasil Uji-t hipotesis dengan menggunakan SPSS, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Bacal (1999) dalam Nugrahani (2011), keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk iklim yang kondusif akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kontribusi budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi

Berdasar Uji F simultan dengan menggunakan SPSS, diketahui bahwa hipotesis Budaya organisasi dan iklim organisasi mempunyai kontribusi positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasar analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil sebagai berikut : (1) kondisi budaya organisasi dan iklim organisasi khususnya karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Budaya organisasi berada pada posisi tinggi dan iklim organisasi berada pada posisi tinggi. (2) Secara parsial variabel budaya organisasi berkontribusi negatif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya, sedangkan variabel iklim organisasi secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. (3) Secara simultan diketahui budaya organisasi dan iklim organisasi bersama-sama berkontribusi positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa masukan yang dijelaskan sebagai berikut: (1) PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya disarankan agar selalu berupaya untuk menerapkan budaya organisasi yang telah tercipta salah satunya adalah pelayanan terhadap nasabah harus lebih ditingkatkan pada bagian *loan service* dan *transaction processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya. Pada iklim organisasi Imbalan mempunyai kontribusi paling rendah sehingga PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya harus meningkatkan imbalan agar karyawan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. (2) penelitian selanjutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi serta memilih subjek penelitian dengan karakteristik yang berbeda. (3) penelitian ini memiliki jumlah sampel yang kecil dan hanya pada karyawan bagian *Loan Service* dan *Transaction Processing* PT Bank Tabungan Negara cabang Surabaya, kedepannya mungkin peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan jumlah populasi yang lebih besar. (4) penelitian selanjutnya disarankan agar mencari indikator budaya organisasi yang berhubungan dengan komitmen organisasi agar mendapatkan hasil analisis yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.B Susanto dan Himawan, Wijanarko. 2004. *Power Branding, Membangun Merek Unggul dan Organisasi Pendukungnya*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Mizan Publika.

- Kotler, Philip dan Armstrong. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi 2*. Edisi 5. Jakarta: Salembaempat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Luthfah Nurfaizah Darajat, Rosyidah. 2012. Hubungan Budaya organisasi Dengan Komitmen organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas ii Dan iii Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 dan Buku 2*. Terjemahan. Salemba Empat, Jakarta.
- Mowday, Richard T., Richard M Steers, and Lyman W Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14 (2): 224-247.
- Petrolina, Thio Anastasia., Tjendra, Vennyliya dan Hartiningsih, Lina. 2009. Pengaruh Komitmen organisasi, Konflik Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja. *Akuntabilitas, (Online)*. 8 (2):137-147.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behaviour*, buku 2, Alih bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Shore, L M., dan Tetrick, L E. 1991. A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 76 (5): 774-780.
- Sopiah. 2008. *"Perilaku Organisasi"*, Yogyakarta : Andi.
- Susanto, Azhar. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Tri Siwi Nugrahani. 2011. Pengaruh Faktor Faktor Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Kimia Farma Apotek). *Skripsi Tidak Diterbitkan*. yogyakarta.
- Wibowo. 2010. *Budaya organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* Penerbit Salemba Empat.
- Daniswara, Arfian. 2013. Kontribusi Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (5): 1-19.