PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. PEMANTANG ABADITAMA MUARA TEWEH

Boby Saputra, M.Pd

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

E-mail : bobsaputrabyra@gmail.com

Abstract

Organizational culture is viewed positively by members of the organization so it is expected that the attitudes and behaviors that arise will be positive. The achievement of organizational goals is strongly influenced by the organizational culture. If the organizational culture is conducive enough, members of the organization will have a commitment to the organization. The commitment of employees to the organization will be reflected in their satisfaction with work. One of the things that can motivate employees to work is to meet their expectations / needs in organization, if their needs are met, then they will try to keep working well in the organization. This is what then gives birth to employee commitment to the organization, so that they use all their abilities properly for the development of the progress of their organization and in the end the organizational goals will be realized. Based on the description above, there is an interest in conducting research with the title: "The influence of organizational culture on employee commitment at PT. Pemantang Abaditama".

The purpose of this study are as follows: to determine the significant influence of organizational culture on employee commitment of PT. Pemantang Abaditama. The population in this study were employees at PT. Pemantang Abaditama. The statistical method used is linear regression analysis.

Based on the results of this study, the value of F count on the organizational culture variable was 4.182 with a significant level of 0.046. Because the significant level in this variable is less than 5% (sig <5%), then H0 is rejected and H1 is accepted. This means that the variable organizational culture has an effect on Organizational Commitment. The conclusion in this study is that organizational culture factors have a significant effect on organizational commitment, this is because employees of PT. Pemantang Abaditama can form a conducive culture in the form of creating a conducive work atmosphere and this will later be able to influence employee commitment so that it will improve employee performance.

Keywords: Organizational culture and employee commitment

Abstrak

Budaya organisasi dipandang positif oleh anggota organisasi maka diharapkan sikap dan perilaku yang timbul akan positif. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh Budaya organisasi tersebut. Apabila Budaya organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud. Berdasarkan uraian tersebut diatas timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Pemantang Abaditama”.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : untuk mengetahui pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap komitmen karyawan PT. Pemantang Abaditama. Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pemantang Abaditama. Metode statistic yang digunakan adalah analisis regresi linier.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} pada variabel Budaya organisasi sebesar 4.182 dengan tingkat signifikan sebesar 0,046. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($sig < 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah faktor Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dikarenakan karyawan PT. Pemantang Abaditama dapat membentuk Budaya yang kondusif berupa penciptaan suasana kerja yang kondusif dan hal ini nantinya akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya organisasi dan komitmen karyawan

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam mengelola organisasi saat ini menuntut adanya perubahan-perubahan dari yang tradisional menjadi yang modern. Perubahan dalam suatu organisasi atau instansi akan terjadi dengan baik apabila lingkungan yang ada mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun tingkat bawah. Dalam menghadapi perubahan tentunya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan andil untuk meningkatkan kinerja instansi.

Kerjasama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor Budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi (instansi).

Budaya organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya

pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang, maka peneliti mempunyai perumusan masalah sebagai berikut :

Apakah ada pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen karyawan PT. Pemantang Abaditama?

B. Literatur

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan ,karyawan , dan ,masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya

hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau produk baru.

Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan baik jika para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, usaha pengembangan sumber daya manusia amat diperlukan.

2. Budaya Organisasi (*organizational dimate*)

Budaya organisasi (*organizational dimate*) merupakan persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi (Wirawan, 2007:128). Persepsi dan perilaku individu masing-masing anggota organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam system organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan didorong oleh nilai kualitas dalam aktivitas

kerja mereka. Pola kepemimpinan manajer akan menciptakan Budaya sosial yang berbeda dalam organisasi. Adakalanya karyawan merasa nyaman bekerja dalam pola kepemimpinan yang bersifat demokratis, namun ada juga yang merasa produktif bila dipimpin oleh manajer otoriter.

Budaya organisasi mempunyai beberapa dimensi, mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Budaya organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Sumardiono dalam Nugrahani (2006:2), Budaya organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku Karyawan.

Sedangkan pendapat Kusjainah dalam Nugrahani (2006:2) Budaya organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam

seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi. Karakteristik dari Budaya organisasi tersebut secara nyata menggambarkan cara suatu organisasi memperlakukan anggota-anggotanya.

3. Komitmen

Komitmen adalah suatu sikap atau orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan seseorang pada organisasi. Jacinta (2002) mengartikan komitmen organisasi adalah keinginan pelaku sosial untuk memberikan tenaga dan loyalitasnya pada sistem sosial, keterkaitan seseorang terhadap hubungan sosial dimana ia dapat mengekspresikan diri. Komitmen merupakan suatu proses terjadi kesamaan dan terintegrasinya tujuan organisasi dan individu. Sedangkan Calsita (2003) berpendapat bahwa komitmen dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Mempunyai sikap komitmen terhadap organisasi berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat

upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dalam komitmen organisasi tercakup unsure loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Penjabaran dari konsep ini meliputi kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan pada organisasinya. Sumardiono (2005) mengemukakan seorang individu (karyawan) yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya memperlihatkan: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan (3) percaya dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen (*commitment*) didefinisikan sebagai “*an employee level of attachment to some aspect of work*”,

(Muthuveloo dan Rose, 2005). Artinya, komitmen digambarkan sebagai suatu tingkat ikatan karyawan/pegawai pada beberapa aspek pekerjaan. Berbagai penulis mengidentifikasi jenis komitmen pegawai yang dapat membantu berbagai pihak dalam membangun pemahaman atas sikap dan perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Dari berbagai pendapat ahli yang sangat bervariasi, *employment commitment*, dapat digolongkan ke dalam tiga (3) kelompok, yaitu: work/ job commitment; career/ professional commitment, 2 dan organizational commitment atau commitment to organization.

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti berusaha menemukan kebenaran yang berlaku umum untuk topik yang diteliti dan menguji teori serta hipotesis. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan teknik pengumpulan data.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan kelompok subyek / obyek yang memiliki ciri - ciri atau karakteristik - karakteristik tertentu yang berbeda dengan kelompok subyek / obyek yang lain, dan kelompok tersebut akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian (Sumarsono, 2002 : 44). Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pemantang Abaditama, yang berjumlah 52 karyawan.

b. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut. (Sumarsono, 2008 : 44). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus karena yang diteliti adalah seluruh populasi. Penelitian yang difokuskan pada kepala bagian dan kepala seksi didasarkan pada pertimbangan bahwa : pihak-pihak tersebut dalam menjalankan tugasnya terlibat secara langsung pada PT. Pematang Abaditama, yang berjumlah 52 karyawan

3. Tehnik Pengumpulan Data

Terkait dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan, berikut disajikan metode pengumpulan data terkait dengan penelitian yang dilakukan:

a. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dari hasil dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian

ini, yakni data internal yang diperoleh dari pihak perusahaan.

b. Interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara atau tanya jawab secara langsung kepada pihak reponden.

c. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung.

d. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan, dimana responden diminta memberikan penilaian atas pertanyaan yang diberikan oleh peneliti sehubungan dengan permasalahan yang diteliti.

e. Studi Kepustakaan

Data-data teoritis yang berupa literatur maupun bentuk lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pemantang Abaditama . Hasil ini membuktikan bahwa para karyawan PT. Pemantang Abaditama dapat membentuk Budaya yang kondusif yang nantinya diharapkan akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (*job performance*). Karena apabila Budaya organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk

perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud.

Hal ini mendukung dengan teori Sumardiono dalam Nugrahani (2006:3) berpendapat bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sementara Miner dalam Nugrahani (2006:3) mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya banyak dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap manajemen, Budaya organisasi, dan sistem kerja organisasi yang bersangkutan. Dari pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

E. Kesimpulan

Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian tentang hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT. Pemantang Abaditama maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Faktor Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dikarenakan karyawan PT. Pemantang

Abaditama dapat membentuk Budaya yang kondusif berupa penciptaan suasana kerja yang kondusif dan hal ini nantinya akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

F. Saran

Sehubungan dengan permasalahan dari hasil analisa data yang telah disajikan dihasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang bermanfaat, antara lain :

- a. PT. Pemantang Abaditama didalam meningkatkan Komitmen Organisasinya harus lebih meningkatkan motivasi para pegawainya dengan memberikan insentif, bonus dan tunjangan jika kinerjanya mengalami peningkatan. Agar pegawai lebih mempunyai komitmen terhadap organisasi.
- b. PT. Pemantang Abaditama harus menciptakan suasana atau Budaya kerja yang lebih kondusif dalam meningkatkan komitmen pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk Budaya yang kondusif akan mampu mempengaruhi

komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ghomes, Cardoso Faustino, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Halim , 2000, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit UPP AME YKPN.
- Hansen, R. Don –Mowen, M. Maryanne, 2000. *Akuntansi Manajemen*, Jilid II, *Terjemahan* Ancella A. Hermawan MBA, Penerbit Erlangga.
- Indrawijaya, Adam I, 2000, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Agresindo, Bandung.
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi dan Setyawan, 2001. *Akuntansi Manajemen (Konsep, Manfaat dan Rekayasa)*, Edisi 3, Penerbit Salemba Empat.
- Nugrahani, 2006, *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*

(Studi Kasus Pada PT Kimia Farma Apotek), Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.

Siagian. Sondang.P 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Ardi Mahasatya. Jakarta.

Wirawan, 2007, *Budaya dan Budaya Organisasi*, Teori Aplikasi Penelitian, Penerbit Salemba Raya, Jakarta