

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DI PT X

Oleh :

HASTO SUDEWO

Fakultas Psikologi Universitas 45 SurabayaEmail :
hasto_sudewo@yahoo.co.id

ABSTRACT

The aim of this research is to prove and analyze the effects of corporate culture impact on comitment employee at PT X.

Population of the research is all permanent lecture's that work at PT X. Sample of this research is 202 permanent lecturer's with status, that were selected by using Multi Stage Sampling Method. This research uses questionnaire as major instrument. The questionnaire will be in form of *Likert* scale modification with answers option from Disagree to Very Agree. Data gathered will be processed by using SEM techniques analysis that assisted by program AMOS version 16.1.

The conclusion of the research shows there is a significant effect of company's culture on employees comitment.

Keyword : corporate culture and employee comitment

Pendahuluan

Salah satu aspek yang membuat organisasi akan berjalan dengan baik yakni adanya budaya perusahaan yang baik (Gress, 1998). Hal senada dikemukakan oleh Gani dalam Gorda (2009) yang menyatakan bahwa kekokohan suatu organisasi sangat ditentukan juga oleh budaya organisasi yang mengikat orang-orang di dalamnya. Budaya perusahaan berkaitan dengan pola perilaku yang meliputi keyakinan, norma, nilai, asumsi, dan harapan yang memberikan kerangka seseorang atau sekelompok orang untuk memandang lingkungan hidup, menginterpretasikan kejadian-kejadian dan perilaku, dan bereaksi terhadap realitas yang dirasakan. Hofstede (1994) menyatakan bahwa

budaya perusahaan adalah keseluruhan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dari kelompok lainnya.

Shadur, Kinzle dan Rodwell *dalam* Brahmasari (2004) memberi pengertian komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi daripada pegawai yang tidak mempunyai komitmen.

Porter, *et al.*, *dalam* Meiyanto, S (1999) mengemukakan bahwa konsep komitmen organisasi memiliki tiga karakteristik, yakni :

1. Adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu perusahaan.
2. Adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan perusahaan.
3. Adanya suatu kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan secara penuh dan kuat akan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen adalah lebih dari sekedar loyalitas individu terhadap suatu organisasi yang bersifat pasif. Komitmen organisasional termasuk suatu hubungan aktif dengan organisasi. Individu tidak segan memberikan sesuatu yang dimilikinya untuk membantu kesuksesan dan kemakmuran organisasi. Semakin besar komitmen afektif organisasi, semakin besar pula kinerja pegawai.

Berdasar ciri-ciri tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat dasar alasan yang patut dipertimbangkan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan lebih bernilai bagi organisasi dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen rendah. Pada kenyataannya, mengupayakan komitmen di kalangan anggota organisasi bukan hal yang mudah, banyak organisasi mengalami gejala-gejala penurunan komitmen dari para anggotanya.

Tinjauan Pustaka

Budaya Perusahaan

Wheelen dan Hunger *dalam* Nimran (1996) menyatakan peran yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah : (1) Membantu menciptakan rasa memiliki jatidiri bagi pekerja, (2) Dapat dipakai untuk mengembangkan keikatan pribadi dengan perusahaan, (3) Membantu stabilitas perusahaan sebagai suatu sistem sosial, (4) Menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah terbentuk.

Budaya di lingkungan PT X dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Tawakkal : berdoa, syukur, sistimatis, belajar, berbagi, teliti, pantang menyerah.
2. Integritas : bertaqwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada kode etik perbankan dan peraturan yang berlaku.
3. Antusias : semangat penyelesaian tugas, gairah kerja untuk kinerja baik, peduli lingkungan, bersedia menerima teguran, efektif dan efisien, gairah untuk meningkatkan diri, hasil optimal, termasuk di dalamnya adalah istikhomah (konsisten) yang bermakna adanya kesediaan dan keteguhan hati untuk menyelesaikan hal-hal yang sudah dimulainya.
4. Profesionalisme : bertanggungjawab, efektif, efisien, disiplin dan berorientasi kemasa depan dalam mengantisipasi perkembangan, tantangan, dan kesempatan.
5. Kepuasan nasabah : memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan teknologi unggul
6. Keteladanan : memberikan panutan yang konsisten bertindak adil, bersikap tegas, dan berjiwa besar.
7. Penghargaan pada SDM : merekrut, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas, memperlakukan karyawan berdasarkan

kepercayaan, keterbukaan, keadilan, dan saling menghargai. Mengembangkan sikap kerjasama dan kemitraan. Memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kelompok.

Komitmen Karyawan

Porter, *et.al*, (1996) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu pada organisasi tertentu, yang ditandai oleh :

1. Adanya dorongan atau keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi/perusahaan.
2. Adanya keinginan atau kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi
3. Adanya suatu kepercayaan atau keyakinan dan penerimaan secara penuh dan kuat akan nilai-nilai kerja dan tujuan organisasi

Meyer dan Allen (1993) mengemukakan pengertian komitmen karyawan pada organisasi sebagai kondisi psikologis yang :

1. Menandai adanya hubungan karyawan terhadap organisasinya.
2. Berimplikasi kepada keputusan karyawan untuk melanjutkan atau memutuskan keanggotaannya dalam organisasi.

Hipotesis Penelitian

Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT Bank BRISyariah se Indonesia

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian; sejumlah 202 orang karyawan tetap PT X, dan instrumen penelitian; menggunakan instrumen kuesioner berbentuk skala Likert yang dimodifikasi dengan option jawaban dari Sangat Sesuai/Sangat Setuju(SS), sampai dengan Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis Hasil Penelitian

Tabel 1

Uji Validitas Konstruk Budaya Perusahaan (X₄)

Indikator	Estimate	CR	Keterangan
Tawakal (X _{2.1})	0,989	fix	Signifikan
Integritas (X _{2.2})	0,951	38,753	Signifikan
Antusias (X _{2.3})	0,961	43,032	Signifikan
Profesional (X _{2.4})	0,939	35,172	Signifikan
Berorientasi Bisnis (X _{2.5})	0,949	38,171	Signifikan
Kepuasan Nasabah (X _{2.6})	0,959	42,088	Signifikan
Penghargaan SDM (X _{2.7})	0,889	25,947	Signifikan

Tabel 2

Reliabilitas Konstruk Budaya Perusahaan

Indikator	Standar loading (λ)	(λ^2)	<i>measurement error</i> ($1-\lambda^2$)
Tawakal(X _{4.1})	0,989	0,9781	0,0219
Integritas(X _{4.2})	0,951	0,9044	0,0956
Antusias(X _{4.3})	0,961	0,9235	0,0765
Profesional(X _{4.4})	0,939	0,8817	0,1183
Berorientasi Bisnis (X _{4.5})	0,949	0,9006	0,0994
Kepuasan Nasabah(X _{4.6})	0,959	0,9197	0,0803
Penghargaan SDM(X _{4.7})	0,889	0,7903	0,2097
Jumlah	6,6370	6,2984	0,7016

Nilai reliabilitas konstruk budaya perusahaan (X₂) sebesar 0,9843, artinya reliabilitas konstruk budaya perusahaan (X₄) sebesar 98,43%.

Tabel 3

Uji Validitas Konstruk Komitmen Karyawan (Y₁)

Indikator	Estimate	CR	Keterangan
Penerimaan nilai organisasi(Y _{1.1})	0,874	fix	Signifikan
Kerja keras(Y _{1.2})	0,913	17,711	Signifikan
Dorongan ingin tetap di organisasi(Y _{1.3})	0,873	16,672	Signifikan

Tabel 4
Reliabilitas Konstruk Komitmen Karyawan (Y₁)

Indikator	Standar loading (λ)	(λ^2)	measurement error ($1-\lambda^2$)
Penerimaan nilai organisasi(Y _{1.1})	0,874	0,7639	0,2361
Kerja keras(Y _{1.2})	0,913	0,8336	0,1664
Dorongan ingin tetap di organisasi(Y _{1.3})	0,873	0,7621	0,2379
Jumlah	2,660	2,3596	0,6404

Berdasarkan penghitungan pada tabel 10, diperoleh nilai reliabilitaskonstruk komitmen karyawan (Y₁) sebesar 0,9170, artinya reliabilitas konstruk komitmen karyawan (Y₁) sebesar 91,70%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5

Hasil Pengujian Hipotesis Model Persamaan Struktural

Hip	Pengaruh	Koefisien	C.R.	Keterangan
H ₁	Budaya Perusahaan →	Komitmen	0,404	2,875 Signifikan

PEMBAHASAN

Budaya Perusahaan

Ada satu aspek yang mempunyai nilai loading terbesar yakni aspek tawakal, artinya para karyawan PT X selalu bersyukur atas hasil kerja yang dicapai, bekerja dengan rencana kerja yang jelas, sistimatis, dan teratur. Disamping itu, karyawan senang berbagi dan membantu atasan, bawahan dan rekan sekerja untuk mencapai tujuan bersama, dan berupaya untuk handal serta dapat dipercaya.

Komitmen Karyawan

Satu aspek yang mempunyai nilai loading terbesar yakni aspek kemauan untuk bekerja keras bagi kepentingan organisasi, artinya komitmen karyawan PT X dimaknai dengan karyawan mau mengerahkan tenaga, pikiran

dan potensinya serta berpartisipasi secara penuh untuk mencapai tujuan organisasi

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan

Di lingkungan PT X dengan 7 (tujuh) nilai budaya perusahaan, dan mengimplementasikan *good corporate governance* diharapkan mampu membangun komitmen diseluruh level dan jajaran manajemen serta karyawan.

Temuan Penelitian

1. Budaya perusahaan PT X yang merupakan budaya korporat unggul dengan 7 nilai utamanya berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Hal ini berarti dapat dibenarkan apabila 7 nilai budaya tersebut merupakan cerminan dari prinsip-prinsip GCG yang diterapkan di PT X : Akuntabilitas, Pertanggungjawaban, Kemandirian, dan Kewajaran, dan dengan GCG pulalah perusahaan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan sebagai upaya pencapaian visi dan misinya, serta untuk tumbuh kembangnya yang berkelanjutan di masa depan (*sustainability*).
2. Komitmen karyawan dengan indikator percaya atau yakin dan menerima secara penuh serta kuat akan nilai-nilai syariah yakni *Shiddiq, Tabligh, Amanah* dan *Fathanah*, berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan indikator imunitas aspek loyalitas dan produktif. Berarti dalam etika kerja, sifat *amanah* dan *shiddiq* melandasi setiap kerja sehingga tercermin integritas eksekutif muslim yang baik. Selain itu karyawan PT X *skillfull* dan profesional (*fathanah*), serta mampu melakukan tugas secara *team work* dan informasi merata di seluruh fungsional organisasi (*tabligh*).

PENUTUP

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan, dengan demikian H₁ dapat diterima.

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting, adalah bahwa Budaya perusahaan PT X yang merupakan budaya *corporate* unggul dengan 7 nilai utamanya sangat efektif penerapannya.

Daftar Pustaka

Amaral, J.V., (2009), Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*.

Brahmasari Ida Ayu, (2004). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan PersJawa Pos. *Disertasi* Universitas Airlangga, Surabaya.

Budiharjo, A., (2002). Peran Strategi Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Persaingan Global. *Makalah Temu Ilmiah I APIO*.

Darwis A. Yousef, (2000), Organizational Commitment : a Mediator of The Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 1, 2000, p. 6 – 28.

Davis, K & Newstrom, J.W., (1993). Perilaku dalam Organisasi (Terjemahan). Jakarta : Erlangga.

Ferdinand, Augusty, (2002). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen* Edisi 2, BP Undip, Semarang.

Gorda, Eddy Supriyadinata, A.A NGR (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Perusahaan Terhadap Mutu Pelayanan Serta Dampaknya Pada Loyalitas Pelanggan di Lembaga Perkreditan Desa Di Propinsi Bali. *Disertasi*. Program Doktor Ilmu Ekonomi UNTAG Surabaya.

Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A., & Spiller, W.E. (1980). Commitment to The Union: Development of Measure and an axamination of its correlates. *Journal of Applied Psychological*, 65, p. 479 – 499.

Gress. (1998). *Media Komunikasi*. Gema Restrukturisasi UPPDN V.5. Surabaya Handoko,

T.Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Ke-empatbelas, BPFE, Yogyakarta

Hasto Sudewo (2006). Analisis Pengaruh Rasa Percaya Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi. *Tesis*. Program Magister Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Idawati Isti, A (2005). Peran Pemberdayaan Psikologis dan Keadilan Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi. *Tesis*. Jurusan Psikologi. Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Jefirstson R. Riwu Kore, (2010), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur. *Disertasi* : Program Doktor Ilmu Ekonomi UNTAG Surabaya.

Kotter John P & Heskett Jams L. (1992). *Corporate Culture and Performance* (terjemahan). PT Prenhallindo, The Free Press.

Luthan., (1998). *Organizational Behavior*. USA : Irwin McGraw Hill

Meiyanto, S., & Santoso, F.H., (1999). Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, I, p 29- 40

Mohyi. (1999). Teori dan Perilaku Organisasi, Surabaya Rajasa

Nimran, Umar. (1996). Pemantapan Budaya Perusahaan dan Kinerja Organisasi dalam Menyongsong Era Perdagangan Bebas. Naskah Pidato dalam rangka pengukuhan Guru Besar, Universitas Brawijaya Malang.

Rashid, MAA, *et al.* (2003), *The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance*, *Journal of Management Development*, 22, p. 708 – 727.

Robbinson, David, Linda S dan Frank P., (1999). *Research On Staff Commitment; A Discussion Paper*. Correctional Service of Canada.

Suryadinata Oka. (2001). Pengaruh Kualitas Manajer, Kepuasan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Komitmen dan Kinerja Manajer. *Disertasi*, Universitas Airlangga Surabaya.

