

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP STMIK PRINGSEWU

Fauzi¹

ABSTRACT

The aim of this research is to obtain information related to the effect of the organizational culture, and employee's trust on organizational commitment. Survey was conducted in this research with 100 sample of employee's selected randomly. Data have been analyzed by path analysis. The findings of this research show that employee's trust is affected directly organizational culture as well as leadership style. Organizational commitment is affected directly by organizational culture, and as well as employee's trust. Based on those findings it can be concluded that any concern toward, organizational culture, and employee's trust of STMIK of Pringsewu have an effect on organizational commitment. Therefore, organizational culture, and employee's trust should be put into strategic planning of human resources development in increasing the organizational commitment of STMIK of Pringsewu, however other variables are necessary to be taken into account properly.

Keywords : *Organizational Culture, Employee's Trust, and Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, dan kepercayaan karyawan terhadap komitmen organisasi. Survei dilakukan dalam penelitian ini dengan sampel 100 karyawan dipilih secara acak. Data telah dianalisa dengan analisis jalur. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan kepercayaan dipengaruhi budaya organisasi secara langsung serta gaya kepemimpinan. Komitmen organisasi dipengaruhi langsung oleh budaya organisasi, dan serta kepercayaan karyawan. Berdasarkan temuan dapat disimpulkan bahwa setiap keprihatinan terhadap, budaya organisasi, dan kepercayaan karyawan STMIK Pringsewu berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, kultur organisasi, dan kepercayaan karyawan harus dimasukkan ke dalam perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen organisasi STMIK Pringsewu, namun variabel lain yang diperlukan untuk diperhitungkan dengan benar.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepercayaan Karyawan, dan Komitmen Organisasi*

¹Fauzi, STMIK Pringsewu
Jl. Wismarini No.9 Pringsewu, Lampung.

1. PENDAHULUAN

Peringkat Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia pada urutan yang masih tertinggal dengan negara-negara tetangga menjadikan suatu keharusan bagi SDM Indonesia untuk membangun komitmen perbaikan berkesinambungan. Inilah yang menjadi sentra perhatian pemerintah saat ini. Peran perguruan tinggi menjadi penting dalam menunjang upaya membangun komitmen ini. Kontribusi Perguruan Tinggi pada pengembangan komitmen perbaikan sebenarnya dapat diwujudkan jika “kesehatan” organisasi pendidikan tinggi itu dalam kondisi baik. Perguruan tinggi merupakan salah satu subsistem pendidikan nasional yang tidak dapat dipisahkan dari subsistem lainnya baik di dalam maupun di luar sistem pendidikan. Keberadaan perguruan tinggi dalam keseluruhan kehidupan berbangsa dan bernegara mempunyai peran yang amat besar melalui Tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam kerangka Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi (*Higher Education Long Term Strategy* /HE LTS) 2003-2010 ditekankan pula bahwa: “dengan memberikan otonomi kepada perguruan tinggi, diharapkan dapat dihasilkan lulusan yang berkualitas, terjadinya pengembangan dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, tumbuhnya peran aktif perguruan tinggi dalam proses pengembangan budaya bangsa, serta terjadinya peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.”

Pengertian komitmen kepada organisasi saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan, para pegawai mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini tentu saja hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Sebagaimana dikutip oleh

majalah Swa edisi Maret 2004, untuk mendorong pegawai berkomitmen, ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, yaitu: menumbuhkan rasa kepemilikan (*sense of ownership*) dan kepercayaan (*trust*) terhadap manajemen. Menumbuhkan rasa kepemilikan akan tercapai bila manajemen melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Disayangkan bahwa dalam banyak kasus, manajemen masih memposisikan diri sebagai pemikir (*thinkers*), sedangkan para pegawainya disarankan hanya untuk bekerja. Dapat dikatakan pegawai hanya dijadikan semacam robot. Kondisi semacam ini akan sulit menumbuhkan komitmen pegawai. Aspek kedua adalah kepercayaan terhadap manajemen. Pegawai yang tidak punya kepercayaan kepada manajemen, kecil kemungkinannya mereka mempunyai komitmen tinggi. Hal ini beralasan jika ada kepercayaan, biasanya para pegawai tidak akan terpancing oleh isu-isu tak sedap di organisasi dan tidak mudah diprovokasi untuk melakukan mogok atau demo. Pegawai akan berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya dan merasa senang jika bisa memberikan yang terbaik kepada organisasi. Jika kondisi semacam ini bisa dicapai, maka tidak diperlukan pengawasan terus-menerus terhadap kinerja karyawan bersangkutan. Hal inilah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Dilatar belakangi hal diatas maka peneliti komitmen dimaksud dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dan Kepercayaan Pegawai Terhadap Komitmen Karyawan Pada STMIK Pringsewu.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian di atas, maka dirumuskan permasalahan adalah:

1. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi terhadap komitmen kepada organisasi para pegawai ?
2. Apakah terdapat hubungan positif kepercayaan pegawai terhadap komitmen kepada organisasi?

3. Apakah terdapat hubungan positif budaya organisasi terhadap kepercayaan pegawai?

2. METODE PENELITIAN

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya organisasi, dan kepercayaan pegawai terhadap komitmen organisasi, yang merupakan studi kausal pada di STMIK Pringsewu. Penelitian dilakukan pada STMIK Pringsewu. Penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, dimulai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2012. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kausal dengan analisis koefisiensi korelasi. Penelitian ini menganalisis hubungan satu variabel terhadap variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen kepada organisasi (Y). Sedangkan variabel eksogen meliputi: budaya organisasi (X_1), dan kepercayaan pegawai (X_2). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai STMIK. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai pada di STMIK Pringsewu. berlatar belakang pendidikan Strata 1 dari jumlah *sampling frame* sebanyak 250. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini secara acak terstratifikasi (*stratified random sampling*). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berbentuk angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial.

Hipotesis statistik untuk penelitian ini terdiri atas lima, sebagai berikut.

1. Hipotesis Statistik 1

$$\begin{aligned} H_0: & \rho_{yX1} \leq 0 \\ H_1: & \rho_{yX1} > 0 \end{aligned}$$

2. Hipotesis Statistik 2

$$\begin{aligned} H_0: & \rho_{yX2} \leq 0 \\ H_1: & \rho_{yX2} > 0 \end{aligned}$$

3. Hipotesis Statistik 3

$$\begin{aligned} H_0: & \rho_{X2X1} \leq 0 \\ H_1: & \rho_{X2X1} > 0 \end{aligned}$$

Teknik Pengujian Data

Uji Validitas adalah Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai dengan yang diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi, akan menghasilkan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang benar. Menurut Masri Singarimbun (1993), validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur bisa dipakai untuk mengukur variabel ukur. Bertolak dari hal-hal diatas, dalam teori persaingan *Porter* mengemukakan bahwa untuk menciptakan daya saing khusus, perusahaan harus menciptakan keunggulan melalui strategi generik (*generic strategy*), yaitu strategi yang menekankan pada keunggulan biaya rendah (*low cost*), diferensial, (*differrentiation*) dan fokus (*focus*). Dengan strategi ini, perusahaan akan relevan.

Teknik Analisis Data

Korelasi Pearson

Digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel dependent terhadap indepent, Gujaratti (2005), terdapat 2 hubungan yang akan muncul yaitu hubungan positif apabila kenaikan variabel x pada umumnya akan diikuti kenaikan variabel y begitu pula sebaliknya jika variabel x turun maka variabel y akan ikut mengalami penurunan, sedangkan hubungan yang ke-2 adalah, hubungan yang negatif artinya jika kenaikan x pada umumnya akan diikuti penurunan pada variabel y dan sebaliknya. Dimana hubungan ke-2 tersebut nantinya akan dapat dilihat pada diagram scatter atau diagram pencar yaitu gambar grafik yang menggambarkan titik-titik dari variabel x pada sumbu axis (horizontal) dan variabel y pada sumbu ordinat (vertikal).

$$\text{Rumus: } r = \frac{\sum x_i \cdot y_i}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum y_i^2}}$$

Metode korelasi ini akan menghasilkan nilai r yang nilainya yaitu: $-1 \leq r \leq 1$ (artinya koefisien korelasi terkecil adalah -1 dan terbesar adalah 1)

Korelasi Pearson tersebut dapat diperoleh nilai Determinasi (r^2 square), yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Rumus: $r^2 = (r)^2 \cdot 100\%$.

Guna memudahkan pemecahan masalah dan teknik analisis, maka penulis menggunakan dalam penelitian ini, adalah bantuan program aplikasi dengan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Matriks korelasi antarvariabel dalam model struktural sebagaimana disajikan pada Gambar 1, dapat dilihat pada Tabel 1. Dalam tabel ini seluruh koefisien korelasi antar variabel bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel dalam model struktural sebagaimana tampak dalam Gambar 1. Di samping itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada $\alpha = 0,01$.

Tabel 1. Matriks Korelasi Antar Variabel

Variabel	X ₄	X ₁	X ₂	X ₃
X ₄	1.000	0.594	0.718	0.673
X ₁	0.594	1.000	0.452	0.574
X ₂	0.718	0.452	1.000	0.617
X ₃	0.673	0.574	0.617	1.000

Keterangan: Seluruh koefisien korelasi signifikan pada $\alpha = 0,01$

Koefisien determinasi pada Substruktur-1, yaitu $R^2_{X_3X_1X_2} = 0,490$. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan Budaya Organisasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) secara bersama-sama dapat menjelaskan 0,490 variasi perubahan dalam variabel Kepercayaan Pegawai (X₃). Besar variasi perubahan dari kepercayaan pegawai yang dijelaskan oleh variabel lain mencapai 0.510.

Hal ini menunjukkan bahwa selain ketiga variabel tersebut terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap Kepercayaan Pegawai dengan pengaruh sebesar 0,714 satu standar deviasi.

Tabel 2.

Matriks Koefisien Korelasi Antar Variabel

Korelasi	X ₁	X ₂	Y
X ₁	1.000	0.452	0.574
X ₂	0.452	1.000	0.617
Y	0.574	0.617	1.000

Hipotesis 1

Terdapat Hubungan Positif Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Komitmen kepada Organisasi (Y). Untuk membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen kepada Organisasi (X₄), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

H₀: $\rho_{X_4X_1}$

H₁: $\rho_{X_4X_1}$

Hasil penghitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur X₁ ke X₄ (p_{41}) sebesar 0,34 dengan $t_{hitung} = 3.225$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai t_{hitung} (5,70) > t_{tabel} (2,63), maka koefisien jalur sangat signifikan. Dengan demikian terbukti bahwa Budaya Organisasi secara nyata berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen kepada Organisasi.

Terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen kepada organisasi sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa variasi budaya organisasi berkaitan dalam variasi komitmen kepada organisasi sebesar 0,244. Temuan ini mendukung teori yang disampaikan oleh Robbins (2003) bahwa salah satu fungsi budaya organisasi adalah meningkatkan timbulnya komitmen kepada organisasi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah: 1)

menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain; 2) membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi; 3) mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang; 4) merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai; dan 5) sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Hipotesis 2

Terdapat Hubungan Positif Kepercayaan Pegawai (X_2) Terhadap Komitmen kepada Organisasi (Y). Untuk membuktikan bahwa Kepercayaan Pegawai (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen kepada Organisasi (X_4), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} H_0: & \rho_{X_4X_3} \leq 0 \\ H_1: & \rho_{X_4X_3} > 0 \end{aligned}$$

Hasil penghitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur X_3 ke X_4 (p_{43}) sebesar 0,40 dengan $t_{hitung} = 2,971$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai t_{hitung} (5,79) > t_{tabel} (2,63), maka koefisien jalur sangat signifikan. Dengan demikian terbukti bahwa terdapat hubungan kepercayaan Pegawai secara nyata terhadap Komitmen kepada Organisasi.

Hubungan kepercayaan pegawai terhadap komitmen kepada organisasi sebesar 0,255. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kepercayaan pegawai berkaitan erat terhadap variasi komitmen kepada organisasi sebesar 0,255. Hasil penelitian ini mempertegas teori yang disampaikan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2009; 8) tentang *outcomes* individu dalam organisasi berupa kinerja dan komitmen kepada organisasi. *Outcomes* individu dipengaruhi oleh mekanisme individu yang terdiri dari: kepuasan kerja;

stres; motivasi; kepercayaan, keadilan, dan etika; serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Di antara mekanisme individu yang berpengaruh terhadap komitmen kepada organisasi adalah kepercayaan pegawai.

Hipotesis 3

Terdapat Hubungan Positif Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kepercayaan Pegawai (X_3)

Untuk membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepercayaan Pegawai (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} H_0: & \rho_{X_3X_1} \leq 0 \\ H_1: & \rho_{X_3X_1} > 0 \end{aligned}$$

Hasil penghitungan mendapatkan bahwa korelasi X_1 ke X_3 (p_{31}) sebesar 0,53 dengan $t_{hitung} = 4,558$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai t_{hitung} (4,558) > t_{tabel} (2,63), maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terbukti bahwa Budaya Organisasi secara nyata berkaitan erat terhadap Kepercayaan Pegawai. Hubungan budaya organisasi terhadap kepercayaan pegawai sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa variasi budaya organisasi berkaitan terhadap variasi kepercayaan pegawai sebesar 0,370. Hasil penelitian ini mendukung teori Torrington (1994: 31) bahwa budaya organisasi sebagai karakteristik semangat dan kepercayaan yang diperlihatkan orang-orang di dalamnya. Semangat orang-orang dalam organisasi sering disebut sebagai semangat korp (*esprit de corps*), yaitu semangat yang mendorong membangun keselarasan dan persatuan di dalam organisasi.

4. SIMPULAN

1. Terdapat hubungan budaya organisasi positif terhadap komitmen kepada organisasi. Variasi komitmen berkaitan erat dengan budaya organisasi. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi,

maka akan semakin tinggi komitmen pegawai. Dengan kata lain bahwa untuk meningkatkan kualitas komitmen pegawai perbaiki terlebih dahulu budaya.

2. Terdapat hubungan positif kepercayaan pegawai terhadap komitmen kepada organisasi. Variasi komitmen terbukti dan positif berkaitan dengan kepercayaan, sehingga semakin tinggi tingkat kepercayaan pegawai, maka komitmen pegawai akan semakin tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.
3. Terdapat hubungan kepercayaan pegawai positif terhadap budaya organisasi. Variasi budaya organisasi terbukti dan positif berkaitan erat dengan variasi kepercayaan sehingga semakin tinggi kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka budaya organisasi semakin tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Campling, John, David Poole, Retha Wiesner, and John R. Schermerhorn, Jr. *Management*. New York: John Wiley & Sons Australia, Ltd, 2002.
- Canadian Association of Student Activity Advisors (CASAA), *Leadership Style*, 2000. <http://www.sentex.net/~cassa/resources/sourcebook/student-leadership/leadership-styles.htm>.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009.
- Cunningham, William G. and Paula A. Cordeiro, *Educational Leadership*. New York: Pearson Education, Inc., 2003.
- Dessler, Gary. "How to Earn Your Employees' Commitment". *The Academy of Management Executive* (1993-2005) Vol. 13, No. 2, Themes: Technology, Rewards, and Commitment (May, 1999).
- Deal, Terrence E. and Allan Kennedy. *The New Corporate Culture*. New York: Perseus Publishing, 1999.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2005.
- Gibson, James L. et al. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard, *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1988.
- Human Development Index. 2010. http://en.wikipedia.org/wiki/Human_Development_Index
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Kuntjoro, Z.S. *Komitmen Organisasi*. 2002. <http://www.e-psikologi.com/MASALAH/250702.htm>.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow, Jr. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Mullins, Laurie J., *Management and Organization Behavior*. Edinburgh, Harlow, Essex: Prentice Hall, 2005.
- Nasir, Moh. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia, 1998.

- Newstrom, John W. and Keith Davis. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2002.
- Owens, Robert G. *Organizational Behavior in Education Third Edition*. New Jersey: Prentice-Hall. Inc., Englewood Cliffs, 1987.
- Pardiansyah, Arvan. "Mendorong Komitmen Karyawan," *Majalah Swa*, Maret 2004.
- Perry, Ronald W. "The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust", *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 24, No. 24, 2004.
- Putrawan, I Made. *Metodologi Penelitian*. 2009. <http://www.putrawan.com>.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper River, 2007.
- Robbins, Stephen P. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Schein, Edgar. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: John Wiley & Son, 2004.
- Sihombing, R.S.M dan Widhyharto, D.S. *Pengembangan Pegawai untuk Birokrasi yang Good Governance*. Dalam: Sulistiyani, A. T. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media, 2004.
- Straker, David. *What is Trust*. 2008. http://changingminds.org/explanations/trust/what-is_trust.htm.
- Strategi Pendidikan Tinggi Jangka Panjang 2003-2010: Mewujudkan Perguruan Tinggi Berkualitas*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004.
- United Nations Development Program (UNDP), *Statistic of the Human Development Report 2009*. 2010. <http://hdr.undp.org/en/statistics/>