

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA**

Muhamad Ridwan iswanto

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.. Dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji reliabilitas dan validitas. Hasilnya adalah semua variabel valid dan reliabel, hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kemudian hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Keywords : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Agar bisnis tetap mampu bertahan disaat banyak bisni sejenis yang bersaing di pasaran , bisnis tersebut hendaknya memiliki kompetensi agar dapat lebih kompetitif dalam dunia bisnis. Karena daya saing merupakan esensi yang sepenuhnya utama bagi setiap organisasi saat ini, setiap pemilik iusaha berusaha untuk meminimalkan biaya dan memaksimalkan produktivitasnya, meskipun banyak pemilik perusahaan berusaha untuk mengurangi biaya produksi atau meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional secara keseluruhan, tetapi selain subjek operasional, ada banyak hal dalam pemilik bisnis yang dapat dibuat hijau dan kuat, salah satunya adalah pengendalian bantuan manusia di perusahaan. Pemilik manajemen sumber daya manusia memberikan banyak hal untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas, khususnya tingkat sumber daya manusia berkualitas tinggi di pemilik perusahaan. Kerumitan terletak pada cara menciptakan barang-barang manusia yang dapat menghasilkan kinerja keseluruhan yang paling menguntungkan sesuai dengan

tujuan yang harus diselesaikan dengan bantuan organisasi. Produktivitas juga merupakan sesuatu yang juga dapat berkontribusi pada kenikmatan moneter mikro atau makro dan produktivitas terus menjadi masalah nasional di indonesia .

Zajuli (2001), Tingkat kepuasan aset milik indonesia , dibandingkan dengan modal milik bersama di banyak ASEAN (hal 6), tampaknya sangat rendah. Komitmen organisasional pekerja tidak terlepas dari unsur-unsur yang dapat berdampak terhadapnya. Dalam setiap bisnis pemilik usaha, produktivitas orang dan organisasi memainkan fungsi yang sangat penting dalam perkembangan organisasi, disini peran organisasi biasanya diperlukan untuk menjaga unsur-unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja. Tingkat komitmen organisasional pekerja yang ingin dicapai oleh badan bisnis dapat terpenuhi jika variabel-variabel yang mempengaruhi membantunya. Variable yang ditanyakan merupakan cara hidup dan kepemimpinan, secara tidak langsung kedua variabel tersebut adalah kinerja keseluruhan secara umum melalui komitmen organisasional

orang dituntut untuk selalu mengetahui lingkungan disekitar pekerja dan gaya kepemimpinan yang mungkin sesuai dengan lingkungan yang kondusif bagi pemilik bisnis. Berbicara tentang cara keberadaan sebuah perusahaan, yang sangat penting bagi pengusaha atau pemilik perusahaan komersial, subkultur organisasi adalah filosofi , ideologi, nilai, asumsi, cita-cita, harapan, sikap dan norma yang dapat dibagikan dan diikat dalam jaringan tertentu. Khususnya , cara hidup dalam entitatis perusahaan dapat ditentukan penggunaan keadaan, pengecatan tim , pemimpin dan karakteristik pemilik perusahaan komersial yang serupa dengan metode adminitrasi yang relevan. Cara hidup mungkin sangat penting karena mewakili norma-norma perilaku yang dapat dilakukan dalam lingkungan organisasi, dan budaya yang kuat adalah subkultur yang dapat membuat pengusaha kokoh dan mengakomodasi keinginan entitas perusahaan komersial.

Robbins (2001); Gaya hidup organisasi sebagai variabel intervening (hal.528). pekerja membentuk presepsi subjektif

umum dan organisai berdasarkan komponen seperti tingkat toleransi resiko, penekanan kru, dan bantuan orang. Persepsi standar ini pada akhirnya akan menjadi budaya atau karakter pemilik usaha. Persepsi yang menguntungkan atau negatif itu kemudian mempengaruhi kinerja dan kesenangan pekerja, dengan efek menjadi lebih besar untuk budaya yang lebih kuat. Masalah selanjutnya yang sangat mempengaruhi komitmen pekerja dalam suatu pemilik usaha atau oraganisasi merupakan manajemen. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan satu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural dan fungsional. Banyak pengertian yang berkembang tentang pemimpin dan manajemen, antara lain kepala merupakan pandangan penting yang menyatukan kelompok Redl (1942), manajemen merupakan keunggulan seseorang atau banyak orang dalam suatu kumpulan, dalam tata cara pengendalian fenomena sosial. Brown (1936) berpendapat bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari institusi, namun dapat dianggap sebagai peran

dengan kapasitas tinggi di lapangan.

Selain itu, Krech dan Crutchfield berpandangan bahwa melalui ciri khas dari posisi spesifiknya dalam organisasi ia bertindak sebagai agen utama untuk menentukan bentuk lembaga, ekosistem kelompok, impian organisasi, ideologi kelompok, dan olahraga lembaga. kepemimpinan karena kapasitas untuk mengendalikan orang lain untuk menuai dampak paling besar dengan gesekan sesedikit mungkin dan kerjasama, manajemen adalah semangat/tekanan moral yang kreatif dan terarah. Ketua adalah tokoh yang memiliki perangkat lunak/rencana dan bersama-sama dengan individu organisasi, mengedarkannya untuk menuai mimpi yang tepat. akibatnya, peneliti mengusulkan identitas penelitian.

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA”.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas , maka perumusan

masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Aset manusia terdiri dari frase dasar yaitu pengendalian dan sumber daya manusia, manajemen adalah kemampuan untuk menggunakan aset secara efektif (kuat dan kinerja) untuk mencapai rencana dan keinginan pemilik bisnis, sedangkan aset manusia adalah orang-orang yang mampu melakukan garis besar untuk pemimpin organisasi, pemilik bisnis industri. Bagi Hasibuan (2012), pengendalian sumber daya manusia yang berguna adalah: "generasi atau pengetahuan seni yang mengatur

hubungan dan posisi karyawan menjadi kuat dan tidak berpengalaman dalam penggunaan kemampuan manusia agar mereka mendapatkan mimpi (Hal.12). Dalam setiap badan usaha Mangkunegara (2014), khususnya: "Manajemen bantuan kemanusiaan adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, penetapan, dan pengawasan pengadaan, peningkatan, pengupahan, integrasi, renovasi, dan pemutusan hubungan kerja. untuk menuai tujuan organisasi" (Hal.2).

Pengertian Budaya Organisasi

Tobari (2015: 12) mengatakan bahwa, budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Menurut Kaswan (2017: 488), budaya organisasi adalah pola asumsi tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah-masalah penyesuaian diri dengan lingkungan eksternal dan beringrasi dengan lingkungan internal. Robbins dan Judge

(2015: 173) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.

Dari penjelasan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan kelompok yang melibatkan pengalaman, filosofi dan ekspektasi yang tercermin dalam perilaku, mulai dari bekerjasama dengan rekan kerja, interaksi dengan lingkungan diluar organisasi, hingga ekspektasi dimasa depan.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan - keterbatasan tertentu pada diri manusia, dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Menurut Schermerhorn (2013:352) dalam Edison (2016:89) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan

tugas-tugas penting. Sedangkan Edison (2016:89) kepemimpinan adalah merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

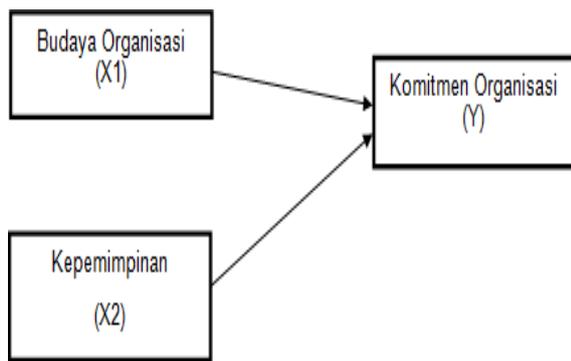
Berdasarkan beberapa definisi di atas maka menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi seseorang atau kelompok organisasi yang sekarang namun juga untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan dimasa yang akan datang. Semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja

Pengertian Komitmen Organisasi

Pada hakekatnya definisi dari komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana kita memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi itu sama. Menurut Jex and Thomas (2008:152) dalam Kaswan (2015:125),

definisi komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Selanjutnya, Yulk (2006) dalam Priansa (2014:233) menyatakan komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Dalam memudahkan peneliti untuk membaca alur atau konsep penelitian, maka peneliti menggunakan kerangka konseptual berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta teori yang sesuai dengan variabel yang diteliti dalam bentuk bagan. Berikut merupakan kerangka konseptual pada penelitian yang mengkaji pengaruh dari budaya organisasi dan kepemimpinan pada komitmen organisasi PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian bagi Sugiyono (2017) merupakan jawaban sementara yang dibuat oleh peneliti untuk dibuktikan kebenarannya berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori yang sudah ada (Hal.105). Berikut merupakan hipotesis pada penelitian yang mengkaji pengaruh dari budaya organisasi dan kepemimpinan pada komitmen organisasi PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya.

1. Diduga komitmen organisasi pada PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya mampu dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi dengan

signifikan.

2. Diduga komitmen organisasi pada PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya mampu dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan dengan signifikan.

3. Diduga komitmen organisasi pada PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya mampu dipengaruhi secara bersamaan oleh budaya organisasi dan kepemimpinan dengan signifikan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi Penelitian ini yang menjadi sample adalah sebanyak 40 pekerja di PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA. Penyebaran Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawab. Kuisioner ini akan diberikan kepada beberapa responden yang terkait sehingga penulis dapat memperoleh data sesuai dengan actual yang ada.

Definisi Operasional Variable

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel yang digunakan dalam tinjauan ini. Variabel merupakan benda, rumah, benda, subjek, dan sebagainya yang dapat dipelajari setelah itu diperoleh suatu tujuan. Variabel yang peneliti gunakan merupakan variabel tidak memihak dan variabel berbasis. variabel bebas merupakan variabel yang bersifat sebagai variabel yang kedudukannya mempengaruhi atau memberi alternatif. sedangkan variabel yang ditetapkan merupakan variabel yang berfungsi sebagai variabel ini dipengaruhi sampai menyebabkan perdagangan.

Variable Bebas

Variabel yang tidak memihak merupakan variabel yang berperan dalam mempengaruhi atau menimbulkan trade in research. Dalam hal ini, variabel tidak bias yang digunakan merupakan Budaya Organisasi (X1) dan Manajemen (X2).

berikut penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan.

Variable Terikat

Variabel dasar merupakan variabel yang bertindak sebagai kekuatan sampai menimbulkan pertukaran. Dalam hal ini, variabel terstruktur yang digunakan merupakan komitmen organisasi (Y).

Metode Analisis

Model Analisa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisa Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linier Berganda adalah analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh Variabel independen (Budaya organisasi, Kepemimpinan) terhadap variable dependen (Komitmen Organisasi) apabila terjadi perubahan pada satu-satuan dari variable independent (X1,X2).

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

- a = konstanta
- b₁, b₂ = nilai koefisien masing – masing variabel bebas
- X₁ = budaya organisasi
- X₂ = kepemimpinan
- Y = komitmen organisasi
- e = nilai kesalahan

HASIL

Pengaruh yang ditimbulkan secara parsial dari budaya organisasi pada karyawan PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA. Sesuai dengan konsekuensi dari t uji telah dicapai, diketahui bahwa nilai sig. variable Budaya organisasi diperoleh sebesar 0,011. Sedangkan dibandingkan dengan 0,05, perbandingan yang diterima merupakan $0,011 < 0,05$. Sehingga sesuai dengan ketentuan yang ada, variable budaya organisasi berada pada posisi untuk mengarahkan komitmen organisasi pada PT.WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA.

Pengaruh yang ditimbulkan secara parsial dari kepemimpinan pada komitmen organisasi pada karyawan PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA. Sesuai dengan dampak t uji yang telah dicapai, jauh dianggap bahwa harga sig. variable manajemen yang diperoleh merupakan 0,000. Sedangkan dibandingkan dengan 0,05, evaluasi yang diperoleh merupakan $0,000 < 0,05$. Sehingga selama sesuai

dengan ketentuan yang ada, variable kepemimpinan mampu mengarahkan komitmen organisasi pada PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA.

Pengaruh yang ditimbulkan secara simultan dari budaya organisasi dan kepemimpinan pada komitmen organisasi di karyawan PT.WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA. Sesuai dengan hasil uji f yang telah dilakukan, diketahui bahwa biaya sig. variable kepemimpinan yang diperoleh merupakan 0,000. Sedangkan dibandingkan dengan 0,05 diperoleh perbandingan $0,000 < 0,05$. Sehingga selama ini sesuai dengan ketentuan yang ada, variable budaya organisasi dan kepemimpinan mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA.

KESIMPULAN

Bagian akhir dari proses penelitian yakni kesimpulan dan saran, setelah melakukan rangkaian panjang penelitian dengan didukung SPSS 16, maka berikut ini merupakan simpulan yang

diperoleh dari kajian tentang pengaruh yang ditimbulkan kepada komitmen organisasi PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA oleh budaya organisasi dan kepemimpinan:

- A. Di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, pada komitmen organisasinya, secara parsial dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dengan signifikan.
- B. Di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, pada komitmen organisasinya, secara parsial dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dengan signifikan.
- C. Di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, pada komitmen organisasinya, secara simultan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan dengan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta,. Bandung.
Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.

Eko Purnomo (2018) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi*. Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38 e-ISSN: 2502-5449.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Glorya Adelina Siwi, Bernhard Tewel dan Irvan Trang (2020) dengan *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA* Vol. 8 No.1, Hal. 617 – 626.

Hasibuan, Malayu S.P,. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara

Kaswan, Akhyadi 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung,. Indonesia : Alfabeta.

Kaswan, Akhyadi. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Komang Ririn Sindia Pratiwi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi² (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 8, 2020 : 3040-3061. ISSN : 2302-8912

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.

- Paskauli dan Andreani, 2019 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Divisi Produksi Pt Kievit Indonesia. AGORA Vol. 7, No. 1.
- Priansa, Junni, Donni 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Purnamasari, S., & Sriathi, A. A. A. 2019 Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pt. Ged Denpasar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia, 8(3), 1543–1576.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Sri Purnamasari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional PT. Ged Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019: 1543 - 1576 ISSN: 2302-8912.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Jono M Munandar dan Soekiswo Dirjosuparto (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 2.
- Sunyoto Danang (2013). Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sutrisno Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media.
- Tobari. 2015. Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan. Yogyakarta: Deepublish.
- Zadjuli, Suroso Imam, 2001, Peranan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Profesionalisasi di Era Global. Kuliah Perdana Universitas Internasional Batam Tahun Akademik 2001/2002 di Kampus Universitas Internasional Batam.