

Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan

Dennys Arachim¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The commitment of organization of a company will have an effect on the company's success. Success in a company cannot be separated from the attitude of the behavior of its members that was formed by the norms, so that a work culture. Culture is up, owned and so on adopted by members of the company as one strategy that will affect the work the company's business. This research was conducted to find out the correlations between work culture with organisational commitment of employee. This research by using quantitive method which correlation. This research is a population study which involves 66 MNC Play Media's employees. Organisational commitment and work culture were measured by Likert scale models. The collected data were analyzed by using the correlation product moment test which assisted by Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 22.0 for Windows. The results showed a positive and very significant relationship between work culture with organisational commitment with R calculate $> R$ table = $0.356 > 0.242$ dan $p = 0.003 < 0.050$.*

Keywords: *organisational commitment, work culture.*

ABSTRAK. *Komitmen organisasi suatu perusahaan akan berpengaruh pada kesuksesan perusahaan. Sukses dalam suatu perusahaan tidak lepas dari sikap perilaku anggotanya yang dibentuk oleh norma-norma, sehingga menjadi budaya kerja. Budaya yang di bangun, dimiliki dan sebagainya diadopsi oleh anggota perusahaan sebagai salah satu strategi yang akan mempengaruhi jalannya bisnis perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkorelasi. Penelitian ini merupakan studi populasi yang melibatkan 66 karyawan MNC Play Media. Komitmen organisasi dan budaya kerja diukur dengan model skala likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji korelasi product moment yang dibantu program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 22.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi dengan R hitung $> R$ tabel = $0,356 > 0,242$ dan $p = 0,003 < 0,050$.*

Kata kunci: *komitmen organisasi, budaya kerja.*

¹ Email: dennysarachim1789@gmail.com

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam usaha pencapaian tujuannya, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah maupun alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan (Kusuma, Adriansyah, dan Prastika, 2013). Perusahaan akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement* (HRD).

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain itu untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga harus memiliki kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu variabel untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. MNC Media adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang media. Di Kota Samarinda unit usaha dari MNC Media ini terdiri dari MNC Finance serta Stasiun Televisi. Fenomena yang terjadi dalam perusahaan MNC Media adalah terjadi penurunan komitmen organisasi pada karyawan yang di jabarkan dalam bentuk beberapa wawancara kepada subjek dan observasi di lapangan. Hal ini berkaitan erat dengan sebuah komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan. Komitmen merupakan kondisi dimana pekerja sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena ia meliputi sikap setia

terhadap organisasi dan kesediaan berusaha dengan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai sesuatu tujuan (Steers, 1997).

Komitmen seseorang diukur kepada sejauh mana individu ingin melihat kan diri secara mendalam terhadap tugasnya (Yusof, 2007). Komitmen organisasi memiliki beberapa aspek menurut Meyer dan Allen (1991) yaitu yaitu komitmen afektif, ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang dinyatakan dengan datang bekerja secara teratur, mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi, menampilkan tugas dan tanggung jawab terbaik, serta melakukan tugas ekstra untuk menolong orang lain. Seperti yang diketahui pada subjek HM yang menunjukkan rendahnya aspek afektif pada subjek dalam komitmen organisasi yang dimilikinya.

Kurangnya keterlibatan karyawan yaitu kurangnya kesediaan subjek untuk berusaha sebaik mungkin untuk perusahaannya tidak sejalan pada aspek komitmen organisasi yaitu normatif. Komitmen normatif seharusnya ditunjukkan dengan merasa wajib tinggal dalam organisasi, merasa berharga bila berada di organisasi dan melakukan hal yang berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari tugas. Jika hal ini terjadi terus menerus akan berdampak pada menurunnya citra perusahaan dan kurangnya peminat penonton pada berita yang mereka buat karena kurang *update*.

Setiap perusahaan mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai salah satu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Budaya kerja yang kuat merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku karena dapat membantu para karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan lebih baik.

Budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya kerja adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja. Budaya merupakan produk lembaga yang berakar dari sikap mental, komitmen, dedikasi, dan loyalitas setiap personil lembaga (Nurcolis, 2002).

Budaya kerja merupakan persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti dari suatu nilai yang ada, budaya kerja

ini akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya karena norma-norma itu baik dan benar mulai dari *top* manajemen sampai pada karyawan operasional (Arifin, 2010).

Salah satu cakupan budaya kerja menurut Moekijat (2006) adalah keterbukaan. Keterbukaan berarti menunjukkan kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan budaya ditentukan oleh kemauan seseorang untuk berinteraksi dengan orang-orang dengan budaya lain dan pengalaman beberapa artefak (Ramadania, 2013). Budaya merupakan penentu keinginan dan perilaku yang paling mendasar bagi individu. Budaya mencakup semua yang didapatkan atau dipelajari oleh manusia yang menyangkut pola pikir dan tindakanya sebagai anggota masyarakat (Muanas dkk, 2013).

Dengan memahami dan menyadari budaya keterbukaan didalam budaya kerja bagi setiap individu, akan mendorong para manajer/pimpinan menciptakan budaya yang menekankan pada *interpersonal relationship* (yang lebih menarik lagi) dibanding dengan budaya yang menekankan pada *work task*.

Budaya kerja di dalam perusahaan juga belum berjalan dengan baik hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di perusahaan masih banyak karyawan yang tidak saling menyapa atau kurang peduli dengan rekan kerjanya. Nilai-nilai kerja perusahaan atau *corporate values* belum terbentuk dan dipahami oleh masing-masing karyawan.

Seperti pada penelitian Hermayanti dan Rahmawati (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle menjelaskan bahwa perusahaan tersebut menerapkan budaya kerja *excellent* dan karyawan melakukan secara komitmen. Budaya kerja *excellent, discipline, integrity, innovative, respect* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sedangkan *unity* tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2014) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai dinas pendidikan menyebutkan bahwa kondisi budaya organisasi di dinas pendidikan adalah kuat dan komitmen pegawai dinas pendidikan adalah kuat

serta terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahanani, Lubis dan Widiartanto (2014) dalam judul pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sejauh mana keberpihakan seorang *personal value* terhadap organisasi tertentu dan tujuannya serta berupaya menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi menurut menurut Mathis dan Jackson (2006), adalah tingkat sampai mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi.

Mayer dan Allen (dalam Zurnali, 2010), dalam bukunya menjelaskan terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada ketertarikan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya, komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Zurnali (2010) menjelaskan bahwa karyawan akan cenderung mengembakan tipe komitmen afektif jika penerimaan mereka tentang organisasi

itu *fair* dalam memperlakukan mereka. Adanya suatu keyakinan bahwa karyawan mengembangkan komitmen afektif apabila mereka melihat organisasi sebagai tempat dimana mereka merasa penting dan kompeten untuk tetap berada di organisasi.

b. Komitmen Normatif

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkats eberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dan lain-lain. Komitmen normatif bias dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Pemberdayaan dalam hal ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi. Komitmen normative ini lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan individu akan tanggungjawab terhadap organisasi, ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

c. Komitmen Kontinuen

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen *continuance* ini lebih terbuka. *Continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi

menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional, dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

Menurut Steers (1997) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

a. Karakteristik Personal

Karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

c. Karakteristik Struktural

Karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

d. Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa

besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Budaya Kerja

Menurut Triguno (2003) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Moeljono (2005) mengatakan budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Tika (2008), aspek-aspek yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar
Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan yang dianut.
Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
- c. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.
Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.
- d. Pedoman mengatasi masalah
Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- e. Berbagi nilai (*sharing of value*).
Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- f. Pewarisan (*learning process*).

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

g. Penyesuaian (adaptasi).

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Tika (2008) menyatakan adalah 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut:

a. Inisiatif Individual.

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

b. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko.

Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

c. Pengarahan.

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

d. Integrasi.

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

e. Dukungan Manajemen.

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas

terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

f. Kontrol.

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan/karyawan dalam suatu perusahaan.

g. Identitas.

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

h. Sistem Imbalan.

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

i. Toleransi terhadap konflik.

Sejauh mana para karyawan/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

j. Pola Komunikasi.

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan

bawahan atau antar karyawan itu sendiri. Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 karyawan MNC Play Media Samarinda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan terdapat dua macam, yakni: skala komitmen organisasi dan skala budaya kerja. Selain itu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan uji coba terpakai atau *try out* terpakai, yaitu pengambilan data satu kali namun digunakan untuk dua keperluan sekaligus yaitu uji coba alat ukur (perhitungan validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan MNC Play Media Samarinda dengan jumlah sampling sebanyak 66 karyawan dan menggunakan teknik *total sampling* dan menggunakan uji korelasi *product moment* dalam pengujian hipotesisnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan MNC Play Media Samarinda dengan R hitung $> R$ tabel = $0.356 > 0.242$ dan $p = 0.003 < 0.050$, hal ini bermakna bahwa semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan MNC Play Media Samarinda.

Budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri.

Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Ndraha, 2005). Tika (2008) mengemukakan bahwa dalam pembentukan budaya kerja ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya kerja dan proses pembentukan budaya kerja itu sendiri. Biech (dalam Triguno, 2003) menambahkan bahwa budaya kerja memiliki proses yang panjang dan terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Budaya kerja pada suatu perusahaan, biasanya akan bersifat berkelanjutan sampai kapanpun perusahaan itu berdiri. Menurut Gea (2005), budaya perusahaan dapat membantu perusahaan meraih sukses yang diinginkannya. Untuk dapat memanfaatkan budaya perusahaan dengan maksimal, perusahaan perlu menanamkan nilai yang sama pada setiap karyawannya. Kebersamaan dalam menganut budaya atau nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan percaya dari masing-masing karyawan. Bila hal itu telah terjadi maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat. Lingkungan seperti itu dapat membangun kreativitas dan komitmen yang tinggi dari para karyawan sehingga pada akhirnya mereka mampu memperbaiki kinerja serta mengakomodasi berbagai perubahan dalam perusahaan ke arah yang positif.

Ndraha (2005) membagi budaya dalam tiga tingkatan (*level*), terdiri dari: a) *lowest level* (tingkatan yang paling rendah) berisi kepercayaan yang dianut begitu saja (*unconscious*) berupa pemikiran dan perasaan dan lainnya yang menjadi nilai dan tindakan, dikenal juga dengan istilah *basic underlying assumptions*, b) *espoused values*, berisikan strategi, tujuan, dan filosofi kerja institusi, c), *most visible level contain*, tingkatan yang paling atas dan dapat diamati, diantaranya adalah struktur organisasi, situs, ritual, dekorasi, sistem *reward* dan proses penyelenggaraan manajemen pendidikan yang lebih dikenal dengan sebutan artifak.

Kurniawan, dkk (2012) menjelaskan budaya kerja diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas

kepribadian. Budaya kerja yang tercipta dengan baik akan menghasilkan loyalitas pegawai yang baik.

Ismail (2003) mengemukakan bahwa dalam budaya kerja, masing-masing instansi/unit terkait tetap melaksanakan kewenangan dan tugas-fungsinya sebagai budaya kerja, serta dapat menempatkan petugasnya pada tempat tersebut. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai. Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

Applebaum (2004) menjelaskan budaya kerja yang berkembang dalam organisasi tempat bekerja akan menjadi kewajiban bagi setiap warganya. Setiap warga organisasi harus dapat memenuhi perilaku yang dianggap tepat untuk kesuksesan fungsi dan perannya, dan mereka akan mendapat hukuman atas perilaku yang tidak pantas.

Boon dan Arumugam (2006) menunjukkan bahwa empat dimensi budaya organisasi, seperti: kerja tim, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, dan pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan positif dengan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Budaya organisasi berpengaruh pada komitmen individu pada organisasi (Manetje dan Martins, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Hermayanti dan Rahmawati (2015), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya kerja yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan adalah *excellent, discipline, perfect, integrity, innovative*. Hasil penelitian oleh Hakim (2015) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat bekerja di bawah tekanan tinggi dibanding rekan kerjanya dengan komitmen organisasi yang lebih rendah (Siu, 2003). Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa

diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004)

Komitmen organisasi yang tinggi mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Sopiah, 2008). Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Sumarno, 2005).

Tingginya komitmen organisasi menyebabkan karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan akan berjuang untuk melakukan segala sesuatu demi kemajuan perusahaannya serta karirnya sendiri. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi pula sebagai karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi memiliki kemungkinan akan tetap bertahan dalam organisasi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki komitmen organisasi (Darmawan, 2013),

Sopiah (2008) mengungkapkan proses terjadinya komitmen organisasi yaitu diantaranya adalah membangun nilai-nilai yang berdasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi. Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Christina, 2012).

Meyer dan Allen (dalam Dewi dan Astuti, 2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Moris dan Sherman (1981) menjelaskan tentang beberapa penelitian yang menunjukkan dimana komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti: kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan MNC Play Media Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian
 - a. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, karyawan diharapkan dapat menunjukkan dedikasi yang tinggi kepada perusahaan seperti menunjukkan sikap disiplinnya terutama disiplin waktu, menunjukkan semangat kerjanya, memberikan pujian terhadap hasil kinerja karyawan lain, menjadi teladan bagi karyawan lain, memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik dan berorientasi pada target maupun hasil.
 - b. Karyawan diharapkan mampu memperbaiki kinerja dengan cara lebih sadar lagi akan keberadaannya di perusahaan untuk kemajuan bersama serta mengakomodasi berbagai perubahan dalam perusahaan ke arah yang positif.
 - c. Karyawan diharapkan menyadari akan hak dan kewajibannya sebagai karyawan dan dapat melaksanakan kewenangan dan tugas serta fungsinya sesuai PKB yang ada dalam perusahaan tersebut.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan menanamkan nilai kebersamaan yang sama pada karyawannya dengan cara membangun budaya saling menghormati sesama karyawan dan selalu terbuka terhadap ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan. Menjadi pelopor bagi karyawan dalam menjalin kebersamaan agar terciptak rasa kesatuan dari masing-masing karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat.

- b. Pihak perusahaan diharapkan membentuk kerja tim seperti mengadakan *workshop*, menjalin komunikasi kepada karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi terhadap hasil kerjanya dan memberikan pengembangan keterampilan untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi para karyawannya.
- c. Perusahaan diharapkan mengikuti sistem jenjang karir bagi karyawannya yang berprestasi dalam pekerjaannya agar karyawan lebih bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditentukan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan dapat mengaitkan dengan keterampilan, minat, motivasi, kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Applebaum, S. (2004). Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Culture, Leadership and Trust. *Management Decision*, 42(1), 13-40.
- Arifin, Z. (2010). *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik, Prosedur*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Boon, O. K., & Arumugam, V. (2006). The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations In Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3, 99-115.
- Christina T. S. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT. *Media Riset Akuntansi*, 2(1).
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi, R. P., & Astuti, K. (2016). Pelatihan Kepemimpinan Transformasional pada Atasan untuk Peningkatan Komitmen Organisasi Karyawan di Hotel "X" Yogyakarta. *InSight*, 13(1), 1-18.
- Gea, A. A. (2005). *Relasi dengan sesama: Character Building II*. Jakarta: Gramedia.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen (Edisi Ketujuh) (Jilid 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Hermayanti, A., & Rahmawati, S. (2015). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung divisi Noodle. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 150-162.
- Ismail. (2003). *Media Pembelajaran (Model-Model Pembelajaran)*. Jakarta: Proyek Peningkatan Mutu SLTP.
- Kurniawan, et al. (2012). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-16.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 100-116.
- Mahanani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto, W. (2014). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 355-365.
- Manetje, O., & Martins, N. (2009). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Southern African Business Review*, 13 (1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. (terjemahan Dian Angelia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. (1993). Commitment to Organization and Occupation: Extension and Test of A Three-Componen Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Moekijat. (2006) *Asas-Asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Moeljono. (2005). *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of An Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Muanas, A., dkk. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Sleman: Asnalitera.
- Mustikasari, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, 24(4), 341-349.
- Ndraha, T. (2005). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nurcolis, H. (2002). *Teori dan Praktik: Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Ramadania. (2013). Analisis Pengaruh Consumer Ethnocentrism dan *Perceived Value* terhadap Minat Beli Konsumen dengan Peran *Brand Image* sebagai Mediator. *Jurnal Akmenbis*, 2(1) 55-70.
- Robbins, S. P., & Judge, K. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, R. M. (1997). *Efektivitas Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Sumarno, J. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta)", *Simposium Nasional VIII*, Solo.
- Tika, M. P. (2008). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno, P. (2003). *Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan Lingkungan yang Kondusif, Kualitas Pemecahan Masalah)*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Yusof, A. A. (2007). *Human Resource Management, the Soft Dimension*. Malaysia: Prentice Hall.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.