

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI DISPERINDAGKOP DIY

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DISPERINDAGKOP DIY

Oleh : **Prayogi Muhamad**
Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta
yogiezz045@gmail.com
Farlianto, MBA.
Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY. (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY. (3) pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY. Penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Disperindagkop DIY sebanyak 136 orang dengan sampel sebanyak 103 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda serta teknik simple random sampling untuk menentukan sampel. Alat ukur terbukti valid dan data reliable. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien beta (β) sebesar 0,149* (* $p < 0,05$; $p = 0,024$), dengan ΔR^2 sebesar 3,3%. (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien beta (β) sebesar 0,298** (** $p < 0,01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 sebesar 4,5%. (3) budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai dengan koefisien beta (β) masing-masing sebesar 0,051* (* $p < 0,05$; $p = 0,044$) dan 0,277** (** $p < 0,01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 sebesar 4,6%

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract

The purpose of the study was to investigate: (1) the effect of organizational culture on employees organizational commitment of Disperindagkop DIY. (2) the effect of job satisfaction on employees organizational commitment of Disperindagkop DIY. (3) the effect of organizational culture and job satisfaction on employees organizational commitment of Disperindagkop DIY This research was descriptive associative. The population of this study were all employees of Disperindagkop DIY totaling 136 employees and 103 employees as sample. The analysis technique used multiple regression and the sampling technique used simple random sampling. The measuring instrument was validated and the data was reliable. The results of the study found that: (1) organizational culture had positive impact on employee organizational commitment based on (β) 0,149 (* $p < 0,05$; $p = 0,024$), and affected by ΔR^2 3,3%. (2) Job satisfaction had positive impact on employee organizational commitment with (β) 0,298** (** $p < 0,01$; $p = 0,000$), and affected by ΔR^2 4,5%. (3) organizational culture and job satisfaction simultaneously had positive impact on employee organizational commitment with each (β) 0,051* (* $p < 0,05$; $p = 0,044$) and 0,277** (** $p < 0,01$; $p = 0,000$), and affected by ΔR^2 4,6%.*

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta (Disperidagkop DIY) merupakan sebuah lembaga pemerintah yang bertugas menjalankan amanat pemerintah dalam bidang industri, perdagangan, koperasi, dan usaha kecil dan menengah. Salah satu misi Disperindagkop DIY yaitu berusaha menata dan membangun kinerja aparatur melalui manajemen yang efisien agar dapat dicapai suatu pelayanan yang prima dengan kualitas standar yang sifatnya dapat memuaskan dunia usaha dan masyarakat luas. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia sebagai pengelola anggota organisasi tidak hanya mampu menghasilkan anggota yang berkualitas dari segi kemampuan dan keahlian bagi organisasi, namun juga dapat memperkuat komitmen organisasi anggotanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai yang ada di Disperindagkop DIY, terlihat bahwa tingkat keterlibatan individu di dalam organisasi masih tergolong rendah. Pegawai merasa tugas mereka hanyalah menjalankan perintah dari atasan dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Mereka berpendapat bahwa masalah-masalah yang menyangkut organisasi merupakan tanggung jawab pegawai yang memegang jabatan yang lebih tinggi sehingga ide-ide dan pemikiran mereka tidak akan dianggap tidak terlalu penting.

Selain itu, beberapa pegawai juga berpendapat, apabila mereka mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang sekarang dan mendapat lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut akan menjadi pertimbangan untuk beralih ke pekerjaan tersebut, terutama mereka yang belum lama bekerja, karena bekerja menjadi pegawai pemerintah di rasa sedikit membosankan. Mereka terikat dengan masa kerja yang lama dan jenjang

karir yang terbatas. Hal ini bisa menjadi pertanda bahwa mereka akan memilih pindah atau meninggalkan organisasinya apabila terdapat pilihan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai hal di atas menunjukkan rasa kurang pedulinya pegawai dengan organisasinya. Mereka melihat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi hanya sebatas pelaksana tugas dan mendapatkan imbalan sesuai tugas yang mereka selesaikan.

Komitmen organisasi tentu tidak tercipta secara tiba-tiba. Anggota yang berkomitmen pasti melalui berbagai proses yang terjadi selama mereka berada dalam organisasi. Membangun komitmen dapat diartikan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang antara individu-individu berkomitmen dengan organisasi di mana mereka berada.

Berikut hasil dari prasurvei mengenai hal-hal yang berpengaruh terhadap pembentukan komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.

Tabel 1. Hasil Prasurvei

Faktor	Jumlah jawaban	Persentase
Budaya Organisasi	12	30%
Kompensasi	7	17,5%
Kepuasan Kerja	13	32,5%
Motivasi Kerja	5	12,5%
Faktor lain	3	7,5%
TOTAL	40	100%

Sumber: Data Primer 2015

Dari 20 responden yang dipilih secara acak dan diminta memilih 2 dari 5 opsi yang ada, dapat dilihat bahwa faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.

Menurut Robbins dan Coulter (2009:62) budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana para karyawan bersikap. Sebagai salah satu organisasi yang berada dibawah

pegawasan pemerintah, Disperindagkop DIY memiliki budaya yang mencirikan budaya pemerintah. Tidak semua aturan yang telah menjadi ciri pegawai pemerintah dijalankan dengan baik. Selain itu, Masih ada kekurangan pada pengawasan terhadap bawahan sehingga kadang menimbulkan masalah pada pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Hal ini juga terjadi salah satunya karena salah komunikasi. Rekan kerja juga menjadi hal yang penting, Hubungan kepercayaan terhadap rekan kerja tentu akan berpengaruh pada suasana tempat mereka bekerja, apalagi masa kerja yang panjang menuntut mereka untuk saling bertemu setiap hari.

Selain budaya organisasi, faktor kepuasan kerja sering dikaitkan dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwatno dan Donni J.P., 2011:263).

Sebagian pegawai menilai bahwa profesi sebagai pegawai pemerintah membuat kehidupan mereka lebih terjamin terutama dengan adanya program tunjangan keluarga dan pensiun. Tapi di sisi lain, gaji yang diberikan relatif kecil dibandingkan dengan gaji pegawai swasta karena sistem pengupahan telah diatur tanpa memperhatikan kinerja masing-masing pegawai membuat sebagian orang merasa belum tercukupi kebutuhannya. Lalu hal seperti kesempatan untuk promosi jabatan di lembaga pemerintahan juga terbatas, terutama kaitannya dengan tingkat pendidikan pegawai. Selain itu, rekan kerja dan atasan yang kurang kooperatif dapat membuat suasana di tempat kerja menjadi kurang nyaman dan membuat pegawai malas datang ke kantor.

Pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu kewajiban terhadap organisasi, mau tidak mau segala tugas yang diberikan harus diselesaikan walaupun tugas tersebut tidak sesuai dengan bidang keahlian saat menempuh

pendidikannya, hal ini berkaitan dengan penempatan mereka di dalam organisasi. Bila pegawai tidak puas terhadap tugas yang diterimanya, maka pegawai menjadi kurang bersemangat, merasa terbebani sehingga timbul masalah seperti keterlambatan saat masuk kerja atau pekerjaan yang tidak cepat selesai.

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi pegawai beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama kaitannya dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, mengingat adanya berbagai keterbatasan dalam penelitian, penulis memilih Disperindagkop DIY sebagai tempat penelitian karena penulis sudah sedikit mengenal tempat tersebut dan menurut hasil observasi layak untuk diteliti, sehingga judul yang dipilih adalah "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai" yang mengambil objek penelitian di Disperindagkop DIY.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistik. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang berada di Disperindagkop DIY. Dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang

mecari hubungan (pengaruh) sebab akibat, variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Disperindagkop DIY selama kurun waktu Maret 2015 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Disperindagkop DIY yang berjumlah 136 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 103 karyawan.

Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner terhadap responden, yaitu pegawai Disperindagkop DIY. Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode kuesioner, Kuesioner yang diberikan menggunakan 5 pilihan jawaban yang disusun sedemikian rupa sehingga responden dapat memilih pernyataan yang sesuai dengan pilihan jawaban mereka.

Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner , dengan tiga variabel yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai.

Kuesioner budaya organisasi menggunakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian Rusdan Arif (2010) yang berisi 8 pernyataan. Contoh pernyataan yaitu, “para pegawai bersikap terbuka kepada pegawai lain”. Kuesioner kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) berisi 5 pernyataan. Contoh pernyataan yaitu “gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawan yang saya pikul”. kuesioner komitmen organisasi menggunakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian Muhammad Fadli Ferryansyah (2013) yang berisi 9 butir pernyataan. Contoh pernyataan yaitu “Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini”.

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada 1 item pernyataan yang dianggap gugur karena nilai dari *factor loading* < 0,5.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item yang lolos dari uji validitas mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,7 (Ghozali, 2011:34), sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini handal.

Teknik Analisis data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Prasyarat Analisis
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Linieritas
 - c. Uji Multikolinieritas
 - d. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji Regresi linier berganda
 - b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

- a. Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini: Tabel 2. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	62	60,2
Perempuan	41	39,8
Jumlah	103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015
Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Disperindagkop DIY dengan jenis

kelamin laki-laki sebanyak 62 orang (60,2%) dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (39,8%).

2) Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	3	2,9
SLTA	65	63,1
D3	7	6,8
S1	22	21,4
S2	6	5,8
Jumlah	103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015
Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Disperindagkop DIY berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (2,9%), pegawai berpendidikan SMA sebanyak 65 orang (63,1%), pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 7 orang (6,8%), pegawai berpendidikan S1 sebanyak 22 orang (21,4 %), dan pegawai berpendidikan S2 sebanyak 6 orang (5,8%).

3) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-27 tahun	14	13,6
28-37 tahun	21	20,4
38-47 tahun	68	66,0
Jumlah	103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015
Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Disperindagkop DIY berusia 18-27 tahun sebanyak 14 orang (13,6%), pegawai Disperindagkop DIY berusia 28-37 tahun sebanyak 21 orang (20,4%),

pegawai Disperindagkop DIY berusia 38-47 tahun sebanyak 68 orang (66,0%).

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini: Tabel 5. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	11	10,7
5-10 Tahun	18	17,5
11-20 Tahun	9	8,7
21-30 Tahun	48	46,6
> 30 Tahun	17	16,5
Total	103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015
Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Disperindagkop DIY yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 11 orang (10,7%), pegawai yang telah bekerja antara 5-10 Tahun sebanyak 18 orang (17,5%), pegawai yang telah bekerja antara 11-20 Tahun sebanyak 9 orang (8,7%), pegawai yang telah bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 48 orang (46,6%), dan pegawai yang telah bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 17 orang (16,5%).

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Budaya Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 10,00; nilai maksimum sebesar 35,00; *mean* sebesar 21,38; dan standar deviasi sebesar 5,45. Selanjutnya variabel budaya organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,33$	8	7,8
Sedang	$18,67 \leq X < 29,33$	69	67,0
Rendah	$X < 18,67$	26	25,2
Jumlah		103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

2) Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 6,00; nilai maksimum sebesar 25,00; *mean* sebesar 13,92; dan standar deviasi sebesar 4,21. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,33$	14	13,6
Sedang	$11,67 \leq X < 18,33$	63	61,2
Rendah	$X < 11,67$	26	25,2
Jumlah		103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

3) Komitmen Organisasi Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada

variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 11,00; nilai maksimum sebesar 33,00; *mean* sebesar 21,35; dan standar deviasi sebesar 5,37. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini. Tabel 8. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,33$	6	5,8
Sedang	$18,67 \leq X < 29,33$	65	63,1
Rendah	$X < 18,67$	32	31,1
Jumlah		103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah sebaran data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal (Juliansyah Noor, 2014:47). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,462	Normal
Kepuasan Kerja	0,474	Normal
Komitmen Organisasi	0,576	Normal

Sumber: Data primer yang diolah 2015

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,122	Linier
Kepuasan Kerja	0,861	Linier

Sumber: Data primer yang diolah 2015

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,569	1,759
Kepuasan Kerja	0,569	1,759
Kesimpulan	Non Multikolinieritas	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2015

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

variabel	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,898	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,915	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. Berikut ini hasil analisis regresi berganda:

Tabel 13. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen & Variabel Kontrol	Komitmen Organisasi			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jen. Kelamin	0,208	0,191	0,159	0,157
Pendidikan	0,357	0,303	0,233	0,223
Usia	0,305	0,286	0,265	0,262
Lama Bekerja	0,247	0,217	0,198	0,191
Bud. Organ. Kepuas. Kerja		0,149		0,051
			0,298	0,277
R ²	0,748	0,781	0,793	0,794
Δ R ²	0,748	0,033	0,045	0,046

Sumber: Data primer yang diolah 2015

**p<0,01; *p<0,05

1. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 13. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 13, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar (β) 0,149* (*p<0,05; p=0,024). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar (ΔR²) 0,033; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai.

Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 13. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 13, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar $(\beta) 0,298^{**}$ ($**p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $(\Delta R^2) 0,045$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

3. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 13. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 13, diketahui bahwa budaya organisasi $(\beta) 0,051^*$ ($*p < 0,05$; $p = 0,044$) dan kepuasan kerja $(\beta) 0,277^{**}$ ($**p < 0,01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar $(\Delta R^2) 0,046$, maka hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,149^*$ ($*p < 0,05$; $p = 0,024$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar $(\Delta R^2) 0,033$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana para karyawan bersikap (Robbins dan

Coulter, 2009:62). Keyakinan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi oleh para anggotanya sehingga mereka bersedia untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi yang merupakan bentuk dari sebuah komitmen organisasi (Steer dan Porter, 1991). Artinya semakin baik budaya yang ada pada sebuah organisasi maka para anggota akan yakin dan menjadikan budaya organisasinya sebagai pedoman dalam menjalankan tugas, sehingga hal itu memperkuat komitmen mereka terhadap organisasinya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peraturan dan norma-norma yang berlaku di Disperindagkop DIY dianggap baik oleh para pegawainya. Artinya, setiap pegawai telah mengidentifikasi nilai-nilai yang berlaku di organisasi dengan nilai-nilai yang mereka yakini baik sehingga mereka menerima dan menjadikannya sebagai pedoman dalam berorganisasi. Hal ini ditunjukkan dengan kepatuhan mereka terhadap peraturan dan norma-norma tersebut, seperti menggunakan seragam dinas sesuai ketentuan, saling sapa antarpegawai saat di kantor maupun di luar kantor, datang saat ada rapat diselenggarakan, dan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Hal tersebut tersebut menggambarkan usaha para pegawai Disperindagkop DIY untuk menjadikan tempat kerjanya nyaman dan menyenangkan sehingga mereka betah ingin tetap bekerja di Disperindagkop DIY. Sebaliknya, apabila pegawai menganggap peraturan dan norma-norma yang ada menjadi beban dan membatasi pilihan mereka, pegawai tersebut akan merasa tidak nyaman berada di organisasi dan akan berpotensi melanggar peraturan yang ada sehingga menimbulkan ketidakteraturan yang menyebabkan pegawai lain terganggu dan pada akhirnya akan melemah komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Anis Mustikasari (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,298** (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar (ΔR^2) 0,045; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Wexley dan Yukl (1977) dalam Suwatno dan Donni (2011:263) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang relatif menyenangkan dan rekan kerja yang ramah tentu akan membuat pegawai Disperindagkop DIY merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Selain itu, gaji yang stabil dan adanya program tunjangan dan pensiun juga memberikan kepuasan bagi para pegawai karena hal ini jarang didapat apabila bekerja ditempat lain. Dengan terpenuhinya kepuasan-kepuasan tersebut, pegawai tentu akan tetap memilih bekerja di Disperindagkop DIY dan berusaha sekuat tenaga untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka demi mempertahankan keberadaan mereka di dalam organisasinya. Apabila pegawai keluar dari organisasinya tentu mereka

akan merasa rugi karena keuntungan-keuntungan tersebut di atas belum tentu mereka dapat apabila bekerja di tempat lain. Dengan begitu pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja selama berada di Disperindagkop akan mengalami peningkatan komitmen organisasi mereka.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Muhadi (2009) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa budaya organisasi (β) 0,051* (* $p < 0,05$; $p = 0,044$) dan kepuasan kerja (β) 0,277** (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar (ΔR^2) 0,046, maka hipotesis ketiga diterima.

Terciptanya budaya organisasi yang baik serta terpenuhinya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawainya.. Budaya yang baik akan menciptakan suasana organisasi yang baik, terwujudnya hal tersebut akan membangkitkan semangat berperilaku dan bekerja lebih baik (Pabundu Tika, 2010:109). Hubungan yang baik antar anggota organisasi mencerminkan karakteristik budaya organisasi yang baik (Miller, 1987). Budaya di Disperindagkop DIY termasuk

budaya yang baik, hal ini dapat dilihat dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku di Disperindagkop DIY tanpa terkecuali yang artinya para pegawai menerima nilai-nilai budaya yang ada di organisasinya. Selain itu juga dapat dilihat dari interaksi yang terjadi antar pegawai di Disperindagkop DIY. Walau berbeda divisi, mereka tetap menjalin komunikasi saat berkerja maupun saat diluar pekerjaan, saling sapa serta mengenal satu sama lain dengan baik.

Bersamaan dengan budaya organisasi yang baik, terciptanya kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, khususnya dalam hal interaksi dengan sesama pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Wexley dan Yukl (1977) mengenai rekan kerja di mana dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai di Disperindagkop DIY merasa bahwa rekan kerja menjadi alasan mereka betah berada di kantor. Mengenal satu sama lain dan berhubungan dekat dengan pegawai sekantor membuat lingkungan kerja menjadi tidak asing dan suasana menjadi menyenangkan. Selain itu, mereka juga berpendapat bahwa bekerja di Disperindagkop DIY memiliki penghasilan yang stabil dan pekerjaan yang relatif mudah dan tidak berisiko sehingga mereka puas bekerja ditempatnya sekarang dan merasa rugi bila keluar dari organisasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winarni Retnaningsih (2011) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional pegawai, hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila budaya organisasi memiliki nilai-nilai yang dapat diterima oleh para anggota dan kepuasan kerja pegawai terpenuhi secara bersama-sama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,149* (* $p < 0,05$; $p = 0,024$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar (ΔR^2) 0,033 atau sebesar 3,3%.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,298** (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar (ΔR^2) 0,045 atau sebesar 4,5%.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa budaya organisasi (β) 0,051* (* $p < 0,05$; $p = 0,044$) dan kepuasan kerja (β) 0,277** (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar (ΔR^2) 0,046 atau sebesar 4,6%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pegawai di Disperindagkop DIY diketahui bahwa budaya organisasi mendapat skor *mean* terendah (2,3) pada indikator Jarak Manajemen. Kepala Bagian di masing-masing divisi yang ada di Disperindagkop disarankan

untuk lebih sering melibatkan pegawai yang ada saat menyelesaikan suatu masalah yang berkaitan dengan pegawai secara langsung. Hal tersebut bisa membantu membangun komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan serta memperkecil jarak yang ada sehingga bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memperkuat komitmen pegawai serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pegawai di Disperindagkop DIY diketahui bahwa kepuasan kerja mendapat skor *mean* terendah (2,5) pada indikator Kepuasan dengan Penyelia. Kepala Bagian di masing-masing divisi yang ada di Disperindagkop disarankan untuk memberi perhatian lebih pada bawahannya, seperti memberikan arahan pada bawahan yang mengalami kesulitan, menanyakan masalah-masalah terkait pekerjaan dan menemukan solusinya bersama. Dengan begitu, fungsi penyelia akan berjalan lebih baik dan pegawai bisa bekerja lebih optimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian pegawai di Disperindagkop DIY diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 4,6%, lebih besar kontribusinya dibandingkan dengan kontribusi secara partial, yaitu budaya organisasi sebesar 3,3% dan kepuasan kerja sebesar 4,5%. Oleh karena itu, disarankan kepada Kepala Bagian masing-masing divisi agar tidak memfokuskan pada penguatan budaya organisasi atau peningkatan kepuasan kerja saja melainkan ditingkatkan keduanya agar dicapai hasil yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Miller, L. M. 1987. *Manajemen Era Baru: Beberapa Pandangan mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Penerjemah: Windrojo. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muhadi. 2007. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan STUDY pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro. *Tesis*. Undip.
- Mustikasari, Anis. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.24, No.4, Hlm.341-349.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Pabundu Tika, Moh. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Retnaningsih, Winarni. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Inti Karya Persada Teknik. *Tesis*. Universitas Gunadarma.
- Robbins, SP. & Coulter, Mary . 2009. *Manajemen Edisi Kedelapan/Jilid 1*. Penerjemah: Harry Slamet. Jakarta: Indeks.
- Steers, M. Richard & Porter Lyman W. 1991. *Motivation and Work Behavior Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Suwatno & J.P., Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.