

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis statistik dengan menggunakan *product moment* dari *Pearson* untuk menguji hipotesis penelitian, maka dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas terhadap variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi.

5.1.1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel budaya organisasi dengan tujuan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel penelitian.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa:

5.1.1.1. Variabel komitmen organisasi

Variabel komitmen organisasi berdistribusi normal dengan nilai *kolmogorov-smirnov* $Z = 1,122$ di mana $p > 0,05$.

5.1.1.2. Variabel budaya organisasi

Variabel budaya organisasi berdistribusi normal dengan nilai *kolmogorov-smirnov* $Z = 1,027$ di mana $p > 0,05$.

5.1.2. Uji linieritas

Hasil uji linieritas antara variabel komitmen organisasi dengan variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa *F linier* sebesar 10,603 dengan $p < 0,05$ menyatakan terdapat hubungan linier antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

5.2. Hasil Analisis Data

Hipotesis yang diajukan peneliti bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi terbukti dengan nilai $r_{xy} = 0,393$ dengan $p < 0,01$.

5.3. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif budaya organisasi dengan komitmen organisasi, jadi dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Herman (2016, h.24) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Yang berarti budaya organisasi merupakan makna yang didapat mengenai sejumlah pemahaman penting karyawan terhadap nilai, norma dan aturan yang dimiliki bersama oleh karyawan.

Diukur melalui karakteristik budaya organisasi yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. Jika dapat berjalan dengan baik maka secara otomatis akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yaitu karyawan. Karyawan akan bersikap dan perilaku serta memiliki kecenderungan untuk tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk terus berhubungan dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu tetap ingin

bertahan di perusahaan tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan perusahaan itu sendiri.

Darajat dan Rosyidah (2012 ,h.168) dalam penelitiannya menyatakan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasi pada perawat. Maka dengan semakin baiknya persepsi masing-masing anggota organisasi mengenai budaya organisasi ditempat kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Semakin dalam nilai budaya organisasi yang diserap, dimengerti dan diterapkan karyawan pada perusahaan maka akan semakin berpengaruh pada komitmen karyawan tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan Dewi (2015, h.11) berpendapat hal serupa yaitu diketahui bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan atasan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diterapkan oleh karyawan. Adanya kesempatan yang perusahaan berikan kepada para karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam memberikan sebuah masukan atau saran dalam pemecahan masalah. Sehingga muncul rasa memiliki bagi para karyawan sehingga dapat menunjang kinerja karyawan untuk lebih memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka akan dapat membantu dalam perkembangan karyawan dan guna kemajuan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Syahrudin (2016, h.173) mengatakan bahwa pada hasil penelitiannya menemukan Hasil penelitian menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Adanya pengaruh positif dan signifikan berarti semakin baik budaya organisasi di perusahaan jasa Kota Samarinda maka akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan perusahaan melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Latib dkk (2016, h.5) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat dijelaskan karena objek yang diteliti adalah pegawai negeri sipil yang dalam melaksanakan pekerjaannya telah memiliki aturan dan petunjuk yang jelas tentang tugas pokok dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan komitmen organisasi di Dinas Pasar Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Sumbangan efektif variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 15,45%. Sisanya 84,55% dari faktor – faktor lain seperti harapan pekerjaan, kontak psikologis, pemilihan pekerjaan, karakteristik personal, pengalaman kerja awal, lingkup kerja, pengawasan, konsistensi tujuan organisasi dan ketersediaan pekerjaan ditempat lain.

Pada variabel budaya organisasi diperoleh mean empirik sebesar 68,12, mean hipotetiknya sebesar 55 dan standar deviasi hipotetiknya sebesar 11. Dengan demikian hasil mean empirik budaya organisasi lebih besar dari mean hipotetik, hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tergolong pada kategori sedang. Dengan artian bahwa karyawan PT. X pada dasarnya telah menerima setiap kebijakan yang berlaku dalam perusahaan dan menganggap bahwa setiap nilai – nilai yang berlaku di perusahaan sesuai dengan keinginan dari karyawan tersebut.

Pada variabel komitmen organisasi diperoleh mean empirik sebesar 59,23, mean hipotetiknya sebesar 50 dan standar deviasi hipotetiknya sebesar 10. Dengan demikian hasil mean empirik komitmen organisasi lebih besar dari mean hipotetik, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tergolong pada kategori sedang. Dengan artian bahwa karyawan PT. X pada dasarnya cukup merasakan kenyamanan di tempat kerja. Seperti halnya ada keserasian antara apa yang diterima karyawan dari perusahaan dengan apa yang diberikan kepada karyawan.

Disisi lain, berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa terdapat karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi ini berkaitan dengan munculnya keluhan terhadap gaji yang dianggap kurang sesuai dengan harapan karyawan, keluhan terhadap pekerjaan yang karyawan kerjakan, situasi kebersamaan di tempat kerja yang kurang dekat antara satu dengan yang lain, kurangnya kepercayaan dalam bekerja karena kurang pengawasan, karyawan yang sering datang terlambat, meminta ijin lebih dahulu untuk pulang dan bahkan tidak bekerja tanpa ijin.

Jika peneliti menilik lebih dalam lagi terkait kedua hal tersebut yakni pada saat karyawan mengisi skala penelitian dan hasil wawancara di dapati hasil yang berbanding terbalik dimana berdasarkan olah data yang berkaitan dengan komitmen organisasi tergolong dalam kategori sedang (cukup baik), sedangkan hasil wawancara karyawan merasakan kurang berkomitmen pada organisasi dalam bekerja atau dengan kata lain karyawan berpura – pura dengan pemikiran bahwa pengisian skala penelitian yang dilakukan, kemungkinan merupakan evaluasi dari perusahaan dan akan mempengaruhi posisi kerja mereka di perusahaan, meskipun sudah ada penjelasan tentang hal ini. Bentuk seolah – olah yang dikakukan karyawan ini berkaitan dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Ketiga hal tersebut merupakan ciri dari komitmen organisasi itu sendiri.

Identifikasi yang berkaitan dengan kepura – puraan karyawan salah satunya adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Karyawan merasa bahwa hubungan antar karyawan di lingkungan kerja kurang baik, juga hubungan karyawan kepada pimpinan dirasa kurang harmonis yang memunculkan rasa saling tidak percaya antara karyawan dengan karyawan lainnya dan juha antar karyawan dengan atasan. Perusahaan ataupun manajemen harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya, dalam hal ini adalah hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Perusahaan dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan dimilikinya hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi

karyawan. Jika komitmen organisasi karyawan bekerja optimal, hal tersebut dapat menguntungkan perusahaan.

Selanjutnya, keluhan dari karyawan berkaitan dengan gaji yang diterima, karyawan merasa bahwa apa yang mereka berikan kepada perusahaan tidak sesuai dengan apa yang perusahaan berikan pada mereka, gaji yang diterima dianggap tidak sesuai dengan harapan karyawan dan gaji yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji dapat mempengaruhi seberapa besar tingkat komitmen karyawan dalam bekerja, apabila gaji yang diterima sudah sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan untuk perusahaan maka karyawan tersebut dapat dikatakan merasa percaya kepada perusahaan. Namun, apabila gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dilakukan untuk perusahaan maka akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tersebut.

Kemudian kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi. Muncul keluhan dari karyawan seperti pekerjaan yang mereka kerjakan dirasa cukup berat, memiliki resiko atau kecelakaan kerja yang tinggi dan tanggung jawab pekerjaan yang banyak. Hal tersebut jelas menunjukkan bahwa setiap karyawan belum memiliki semua komitmen organisasi, artinya karyawan tidak berkomitmen dengan apa yang berhubungan dengan pekerjaan dan harus mereka selesaikan sesuai dengan target yang sudah diberikan perusahaan.

Berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Mengenai absensi kehadiran karyawan juga sedikit menjadi masalah, karena terdapat karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja, memintaa izin untuk meninggalkan tempat kerja lebih awal da nada juga yang tidak berangkat kerja tanpa ijin. Absensi karyawan bersangkutan dengan hasil kerja karyawan itu sendiri. Absensi dapat mempengaruhi seberapa besar karyawan tersebut

berkomitmen terhadap organisasi. Apabila absensi karyawan sesuai dengan jadwal *shift* yang diberikan perusahaan atau bahkan memilih untuk lembur dapat diartikan karyawan itu memiliki komitmen organisasi, namun apabila absensi karyawan banyak kosong atau terlambat tidak sesuai dengan *shift* yang diberikan perusahaan maka dapat dikatakan karyawan tersebut kurang memiliki komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Herman (2016, h.29) menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu menjalin ikatan yang harmonis dengan karyawannya baik secara prosedural kerja maupun secara sosial, perusahaan harus mampu menghargai pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawannya sehingga karyawan merasa betah untuk bekerja dalam perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan, perusahaan harus mampu menumbuhkan kesadaran karyawan bahwa komitmen terhadap perusahaan merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, karena dampak dari komitmen terhadap perusahaan akan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Ketiga hal tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian tersebut memberikan arti penting bahwa komitmen organisasi mempengaruhi terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan di lingkungan kerja yang patut dijaga oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat bertahan pada perusahaan tempatnya bekerja untuk memberikan produktivitas terbaik bagi perusahaan

5.4. Keterbatasan Penelitian

Adapun kelemahan dalam penelitian ini :

1. Pelaksanaan bertepatan dengan jam kerja, sehingga konsentrasi subjek kurang terjaga.
2. Karyawan sebagai sumber informasi kurang mencukupi target sebelumnya dikarenakan pembagian skala dilakukan setelah libur lebaran dimana beberapa karyawan tidak melakukan perpanjangan kontrak.
3. Tingkat pengawasan dari perusahaan yang cukup ketat saat pengisian skala penelitian, sehingga menyebabkan munculnya perasaan khawatir dari karyawan sebagai sumber informasi apabila jawaban respon yang diberikan berdampak pada pekerjaannya di perusahaan.
4. Dalam penelitian ini kontribusi efektif variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasi sebesar 15,45% sehingga peneliti selanjutnya dapat mencari variabel lain yang berkontribusi lebih besar dari pada variabel yang ada pada penelitian ini.

