

Organizational Culture And Organizational Commitment Production Section At PT. Semarang Garment

Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Bagian Produksi Di PT. Semarang Garment

Arsyilia Kusumaningtyas^{1*)}, Sutarto Wijono²

¹ Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana 1, ² Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana 2

*Corresponding author, email: arsyliak99@gmail.com⁽¹⁾,

Received August 23, 2021;
Revised Month DD, 20YY;
Accepted November 24, 2021;
Published Online November 24, 2021

Conflict of Interest

Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

Abstract: The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and organizational commitment to employees of PT. Semarang. The object of research is employees who work at PT. Semarang in the production section, the research sample used is the production employee of the QC section as many as 93 people. The method used is using a simple random sampling technique where the sampling technique from members of the population is carried out randomly without regard to the existing strata in the population. Data collection techniques are questionnaires with the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) and The Denison Organizational Culture Survey (DOCS) scale. The data analysis technique used is the Pearson product moment correlation, using the SPSS 21.0 program, the results show $r: 0.354$; $p < 0.05$, which means that there is a positive and significant relationship between the two variables. This means that the higher the employee's organizational culture, the higher the commitment to the employee.

Keywords: Organizational commitment, organizational culture

Indonesian Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan PT. Semarang. Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Semarang di bagian produksi, sampel penelitian yang digunakan adalah karyawan produksi bagian QC sebanyak 93 orang. Metode yang digunakan adalah menggunakan teknik *simple random sampling* dimana teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner dengan skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dan *The Denison Organizational Culture Survey* (DOCS). Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*, dengan menggunakan program SPSS 21.0, hasil menunjukkan sebesar $r: 0,354$; $p < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antar kedua variabel. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi budaya organisasi karyawan maka semakin tinggi pula komitmen pada karyawan tersebut.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, budaya organisasi

How to Cite: Author 1, Author 2. Year. Title manuscript. JIBK Undiksha, VV (N): pp. XX-XX, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X

Pendahuluan/ Introduction

Pada dasarnya sebuah negara dikatakan maju, tidak hanya mengandalkan dari sudut SDA yang melimpah saja. Tetapi juga bukan berdasarkan jumlah penduduk yang banyak, melainkan tergantung pada kualitas SDM yang ada pada negara tersebut. Hal ini sesuai dengan kondisi bahwa maju atau tidaknya sebuah organisasi tidak ditentukan oleh banyak atau sedikitnya jumlah SDM yang ada di dalamnya melainkan kualitas SDM agar dapat lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi di industry tersebut ditandai dengan terjadinya revolusi *industry 4.0* yang terjadi saat ini. Revolusi *industry 4.0* tidak hanya melakukan perubahan pada teknologi, namun merambah pada bidang social, ekonomi dan hukum. Dengan kata lain bahwa untuk menanggulangi dampak perubahan revolusi *industry* perlu adanya kajian humaniora untuk mengawal perkembangan teknologi agar tidak keluar dari norma-norma kemanusiaan yang berlaku (Prasetyo & Trisyanti, 2019). Pengelolaan SDM yang professional dan dapat menggunakan teknologi merupakan suatu keharusan bagi perusahaan karena ketika perusahaan memiliki SDM yang potensial maka diharapkan SDM dapat bersaing dengan SDM di perusahaan yang lebih maju. Pernyataan tersebut didukung oleh Zulch *et.al* (2004) mengatakan bahwa memanfaatkan SDM secara optimal merupakan faktor keberhasilan yang akan membantu meningkatkan daya saing organisasi dalam jangka panjang. Dalam hal ini harus ada peningkatan kualitas dan pengelolaan potensi karyawan secara profesional perlu terus ditingkatkan. Salah satu caranya adalah yang terkait dengan peningkatan komitmen dari setiap karyawan di perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu, komitmen kerja pada karyawan di perusahaan tersebut penting diteliti. Dengan adanya penelitian tentang komitmen kerja tersebut, maka pihak manajemen diharapkan dapat menemukan adanya perilaku karyawan yang mungkin ada yang berusaha bekerja lebih keras, bertanggung jawab, dan berupaya mengerahkan upaya yang cukup besar serta berkeinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Sebaliknya, mungkin ada beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Seperti karyawan merasa bermalasan dengan pekerjaannya, datang terlambat ke tempat pekerjaan, merasa kurang adanya keterlibatan untuk berusaha sebaik mungkin ketika ada teman mereka yang mendapat tugas namun masih ada beberapa karyawan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dikarenakan pertimbangan dari pribadi karyawan terkait jika meninggalkan pekerjaan saat ini takut tidak akan mendapatkan pekerjaan baru dan sistem kerja di perusahaan ini dirasa sudah sesuai dengan harapan. Komitmen Organisasional juga dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional psikologis yang menggambarkan identifikasi karyawan dengan perusahaan (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi di karakteristik dengan meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi (Meyer & Allen dalam Choong, Wong & Zafar, 2006).

Menurut Khan *et al.*, (2010) mengatakan bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat berdampak positif yaitu menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi juga akan berdampak positif pada performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Selain itu, ada pengaruh negatif jika komitmen karyawan rendah salah satu yang sering terjadi yaitu tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi menimbulkan dampak negative bagi perusahaan. Dalam kesempatan lain (Nezenim & Palupiningdyah, dalam Abdullah, 2016) menjelaskan bahwa keinginan berpindah memiliki dampak negative bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas, suasana kerja yang tidak kondusif. Sementara itu, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komitmen. Salah satunya yaitu faktor organisasi, pernyataan tersebut diperkuat dari penelitian (Alkahtani & Aziz, 2016) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi antara lain faktor organisasi dimana didalamnya terdapat suatu kebiasaan atau nilai-nilai budaya yang memengaruhi komitmen karyawan dengan organisasi.

Komitmen organisasional juga dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional psikologis yang menggambarkan identifikasi karyawan dengan perusahaan (Allen & Meyer, 1990). Menurut Mayer & Allen (1991) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi adalah : 1) komitmen afektif yaitu keterikatan emosional karyawan, pengenalan pada karyawan, dan kontribusi karyawan pada organisasi, 2) komitmen kontinyu yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative yang tersedia, 3) komitmen normatif yaitu melibatkan perasaan kewajiban dan tanggung jawab pada

organisasi yang memperkerjakannya. Menurut Mayer & Allen (dalam Nandi, 2019), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya yaitu: Karakteristik organisasi ialah kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap karakteristik/budaya serta tujuan yang ada dalam organisasi. Seperti menanamkan nilai kebersamaan dengan cara membangun budaya saling menghormati sesama karyawan dan selalu terbuka terhadap ide-ide baru, menjalin komunikasi kepada karyawan.

Pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku dan sikap setiap karyawan yang mengakibatkan kecenderungan untuk memiliki kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi dan keinginan untuk bekerja keras terus dan sebaliknya jika tidak sesuai dengan budaya organisasi akan cenderung memiliki kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang rendah terhadap organisasi atau perusahaannya (O'Reilly et.al, 1991). Budaya organisasi menurut Fey & Denison, 1990 menunjukkan suatu nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen organisasi, adanya perspektif budaya organisasi memusatkan perhatian terhadap nilai-nilai dasar, keyakinan-keyakinan, dan asumsi-asumsi yang hidup dalam organisasi. Terdapat empat dimensi budaya organisasi menurut Fey & Denison (1990), yaitu: 1) *Involvement* (keterlibatan) merupakan dimensi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam pengambilan keputusan, membangun organisasi mereka di sekitar tim, mengembangkan kemampuan manusia di semua tingkatan, berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan merasa bahwa mereka memiliki bagian di organisasi. *Consistency* (konsistensi) Menunjukkan tingkat kesepakatan dan kepercayaan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi untuk mencapai kegiatan yang terkoordinasi. *Adaptability* (adaptabilitas) adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dan mampu melakukan perubahan melalui perubahan internal pada organisasi. *Mission* (misi) adalah organisasi yang sukses memiliki pengertian yang jelas tentang tujuan dan arah yang mendefinisikan tujuan organisasi dan sasaran strategis dan mengekspresikan visi tentang bagaimana organisasi akan terlihat di masa depan.

Oleh sebab itu, permasalahan terkait budaya organisasi dan komitmen organisasi masih sering terjadi seperti karyawan yang merasa ingin berpindah pekerjaan dikarenakan nilai-nilai atau tujuan organisasi yang tidak sesuai dengan individu sendiri, beban kerja yang berlebihan sehingga mengakibatkan beberapa karyawan tidak bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga perilaku yang sering ditunjukkan seperti, datang terlambat, sering bolos kerja, serta kurangnya antusias terhadap pekerjaannya. Dimana hal itu dapat terjadi dipengaruhi salah satunya oleh budaya yang ada di perusahaan tersebut. Karena budaya yang terdapat di suatu organisasi sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan dan dapat memengaruhi perilaku karyawan di perusahaan. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan yaitu motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut (Robbins dan Judges, 2008).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dima, Taghrid dan Rateb (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, disimpulkan hasil penelitian bahwa budaya memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa budaya mempunyai peran penting dalam menjaga karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aina, Adeyeye, dan Ige (2012) menemukan bahwa ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Denny's Arachim, 2018) menunjukkan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan budaya kerja dengan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermayanti & Rahmawati, 2015) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan. Namun terdapat pula penelitian yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara keduanya. Tectona (2019) menyatakan tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen karyawan di PT. Eco Smart Garment.

Atas dasar penelitian tersebut terkait budaya organisasi dan komitmen karyawan, maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian tentang Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di PT. Semarang Garment. Terdapat hasil penelitian sebelumnya mengenai Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang menunjukkan hasil yang bertentangan. Oleh karena itu, peneliti beranggapan bahwa penelitian terkait Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dapat diteliti kembali. Peneliti menggunakan teori Allen &

Mayer (1997) untuk komitmen organisasi dan teori Fey & Denison (1990) untuk budaya organisasi. Populasi penelitian terkait dengan penelitian sebelumnya berbeda dengan penulis yaitu karyawan bagian produksi (QC) di PT. Semarang Garment. Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif korelasional, teknik *simple random sampling* untuk pengambilan sampel dengan populasi karyawan PT. Semarang Garment kemudian analisis data yang digunakan yaitu *pearson product moment*.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan merumuskan masalah yaitu adakah “adakah Hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Produksi di PT. Semarang Garment ?” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah Hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Produksi di PT. Semarang Garment. Manfaat secara akademik, mampu memberikan informasi yang bermanfaat khususnya dibidang psikologi industry dan organisasi mengenai Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Produksi di PT. Semarang Garment. Secara praktis dapat menambah wawasan dan pengetahuan pentingnya Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Produksi di PT. Semarang Garment. Peneliti dalam penelitian ini ingin mengajukan hipotesis, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada karyawan bagian produksi.

Metode/ Method

Peneliti memilih karyawan di PT. Semarang Garment bagian produksi sebagai populasi di penelitian ini. Kemudian sampel yang ditentukan yaitu 93 orang bagian QC. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *simple random sampling* dimana teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner dengan menggunakan instrument skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dari Allen dan Mayer (1997) yaitu Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), Komitmen normatif (*normative commitment*) dan instrument skala budaya organisasi adalah *The Denison Organizational Culture Survey* (DOCS) dari Fey & Denison (2003) yaitu keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*), misi (*mission*). Pengukuran variabel menggunakan skala likert 4 point. Teknik analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dan bertujuan untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* pengolahan statistik dengan program SPSS versi 2.1.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi bahwa koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebesar $r = 0,354$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi karena nilai sig $0,01$ ($p < 0,05$).

Correlations		KomitmenOrganisasi	BudayaOrganisasi
KomitmenOrganisasi	Pearson Correlation	1	,354**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	82	82
BudayaOrganisasi	Pearson Correlation	,354**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 1.1 Uji Hipotesis (Arsyilia K. 2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Semarang Garment. Dengan subjek karyawan di bagian QC sebanyak 93 responden namun hanya terkumpul 82 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian QC. Berdasarkan analisis item pada skala komitmen organisasi semua item valid karena

memiliki skor koefisien diatas 0,25 dan skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,804. Kemudian pada skala budaya organisasi dengan skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,824. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Selanjutnya hasil validitas, jika nilai signifikansi $> 0,05$ dikatakan valid namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ dikatakan tidak valid. Dari hasil yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai r -tabel sebesar $0,525 > 0,213$ (r -tabel) pada signifikan 5% pada distribusi nilai r -tabel statistika. Jadi dari hasil tersebut semua item valid. Selanjutnya pada variabel budaya organisasi diperoleh yang menunjukkan nilai sebesar $0,323 > 0,213$ (r -tabel) pada signifikan 5% pada distribusi nilai r -tabel statistika.

Dari hasil *Deviation from Linearity* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi diketahui bahwa nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada kedua variabel $0,921 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian linier. Dari uji normalitas apabila nilai Sig. ($p > 0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Apabila ternyata diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal maka analisis data selanjutnya akan dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non-parametris. Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai sig. variabel budaya organisasi menunjukkan hasil $0,590 > 0,05$ kemudian nilai sig. pada variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil $0,339 > 0,05$ oleh karena itu, dari hasil kedua variabel tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar $r: 0,354; p < 0,05$. Maka pernyataan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT. Semarang Garment terbukti dari hasil penelitian ini. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi budaya organisasi karyawan maka semakin tinggi pula komitmen pada karyawan tersebut. Sebaliknya apabila semakin rendah budaya organisasi maka komitmen karyawan juga semakin rendah. Artinya, variabel Budaya Organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan Komitmen Organisasi. Terdapat beberapa kemungkinan hasil penelitian kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Pertama, sebagian karyawan produksi menganggap bahwa budaya organisasi yang telah tercipta dapat membuat mereka bekerja lebih produktif hasil tersebut ditunjukkan melalui pencapaian komitmen yang tinggi diantara mereka. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari (Nurchaya, 2019) hal yang penting dari budaya organisasi salah satunya yaitu untuk mempengaruhi perilaku kerja setiap karyawan sehingga dapat mempermudah timbulnya komitmen setiap karyawan. Hasil penelitian Darajat & Rosyidah (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional pada karyawan, karena budaya organisasi menjadi identitas organisasi tersebut sebagai sebuah perspektik untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam organisasi tersebut.

Kedua, sebagian besar karyawan memandang bahwa budaya organisasi untuk memicu dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan, salah satunya yaitu alat untuk menyatukan hubungan antar karyawan dengan organisasinya karena dengan adanya budaya organisasi tersebut akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya termasuk bagian dari organisasi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan (Novitasari Y. & Harif, 2020) dengan adanya budaya di perusahaan tersebut maka pekerjaan yang dilakukan karyawan terasa lebih mudah, tertata, dan motivasi dalam bekerja pun meningkat karena hubungan yang terjalin antar karyawan yang sangat baik dan saling mendukung dalam setiap pekerjaan. Selanjutnya menurut Tanuwibowo & Susanto (2014) mengatakan bahwa alat yang dapat menyatukan hubungan antar karyawan dengan perusahaannya atau sebaliknya yaitu budaya organisasi sebab nantinya akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan juga akan berhubungan dengan kinerja karyawan. Setiap organisasi harus memiliki budaya berupa kebiasaan atau nilai-nilai yang selalu dilakukan dalam berjalannya kegiatan-kegiatan pada organisasi yang mana budaya organisasi tersebut akan dapat meningkatkan komitmen organisasi setiap karyawan dan memiliki hubungan baik dengan orang-orang di dalam organisasi (Nurchaya, 2019).

Budaya organisasi juga dapat memengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan dan cara bekerja dengan orang lain. Karena budaya organisasi mempunyai arti yang sangat mendalam dalam merubah perilaku dan sikap SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (dalam Zulkifli, Paranoan, & Ahmad, 2014). Selanjutnya, Coetzee (2005) menyatakan bahwa adanya hubungan antar masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi yang akan mempengaruhi komitmen dari anggota organisasi, dimana pekerja yang telah lama

bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut. Kemudian faktor dari perilaku yang ada pada supervisor juga akan menentukan tingkat komitmen pada karyawannya. Dimana dijelaskan bahwa sering berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain, akan membuat karyawan dibawahnya lebih loyal dan berkomitmen pada organisasinya (Silaen & Ika, 2018).

Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, Warso, & Haryono (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sehingga secara signifikan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisia & Ratnawati (2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif, kebudayaan yang kuat juga akan membantu kesuksesan organisasi dengan menuntun perilaku memberi makna pada kegiatannya untuk memiliki komitmen yang tinggi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden sebanyak 48 (59%) dan 25 (30%) memiliki kategori komitmen organisasi sangat tinggi dan tinggi yang artinya karyawan yang berkomitmen akan menjadi pekerja keras, lebih aktif, menunjukkan performa kerja yang baik dan keinginan kuat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Kemudian responden sebanyak 9 (11%) memiliki kategori komitmen organisasi rendah yang artinya karyawan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, menurunnya produktivitas. Selanjutnya responden sebanyak 37 (45%) dan 26 (32%) memiliki kategori budaya organisasi sangat tinggi dan tinggi yang artinya karyawan memiliki kepercayaan, sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan karyawan memiliki semangat kerja. Kemudian responden sebanyak 18 (22%) dan 1 (1%) memiliki kategori budaya organisasi rendah dan sangat rendah yang artinya karyawan memiliki keinginan untuk berpindah tempat pekerjaan, merasa tidak bersemangat dalam bekerja, menunjukkan sikap seperti datang terlambat, kurang antusiasnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasi pada karyawan. Maka dengan semakin baiknya persepsi atau pandangan masing-masing karyawan dalam perusahaan ini mengenai budaya organisasi ditempat kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap perusahaannya. Hal tersebut juga sudah dijelaskan bahwa budaya organisasi menunjukkan suatu nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen organisasi, adanya perspektif budaya organisasi memusatkan perhatian terhadap nilai-nilai dasar, keyakinan-keyakinan, dan asumsi-asumsi yang hidup dalam organisasi (Fey & Denison, 1990). Menurut Soedjono (2005) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Lebih lanjut Messner (2013) mengungkapkan dimensi budaya organisasi, kolektivisme, dan kinerja kelompok merupakan efek terbesar dalam komitmen karyawan dan menunjukkan berbagai tingkat positif dan negative terhadap komitmen karyawan. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi merupakan hal mendasar bagi perusahaan yang akan berpengaruh terhadap perusahaan dan karyawan. Hal tersebut juga ditekankan oleh (Saffold, 1998) mengatakan bahwa budaya yang kuat hampir dianggap sebagai kekuatan pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan kepercayaan karyawan, komitmen karyawan, mengurangi tingkat stres dan meningkatkan perilaku etis karyawan.

Penelitian yang dilakukan telah menggambarkan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Menurut O'Really (2010) budaya yang kuat merupakan nilai inti dari organisasi dan dipegang teguh serta dijunjung bersama oleh semua anggota dan akan meningkatkan anggota untuk berkomitmen. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi juga akan berdampak positif pada performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Komitmen yang tinggi juga menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan perusahaan untuk menjadikan perusahaan lebih baik (dalam Yuni, 2017). Hal tersebut juga dijelaskan pada penelitian Ariyani, I., Haerani, S., & Maupa, H. (2016) komitmen yang meningkat diharapkan supaya karyawan lebih produktif, efektif, efisien dan secara profesional. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi yang memiliki budaya organisasi kuat semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan pada

perusahaan tersebut. Mereka akan merasa nyaman di tempat kerjanya, memilih bertahan di tempat ia bekerja sekarang, karyawan memiliki tanggung jawab dengan bersedia memberikan kemampuannya karena merasa dalam organisasi tersebut, kemudian menunjukkan sikap dan perilaku yang baik seperti rendahnya tingkat absensi dari karyawan tingkat keluar masuk karyawan.

Simpulan/ Conclusion

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan hasil adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian QC di PT. Semarang Garment. Artinya semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi pula komitmen organisasi, sebaliknya apabila semakin rendah budaya organisasi semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan perusahaan tersebut. Pada penelitian ini terdapat kelemahan yaitu pengumpulan data tidak terkumpul sesuai dengan yang sudah ditentukan.

Ucapan Terimakasih/ Acknowledgment

Penulisan artikel ini dapat tersusun berkat bantuan, bimbingan dan saran-saran serta masukan dari berbagai pihak sampai selesainya artikel jurnal ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih. Saya juga mengucapkan terimakasih kepada pihak perusahaan yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian ini dan membantu saya dalam memberikan informasi yang saya butuhkan.

Refrensi/ References

- Agwu, O. M. (2013). Organizational Culture and Employees Commitment in Bayelsa State Civil Service. *Journal of Management Policies and Practices*, 1(1), 35–45.
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226–246.
- Al-Shurafat, M. S., & Halim, B. A. (2018). A review of organisational culture and organizational commitment. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 21–26.
- Arachim, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo*, 6(1), 159–172.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137.
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 8(2), 173–192.
- Ariyani, I., Haerani, S., & Maupa, H. (2016). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Working Climate on the Performance of Nurses through Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in the Private Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, IV(VII), 15–29.
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Mohammad Amin, D. (2015). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

-
- Darajat, L. N., & Rosyidah, . (2013). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas Ii Dan Iii Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 6(2). <https://doi.org/10.12928/kesmas.v6i2.1058>
- Farida, L. (2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*, 2(2), 1–12.
- Fey, C. F., & Denison, D. R. (2011). Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia? *SSRN Electronic Journal*, 598. <https://doi.org/10.2139/ssrn.577141>
- Fobi Kontor, M. (2019). The Effects of Person-Organisation Fit and Employee Commitment. The Mediating Role of Organisational Culture. *Archives of Business Research*, 7(10), 121–131. <https://doi.org/10.14738/abr.710.7202>
- Frey, B. B. (2018). Simple Random Sampling. *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation*, 000.
- Hakim, L., & Kusdiyanto. (2010). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1, 53–77. <http://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/1335>
- 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). <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i2.12245>
- Indriyanto, D. Y. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Semarang, *Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*.
- In, S., Fulfillment, P., The, O. F., Of, R., & Of, M. (2008). Organizational Culture And Employee Commitment : A CASE STUDY. *November*.
- Khalili, M. (2014). A Study On Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 4(7), 1463–1466.
- Mahanani, I., Lubis, N., & Widiartanto, W. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar Pt. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 3(4), 355–365.
- Manajemen, J., Universitas, P., Kuala, S., Kurniawan, D., Lubis, A. R., & Adam, M. (2012). Terhadap Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*, 8(1), 7340–7370. *Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc)*. 1(1), 1–15.
- Messner, W. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 5(2), 76–100.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- Micic, R. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Structure. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*, 58(2), 59–67.
-

-
- Mustikasari, & Anis. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, Vol. 24 No, 341–349.
- Novitasari, Y. & Harif, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT. XXX. *Jurnal Mirai Management*, 5(2),332-354. <https://doi.org/10.1234/mirai.v5i2.625>
- Nurchaya, T., Psikologi, P. S., Psikologi, F., & Surakarta, U. M. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pt . Eco Smart Garment Indonesia (Esgi) Klego Boyolali.
- Pasek, I.K., 2008, “Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepemimpinan dan Komitmen.
- Pinho, J. C., Rodrigues, A. P., & Dibb, S. (2014). The Role Of Corporate Culture, Market Orientation And Organisational Commitment In Organisational Performance: The case of non-profit organisations. *Journal of Management Development*, 33(4), 374–398. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2013-0036>
- PKPN, A. D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Hotel Grand Inna Medan. *Psikologi Industri & Organisasi* , 1-95.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset. *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>
- Rahmani, H., Azari, S., Vasokolae, G. R., Mirghaed, M. T., & Raadabadi, M. (2015). Organizational culture and the organizational commitment; Correlational study in hospital staffs. *Asian Social Science*, 11(5), 143–149.
- Relationship, T., & Organizational, B. (2012). *The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment : An Empirical Research on Employees of Service Sector*. 3(3), 49–76.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). *Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Sola, A., Femi, A., & Kolapo, I. (2012). Organisational culture and employees commitment in Public Tertiary Institutions in Lagos State, Nigeria. *European Journal of Globalization and Development Research*, 3(1), 127–142.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Volume 28*. Bandung: ALFABET
- Tanuwiwono, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, 13(2), 136.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/ISSN:1412-3126>
- Titioaka, B. M., & Siahainenia, A. J. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku). *JMBS UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(2), 73–97. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i2.25968>
-

Wilangun, T. O. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(1), 22–47. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.22-47>

Wilson, M., Bakkabulindi, F. E. K., & Ssempebwa, J. (2016). Validity and reliability of Allen and Meyer ' s (1990) measure of employee commitment in the context of academic staff in universities in Uganda. *Journal of Sociology and Education in Africa*, 14(1),1–9.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: < Kusumaningtyas > <2021>

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://10.23887/jibk.v12i2.38815>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Word Count:

