

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN
KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA UNIVERSITAS
SUNAN GIRI SURABAYA**

Oleh
Misbachul Munir
Universitas Sunan Giri Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of variable organizational culture, job satisfaction, employee competence, motivation to organizational commitment. Population in this research is employees of the University Sunan Giri Surabaya. This study is based on a quantitative approach with multiple linear analysis techniques regression Based on the test results F is known that there are significant simultaneously between organizational culture, job satisfaction, employee competence, motivation to organizational commitment. Based on t test results known that organizational culture, job satisfaction, employee competence, motivation partially influence on organizational commitment.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, employee competence, motivation.

PENDAHULUAN

Di dalam setiap instansi, tak akan terlepas dari adanya sumber daya manusia (SDM). Pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia dalam setiap instansi merupakan salah satu faktor yang vital bagi pencapaian tujuan instansi dan pemanfaatan berbagai fungsi di dalam kegiatan manajemen agar efektif dan efisien. Untuk itu sumber daya manusia senantiasa mengadakan integrasi antara kebutuhan, sifat, dan perilaku individu dengan kebutuhan dan keinginan instansi.

Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat kuat pula untuk menuntun perilaku yang membantu para pegawai mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik, terutama dalam dua hal yaitu kebudayaan yang kuat adalah sistem aturan-aturan informal yang menjelaskan bagaimana orang berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka dan kebudayaan kuat juga memungkinkan pegawai bekerja lebih baik. Disamping hal-hal tersebut diatas untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan instansi, komitmen pegawai atau anggota instansi harus diperhatikan agar selalu berada pada posisi yang tinggi.

Para pegawai yang bekerja dapat memberikan hasil yang baik maka pemberian motivasi terhadap pegawai sangat penting untuk dilakukan. Suatu instansi akan memberikan motivasi secara eksternal yang bersifat positif dan negatif, motivasi bersifat positif yaitu memberikan penghargaan pada pelaksanaan kerja yang baik sedangkan motivasi bersifat negatif yaitu memberikan peringatan apabila pelaksanaan kerja kurang bagus, dengan kedua cara tersebut diatas maka instansi dapat langsung memberikan motivasi agar pegawai

tersebut dapat langsung menerapkannya dalam pekerjaan. Apabila dalam pemberian motivasi kepada pegawai kurang efektif maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap komitmen dari para pegawai.

Kompetensi pegawai sangat penting, karena kompetensi pegawai yang bertanggung jawab pada selesainya pekerjaan yang dibebankan. Untuk membuat pegawai menjadi kreatif diperlukan peningkatan kompetensi dengan cara menciptakan budaya organisasi, kepuasan kerja dan pemberian motivasi supaya menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan yang dibebankan.

Selain faktor tersebut diatas, Universitas Sunan Giri Surabaya (UNSURI) juga harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Instansi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawainya, akan menghadapi resiko penurunan kinerja, meningkatnya *turnover* dan tingginya tingkat absensi pegawai, memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, serta menurunnya kesehatan fisik dan mental pegawai. Oleh karena itu instansi harus dapat meminimumkan kemungkinan terjadinya resiko akibat ketidakpuasan kerja. Aspek-aspek kerja perlu dikelola dengan baik, sehingga kepuasan kerja yang tinggi dapat terwujud. Permasalahan yang sering terjadi di instansi adalah:

1. Pegawai seringkali menunggu perintah dari pimpinan pada saat melaksanakan tugas rutin
2. Kelengkapan peralatan yang mendukung pekerjaan kurang memadai
3. Pegawai seringkali terlambat dari waktu yang telah ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Tidak adanya kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan prestasi yang dicapai

Jika pegawai memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya, kecilnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lain, adanya pengalaman yang baik dalam bekerja dan adanya usaha yang sungguh-sungguh dari organisasi untuk membantu pegawai baru dalam belajar tentang organisasi dan pekerjaannya, maka akan tercipta komitmen yang tinggi pada organisasi.

Menurut Nitisemito (2004 : 146), menyatakan bahwa kebudayaan tersebut memberikan pola cara-cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap komitmen pegawai untuk tetap setia pada instansi.

Menurut Sutrisno (2010 : 89), budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depannya dengan wawasan yang luas yang ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Instansi yang memiliki budaya yang kuat dicirikan oleh adanya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi untuk bersama-sama memajukan instansi. Semakin banyak pegawai yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya organisasinya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen ditunjukkan oleh Robbins (2008 : 121), yang menyatakan bahwa "...dengan pegawai yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada dengan pegawai yang kurang terpuaskan yang berarti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi".

Menurut Davis dan Newstrom (2006 : 134), menyatakan bahwa disadari atau tidak bahwa seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya, yang perasaan ini dapat mempengaruhi sikap puas dalam bekerja, bekerja dengan lebih bersemangat, serta dapat mencurahkan segenap kemampuan atau perhatiannya pada pekerjaan, sehingga secara tidak langsung pegawai juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Bila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Gomez, Balkin, dan Cardy (2005 : 276) bahwa tingginya komitmen diketahui penyebabnya adalah motivasi kerja yang tinggi dari para pegawainya. Menurut Dessler (2005 : 360), motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, para pegawai dapat bekerja lebih baik dan dapat merangsang peningkatan rasa tanggung jawab.

Dengan demikian maka studi ini akan menganalisis dan berusaha mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Universitas Sunan Giri Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses yang digunakan untuk menemukan pengetahuan dimana data yang digunakan berupa angka. Populasi dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Sunan Giri Surabaya. Teknik pengambilan sampel secara sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, dimana peneliti menyebar kuesioner. Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda regresi. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang dihasilkan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji F

Variabel	Signifikansi	Ketentuan	Interpretasi
budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi pegawai, motivasi kerja	$9,790.10^{-10}$	$P < 0,05$	Signifikan

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil pengujian dengan F test, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) = $9,790.10^{-10}$ lebih kecil dari 0,05 hal ini dapat disimpulkan jika variable budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

. Tabel 2
Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi	Ketentuan	Interpretasi
budaya organisasi	$2,899.10^{-06}$	$P < 0,05$	Signifikan
kepuasan kerja	$3,265.10^{-10}$	$P < 0,05$	Signifikan
kompetensi pegawai	$1,847.10^{-1}$	$P < 0,05$	Signifikan
motivasi kerja	$3,389.10^{-09}$	$P < 0,05$	Signifikan

Sumber : data diolah

Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, [Sig. $2,899.10^{-06} < 0,05$ signifikan]. Budaya yang ada di dalam organisasi bisa kuat dan juga lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat, apabila nilai-nilai, sikap dan kepercayaan bersama tersebut dipahami serta dianut dengan teguh, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah tercermin pada kurangnya komitmen anggota atau pegawai terhadap nilai-nilai, kepercayaan dan sikap bersama yang biasa dilakukan atau disepakati. Pentingnya unsur kebudayaan ini akan terlihat jelas setelah melihat realitas yang dinyatakan oleh Robbins (2008 : 479), bahwa “Budaya organisasi dijelaskan, misalnya sebagai “nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi”, “falsafah yang menuntun kebijaksanaan pegawai terhadap pegawai”, “cara pekerjaan dilakukan di tempat itu”, dan “asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi”.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi [Sig. $3,265.10^{-10} < 0,05$ signifikan]. Salah satu sasaran pentingnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah terciptanya kepuasan pegawai yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja. Dengan kepuasan kerja tersebut pencapaian tujuan instansi akan lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada umumnya tercermin dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka akan berakibat buruk pada instansi. Akibat buruk itu berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi [Sig. $1,847.10^{-11} < 0,05$ signifikan]. Menurut Hasibuan (2007 : 46) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau jobs task. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan instansi.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi [Sig. $3,389.10^{-09} < 0,05$ signifikan]. Motivasi itu sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Motivasi ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan yang terdapat pada diri seseorang dan tujuan-tujuan dalam lingkungan yang berusaha dicapai. Pegawai yang termotivasi menaruh perhatian untuk memproduksi produk atau jasa yang berkualitas tinggi, dan cenderung lebih produktif dibanding pegawai yang tidak dimotivasi.

Dengan demikian, esensi komitmen adalah menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi satu dan sama. Komitmen bernuansa emosi artinya seorang individu merasakan keterikatan apabila sasaran organisasi selaras dengan sasaran individu. Mereka yang menghargai dan memegang teguh pada misi organisasi akan bersedia untuk tidak hanya berusaha sepenuh hati tetapi juga berkorban atas nama organisasi. Emosi menggugah, memotivasi dan menuntut untuk membuat komitmen. Karena itu seorang pimpinan yang tidak menunjukkan komitmennya sendiri tidak akan mengilhami atau membuat bawahannya menunjukkan komitmen mereka. Komitmen pada organisasi sebagai suatu sikap yang diambil pegawai akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

PENUTUP

Dari hasil penulisan dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Ada pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi pegawai, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Adapun pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh secara parsial antara kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi, dan peneliti selanjutnya dalam menentukan kebijaksanaan di masa yang akan datang, antara lain pihak universitas hendaknya membina dan meningkatkan hubungan antar pegawai yang sudah terjalin dengan

baik. Sehingga pegawai akan bekerja dengan penuh tanggung jawab serta secara tidak langsung mereka merasa dihargai dan ikut merasa menjadi bagian dari universitas. Pihak universitas juga memberikan kebebasan kepada seluruh pegawainya untuk berkreativitas dalam mengembangkan dan meningkatkan keahlian di bidangnya, supaya pegawai merasa apa yang telah dikerjakan tersebut dihargai dengan baik. Mengadakan program promosi jabatan tiap tahun yang didasarkan atas prestasi kerja masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, Robert A, & Jerald Greenberg. (2006). Behavior In Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work, Allin and Bacon, A Division of Schuster, Massachussets, Third Edition.
- Darmawan, D. (2007). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kebebasan Pengambilan Keputusan Manajerial, Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen, Vol.5 No.2 Januari, 40-53.
- Darmawan, D. (2010). Budaya Organisasi, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2010). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja, Jurnal Ilmu Sosial, Vol. 4, No. 2, 63-76.
- Davis, Keith & John Newstrom. (2006). Organizational Behavior : Human Behavior At Work, Mc Graw-Hill, Inc, Ninth Edition, Singapore.
- Dessler, Gary. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. (2001). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi II, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, Jhon M. Ivancevich & James H. Donnelly Jr. (2007). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses, Diterjemahkan oleh Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomez, Luis R., Balkin, David B. & Cardy, Robert L. (2005). Managing Human Resources, Prentice Hall International.
- Gujarati, D. (1995) Basic Economics, Mc Graw Hill International Book Company, Third Edition, Tokyo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, Jurnal Ilmu Sosial, Vol. 5, No. 1, 13-22.
- Johns, Gary. (2006). Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work , Fourth Edition, Harpen Collins College Publisher, Concordia University.

- Luthans Fred. (2008). *Organization Behavior*, Mc Graw-Hill, Literatural, Seventh Edition, Singapore.
- Mangkuprawira Tb. Syafri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Perbaikan, Duta Jasa, Surabaya.
- Nitisemito, Alex S. (2004). *Manajemen Personalialia*, Cetakan 9, Edisi Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behaviour*. Ninth Edition. Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Rokhman, Wahibur. (2001). *Pemberdayaan dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*, Usahawan No 6 Th XXX Juni, hal 26-31.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). *Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 3 No 2, 81-92.
- Santoso, Singgih. (2002). *Statistik Parametrik*, Cetakan Pertama, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Steers, Richard M. & Porter, Luman W. (2005). *Motivations and Work Behavior*, Fifth Edition, Me Graw-Hill International.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sumarni, Murti. (2005). *Pengantar Bisnis*, Edisi 4, Liberty, Yogyakarta.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). *Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No. 2, November, 95-108.