

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. TEXTFIBRE INDONESIA DI PURWAKARTA

Indra Rustiawan R

Manajemen Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Putra Indonesia

Email: indra.rustiawan@gmail.com

Abstrak

Komitmen karyawan atas pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi seluruh sendi kehidupan organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, sikap orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan dan motivasi orang-orang tersebut. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah melihat pengaruh faktor-faktor budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Dimensi budaya organisasi yang akan diteliti terdiri dari : (1) kecenderungan menghindari ketidakpastian, (2) maskulinitas-feminitas, (3) jarak kuasa, dan (4) individualitas-kolektivitas, sedangkan dimensi motivasi kerja yang akan diteliti terdiri dari : (1) dorongan, (2) keinginan, (3) usaha, dan (4) kesedihan. Tingkat kecenderungan menghindari ketidakpastian, dipengaruhi cukup besar terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecenderungan menghindari ketidakpastian yang ada di lingkungan organisasi, maka komitmen karyawan pada organisasi akan semakin meningkat. Tingkat usaha, dipengaruhi cukup besar terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat usaha yang ada di lingkungan organisasi, maka komitmen karyawan pada organisasi akan semakin tinggi pula. Tingkat kecenderungan menghindari ketidakpastian dan tingkat usaha berpengaruh secara positif, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi (kecenderungan menghindari ketidakpastian) dan motivasi kerja (usaha) memperkuat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja yang ada di lingkungan organisasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Kata Kunci: budaya, komitmen, kepuasan.

Abstract

Employee commitment to the influence of organizational culture and job satisfaction affects all aspects of organizational life. Organizational culture will affect employee commitment to the organization, the attitudes of people who work for the company, and the motivation of these people. The research objective to be achieved is to look at the influence of organizational culture factors and work motivation on employee commitment to the organization. The dimensions of organizational culture that will be examined consist of: (1) the tendency to avoid uncertainty; (2) masculinity-femininity; (3) power distance; and (4) individuality-collectivity, while the dimensions of work motivation that will be studied consist of: (1) encouragement; (2) desire; (3) effort; and (4) sadness. Employee commitment to the organization has a significant influence on the level of tendency to avoid uncertainty. This means that the higher the tendency to avoid uncertainty that exists in the organizational environment, the greater the employee's commitment to the organization. The level of effort is influenced quite a bit by employee commitment to the organization. This means that the higher the level of effort in the organizational environment, the higher the commitment of employees to the organization. The level of tendency to avoid uncertainty and the level of effort have a positive effect, which means that the variables of organizational culture (tendency to avoid uncertainty) and work motivation (effort) strengthen the influence of organizational culture and work motivation in the organizational environment on employee commitment to the organization.

Keywords: culture, commitment, satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh dunia usaha dalam menghadapi era globalisasi adalah tantangan persaingan. Tantangan persaingan ini sebagai akibat dari makin terbukanya pasar barang dan jasa yang akan makin banyak pula jumlah penjualannya. Untuk menghadapi

persaingan itu perlunya dirumuskan strategi kompetitif untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dari perusahaan. Salah satu yang dapat mendukung keefektifan penerapan strategi kompetitif adalah sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan yang baik harus mampu meningkatkan produktivitas. Produktivitas berasal dari peran setiap karyawan yang merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Jenis keunggulan kompetitif yang akan bertahan lama adalah kelompok yang dengan pertimbangan matang, bermotivasi tinggi, dan bertekad memberikan kepuasan konsumen. Karyawan memiliki komitmen untuk terus menerus memperbaiki mutu hubungan yang menguntungkan dengan para pemegang resiko (stake holders) . “Karyawan yang komit adalah karyawan yang memihak pada sebuah organisasi tertentu dan bertujuan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menghadapi era globalisasi, yang dari waktu ke waktu makin memengaruhi keadaan ekonomi di dalam negeri, maka suka tidak suka akan berdampak baik secara positif maupun negatif. Hal ini merupakan tantangan dan peluang yang harus dimanfaatkan dan dihadapi oleh perusahaan-perusahaan termasuk pada perusahaan Texfibre Indonesia di Purwakarta.

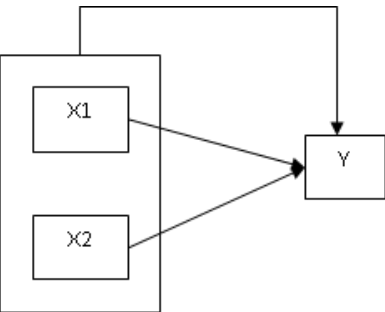
Dalam penelitian ini akan didekati adalah komitmen karyawan pada organisasai dimana variabel yang diduga mendukung komitmen karyawan adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Tekstil PT. Texfibre Indonesia, Jalan Raya Cilulumpang, Jatiluhur Purwakarta, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juli – Agustus 2007. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan dalam penelitian yang merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai yang dapat diidentifikasi melalui kerangka pemikiran yang telah ditentukan. Penentuan variabel-variabel penelitian bertitik tolak dari hasil studi pendahuluan dan berdasarkan pada konsep teoritik yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang di analisis yaitu variable bebas (independent variable) dan variable tidak bebas/terikat (dependent variable).

- Dalam penelitian ini menggunakan dua variable yaitu :
- 1. Variable bebas (independent variable) adalah X1, yaitu budaya organisasi, dan X2, yaitu motivasi kerja.
 - 2. Variable tidak bebas/terikat (dependent variable) adalah Y, yaitu komitmen karyawan.

Hubungan antara variabel terikat dan variabel-variabel bebas penelitian, digambarkan dalam bentuk konstelasi hubungan antara variabel sebagaimana tampak pada gambar berikut ini :



Keterangan :

- Y = Komitmen Karyawan
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Motivasi Kerja

Penelitian ini digunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling sebanyak 10 % dari populasi berjumlah 245 orang sehingga jumlah sampel sebesar minimal 25 orang di ambil secara proporsional. Pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah melalui daftar pertanyaan tertulis yang memuat apa-apa yang ingin diketahui dan bias di sebut kuesioner. Untuk mengolah data yang diperoleh dalam penelitian ini, digunakan metoda statistik yang terdiri dari dua bagian yaitu Analisis Faktor dan Analisis Multi Regresi Linier. Data yang di isi responden merupakan data mentah. Data dianggap memenuhi syarat, bila hanya ada satu jawaban untuk tiap pertanyaan dan semua pertanyaan di jawab responden. Data yang di anggap sah di olah sesuai dengan menggunakan metoda statistik, yaitu Analisis Factor.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner penelitian ini disebarkan pada beberapa bagian di Dept. Dyeing Techn, Dept. Texturing, Dept. Plan & Prod C, Dept. Engineering dari PT. TEXTFIBRE INDONESIA di Purwakarta.

Perincian kuesioner yang disebarkan dan yang dikembalikan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah kuesioner yang dikirim : 60
2. Jumlah kuesioner yang dikembalikan : 49
3. Jumlah kuesioner yang sah untuk di olah : 46

Kuesioner di anggap tidak sah apabila tidak semua pertanyaan dalam kuesioner di jawab sesuai dengan pertanyaan kuesioner, misalnya tidak ada jawaban ataupun jawaban yang lebih dari satu untuk satu pertanyaan.

Kuesioner dikelompokkan menjadi empat bagian :

1. Bagian I, mengenai data diri responden dan pekerjaannya.
2. Bagian II, mengenai budaya organisasi yang ada.
3. Bagian III, mengenai motivasi kerja.
4. bagian IV, mengenai komitmen karyawan pada perusahaan.

Kuesioner bagian II mengenai persepsi kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di bagian III, kuesioner digunakan untuk menentukan budaya perusahaan. Dimensi budaya perusahaan yang akan di bahas di dalam penelitian ini meliputi : (a) kecenderungan menghindari ketidakpastian, (b) kesenjangan kekuasaan, (c) Individualisme-kolektivisme dan (d) maskulin-feminim. Kuesioner bagian IV, kuesioner digunakan untuk menentukan motivasi kerja ini meliputi : (a) dorongan, (b) keinginan, (c) usaha, dan (d) kesedihan.

Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada sembilan variabel, yang terdiri dari :

- a. PDI : Jarak kuasa
- b. IDV : Tingkat individualitas yang merupakan lawan dari kolektivitas.
- c. MAS : Tingkat maskulinitas yang merupakan lawan dari feminitas.
- d. UAI : Kecenderungan menghindari ketidakpastian
- e. DOR : Dorongan
- f. ING : Keinginan
- g. USH : Usaha
- h. SED : Kesedihan
- i. KOM : Komitmen karyawan terhadap perusahaan

Pengolahan data pada penelitian ini dapat dibagi menjadi lima, yaitu (1) persiapan data mentah, (2) perhitungan dimensi budaya perusahaan dan motivasi kerja, (3) analisis faktor, (4) perhitungan rata-rata tiap variabel laten, (5) analisis multi regresi linier keterkaitan antara variabel pada model penelitian.

Duncan (1981) menyatakan bahwa komitmen karyawan yang diukur dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain :

- Pengaruh lingkungan (environmental influences),
- Pengaruh perancangan (design problems) yang timbul karena peneliti sudah berusaha untuk menghindarkan diri untuk memperhitungkan faktor-faktor tertentu pada waktu mengukur sikap seseorang, meskipun dalam kenyataan hal ini mendorong oleh jawaban responden yang mencerminkan keinginan untuk menyenangkan para peneliti.
- Kesalahan dalam mengukur (measurement error)
- Generalisasi dan pengkhususan (generality and specificity), yang berarti peneliti berusaha untuk meminta responden bersikap “biasa” terhadap suatu pertanyaan (rangsangan), tetapi justru hal yang sebaliknya terjadi karena permintaan tersebut telah membuat seseorang bersikap “tidak biasa”. Oleh karena itu untuk penelitian-penelitian lanjutan, banyaknya faktor-faktor tersebut diperhatikan sehingga dapat di cegah terjadinya bias yang diinginkan.

Terdapat dimensi budaya organisasi dan motivasi kerja lainnya yang diperkirakan memiliki pengaruh dengan komitmen karyawan pada organisasi dalam tesis ini, seperti prespektif masa depan, orientasi pencapaian prestasi, orientasi kemanusiaan dan lainnya. Steers (1987) dan Monday (1992), menyatakan terdapat beberapa faktir utama yang mempengaruhi tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Yang pertama adalah karanteristik pribadi atau individu yang mempengaruhi komitmen secara positif, seperti umur, prestasi kerja dan lain-lain, sedangkan tingkat pendidikan secara teoritis berhubungan negatif dengan komitmen karyawan.

Telah banyak hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara keinginan dan perhatiannya terhadap kenyataan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapinya. Kedua adalah yang berhubungan karakteristik peran atau pekerjaan. Variasi kegiatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, pentingnya pekerjaan, dan umpan balik yang diterimaseseorang sebagai konsekuensi dari melakukan suatu pekerjaan tertentu memberikan pengaruh pada komitmen karyawan. Ketiga adalah pengaruh dari karakteristik lingkungan kerja atau organisasi itu sendiri terhadap komitmen karyawan. Dan yang keempat adalah komitmen dipengaruhi oleh kondisi dan kualitas dari pengalaman bekerja.

Dalam lingkungan organisasi dengan tingkat kecenderungan menghindari ketidakpastian yang ditandai dengan adanya ketentuan, kejelasan tugas, dan penjabaran pekerjaan secara rinci. Dalam lingkungan tersebut terdapat peraturan yang ketat untuk menghindari resiko dalam pekerjaan. Pekerjaan akan menyukai bekerja pada lingkungan yang memberikan kepastian bagi dirinya, terutama berupa kejelasan tugas. Hal ini berkaitan dengan budaya yang ada di masyarakat Indonesia yang memiliki tingkat kecenderungan penghindaran ketidakpastian yang tinggi. Sehingga dalam lingkungan dengan tingkat penghindaran ketidakpastian yang tinggi, pekerja akan memiliki komitmen pada perusahaan, dikarenakan latar belakang masyarakat kita yang masih menginginkan adanya kekhawatiran dalam diri pekerja apabila menghadapi situasi atau hal-hal yang baru yang berkaitan dengan situasi atau lingkungan dan pekerjaan itu sendiri, maka pekerja akan lebih menyukai bekerja pada lingkungan yang memberikan kepastian dan kejelasan bagi diri mereka dan tidak memberikan tuntunan pada pekerjaan untuk melakukan motivasi dan sesuatu yang mengandung resiko.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Seseorang pekerja berperilaku karena adanya motivasi untuk mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah yang harus ditempuhnya. Agar supaya para karyawan termotivasi, maka hendaknya mereka mempunyai suatu pekerjaan dengan acuan kerja yang selalu merangsang untuk mencapai prestasi. Pengakuan terhadap hasil karya yang gemilang seseorang karyawan, karyawan itu merasa sebagai seorang yang berhasil sehingga komitmen karyawan tersebut pada organisasi makin tinggi. Seorang karyawan akan merasa dirinya cukup penting dan merasa sebagai bagian dari keseluruhan anggota organisasi bilamana diikutsertakan dalam berbagai usaha organisasi. Pemberian kesempatan ini dapat menimbulkan rasa bertanggung jawab atas beban organisasi itu, sehingga komitmen karyawan pada organisasi bertambah karena merasa ikut memiliki organisasi tersebut. Kompetisi sehat dalam organisasi perlu ditumbuhkan agar setiap karyawan berminat memperbaiki diri dan posisinya. Kompetisi yang sehat dan jujur dapat menciptakan suatu iklim yang mendorong dinamika ke arah kemajuan. Usaha ini adalah juga untuk memotivasi meningkatkan semangat gairah atau rangsangan kerja dan bekerja keras sehingga menjadi karyawan yang komit.

Karyawan yang memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, karyawan ini akan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya itu sendiri. Hal ini akan menyebabkan karyawan itu berkeinginan kuat untuk tetap berada di dalam organisasi yang merupakan salah satu faktor komitmen organisasional. Dengan supervise atau pengawasan yang tidak terlalu kuat dan kaku terhadap karyawan dan adanya jalinan hubungan antara sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain, adanya kesempatan untuk karyawan kemungkinan untuk mengembangkan dirinya. Makin berkembang inovasi, ide-ide dan karir seorang karyawan makin komit karyawan tersebut pada organisasi yang bersangkutan.

Organisasi mempunyai budaya yang dominan yang mengutamakan nilai inti yang dirasakan bersama oleh mayoritas organisasi. Budaya yang kuat yaitu budaya di mana nilai-nilai di anut dengan kuat dirasakan bersama secara luas.

Budaya organisasi di anggap kuat apabila nilai-nilainya sudah terinternalisasi secara intensif dan di pegang teguh oleh segenap karyawan. Bila dalam organisasi sudah terdapat nilai-nilai yang di anut bersama, maka karyawan-karyawan akan komit dan menjadi loyal dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Jadi dalam organisasi dengan budaya yang kuat, maka karyawan-karyawan akan komit dan memacu karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Adanya interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan akan mewujudkan perilaku individu dalam organisasi. Peranan yang besar dari individu yang mengerjakan pekerjaan tidak dapat diabaikan. Prestasi kerja merupakan variabel yang kompleks yang dipengaruhi banyak faktor antara lain adalah motivasi kerja.

4. KESIMPULAN

Dalam dimensi budaya organisasi, kecenderungan menghindari ketidakpatian di lingkungan perusahaan yang menjadi obyek penelitian cukup tinggi. Artinya di lingkungan organisasi terdapat kejelasan tugas dan penghindaran resiko dalam pekerjaan yang diwujudkan dengan adanya peraturan-peraturan yang ketat. Sedangkan pekerjaan mengharapkan tingkat kecenderungan menghindari ketidakpastian yang lebih tinggi.

Untuk dimensi maskulinitas-feminitas, lingkungan organisasi perusahaan tersebut memiliki nilai indeks MAS yang rendah. Artinya lingkungan organisasi yang bersufat maskulin, di mana pekerjaannya diharapkan untuk bersifat asertif atau percaya diri, kuat, dominan dan menyukai persaingan. Dalam dimensi jarak kuasa, perusahaan tersebut memiliki tingkat jarak kuasa berada pada kategori rendah. Artinya tidak terdapat perbedaan terlalu jauh antara atasan dan bawahan, budaya paternalistik tidak lagi dominan demikian juga halnya dengan birokrasi. Bawahan lebih menginginkan ketertiban dalam pengambilan keputusan dan terjadi interdependensi antara atasan dan bawahan.

Dalam dimensi individualitas, lingkungan organisasi memiliki tingkat kolektivitas yang tinggi. Artinya lingkungan organisasi mengutamakan kepentingan dan kualitas kelompok, adanya hubungan persahabatan, dan ikatan moral antara atasan dan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. Sedangkan karyawan mengharapkan tingkat kolektivitas yang lebih tinggi lagi di lingkungan organisasi. Dalam indeks dorongan (DOR) terlihat bahwa dorongan yang rendah/moderat. Artinya dengan dorongan yang rendah/moderat. Hal ini kurang menyukai pekerjaan yang keras untuk mencapai prestasi, berusaha memperbaiki kemampuan untuk mencapai prestasi dan kurang untuk bekerja sama dengan rekan sekerja.

Untuk indeks keinginan (ING) yang rendah, menunjukkan masih belum menginginkan untuk mencapai prestasi yang tinggi, cukup untuk memiliki rasa kepemilikan pada perusahaan dan jarang yang melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan karya yang gemilang. Karyawan menyukai situasi persaingan, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan material atau uang

Dengan indeks usaha (USH) berada pada kategori cukup tinggi. Karyawan dapat menerima adanya pekerjaan untuk mempertahankan mutu perusahaan. Dalam lingkungan dengan usaha yang cukup tinggi mencoba untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi mutu perusahaan. Dengan tingkat kesedihan cukup tinggi, nilai kesedihan yang tinggi menunjukkan para karyawan menyukai pekerjaan yang menantang. Jenis pekerjaan yang menantang akan membangkitkan semangat untuk bekerja. Mereka merasa pekerjaan yang dilakukannya mendorong perilaku di tempat bekerja. Mereka juga menghindari pekerjaan yang melelahkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H, Jr., *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Banirupa Aksara, Jakarta, 1996.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung, 1983.
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesian, Jakarta, 1988.
- Notoatmodjo, Soekijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.
- Robbins, Stephen P., *Organizational Theory The Structure And Design Of Organizational*, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1983.
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, CV. Rajawali, Jakarta, 1983.
- Umar, Husein, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Walpole, Ronald E., Raymond H. Myers. *Probability And Statistics For Engineer And Scientist*, Macmillan Publishing Company, New york, 1993.45(1), 93–119.
- Rakhmat, J. (1989). *Islam Alternatif*. Bandung: Mizan.