

Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan OCB Terhadap Komitmen Organisasi di Titik Terang Konveksi

Muhammad Amien Rais Tanjung¹, Prayekti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
aminraistanjung1998@gmail.com, yekti@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the variables of Organizational Culture, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) to Organizational Commitment. The population in this study is the employees of the Bright Point of Convection in Yogyakarta with a population of 50 employees. The sample of this research used total sampling so that the respondents in this study were 50 respondents. The test instrument used in this research is the Test of Validity and Reliability, Test of Classical Assumptions. The data analysis technique used in this study is the multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, the hypothesis test used in this study is t test. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on organizational commitment. OCB has a significant effect on organizational commitment. And the work environment has a significant effect on organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, OCB, Work Environment

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alito Sport Apparel (Titik Terang Konveksi) Yogyakarta dengan populasi sebanyak 50 karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan total sampling sehingga responden pada penelitian ini adalah 50 responden. Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. OCB berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya organisasi, OCB, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Ketika komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Oleh sebab itu komitmen dalam organisasi harus dimiliki oleh karyawan – karyawan perusahaan. Untuk menunjukkan komitmen organisasi perlu dilihat aspek – aspek yang mendukungnya salah satunya adalah Budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dengan makna bersama. Budaya organisasi adalah keikutsertaan individu kedalam suatu masyarakat dan pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok manusia dengan kelompok lainnya seperti nilai, norma, dan kebiasaan seorang individu yang berhubungan dengan anggota beberapa unit atau kelompok sosial (Robbins, 2005:129). Budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Lebih lanjut, Kotter dan Heskett (dalam Tjahjono, 2004) menjelaskan bahwa Budaya organisasional diyakini sebagai salah satu faktor penentu (key variable factors) kesuksesan kinerja organisasional.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi hal yang penting dalam komitmen organisasi. Hal tersebut karena lingkungan kerja adalah salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2004: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perasaan karyawan menjadi lebih nyaman dan aman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan, sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan sekitarnya. Oleh sebab itu lingkungan yang dirasa baik oleh karyawan akan membuat komitmen organisasi karyawan menjadi baik.

Selain Budaya organisasi dan lingkungan kerja terdapat faktor lain yaitu, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Sikap Organizational Citizenship OCB harus dimiliki oleh suatu pelaku organisasi maupun setiap anggota karyawan pada perusahaan baik makro maupun mikro. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu aspek sumber daya manusia atau karyawan yang penting dalam mendukung terlaksananya tujuan organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat

penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang (Manuruk, 2017). Organizational Citizenship Behavior adalah merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan, contohnya saat timbal balik yang dialami karyawan tidak cocok dengan apa yang diharapkan, hingga hendak berakibat pada berkurangnya hasrat karyawan buat melaksanakan sikap OCB.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan di Alito Sportwear Apparel (Titik Terang Konveksi) yang bertempat di Tempel Kledokan, Selomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55571. Alito Sportwear Apparel (Titik Terang Konveksi) merupakan suatu industri usaha berskala rumahan yang bergerak di pembuatan kaos, kostum sepakbola, kostum futsal dan kemeja dalam jumlah yang banyak. Alito Sportwear Apparel (Titik Terang Konveksi) sendiri memiliki karyawan sebanyak 50 orang. Observasi di Alito Sportwear Apparel (Titik Terang Konveksi) terdapat permasalahan dalam menyelesaikan pesanan dari para konsumen. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat keinginan berkomitmen organisasi dalam ruang lingkup karyawan serta kurangnya pengetahuan tentang organizational citizenship behavior (OCB) yang menyebabkan karyawan tidak tepat waktu menyelesaikan pesanan dan permintaan konsumen.

Berdasarkan paparan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan OCB terhadap komitmen organisasi di Titik Terang Konveksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan OCB terhadap komitmen organisasi dengan populasi di Titik terang konveksi Yogyakarta sebanyak 50 orang. Karena populasi yang tidak banyak maka sampel penelitian ini menggunakan total sampling sehingga terdapat 50 responden.

Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu memberikan pertanyaan langsung kepada responden tentang Budaya organisasi, Lingkungan kerja, OCB, dan komitmen organisasi. Metode pengumpulan datanya menggunakan angket dengan skala likert 1-5. Sebelum melakukan uji hipotesis instrumen yang digunakan diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas tersaji pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah kuesioner	Hasil Validitas	Hasil Reliabilitas	Keterangan
1	Komitmen organisasi	6 item	Semua iten mendapatkan hasil	0,719	Valid dan Reliabel

			sig di SPSS kurang dari 0,05		
2	Budaya Organisasi	5 item	Semua item mendapatkan hasil sig di SPSS kurang dari 0,05	0,643	Valid dan Reliabel
3	Lingkungan Kerja	5 item	Semua item mendapatkan hasil sig di SPSS kurang dari 0,05	0,667	Valid dan Reliabel
4	OCB	6 item	Semua item mendapatkan hasil sig di SPSS kurang dari 0,05	0,702	Valid dan Reliabel

Setelah menguji kualitas data dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, Multtikolinieritas dan Heteroskedastisitas. Setelah semuanya memenuhi syarat kemudian dilanjutkan uji hipotesis yaitu menggunakan uji regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian di Titik terang konveksi mempunyai karakteristik yang berada di Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Uraian	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	laki-laki	32	64
	Perempuan	18	36
Umur	Kurang dari 20	14	28
	20 – 30	31	62
	Lebih dari 30	5	10
Pendidikan Terakhir	SMP	11	22
	SMA / SMK	36	72
	Perguruan tinggi	3	6

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu berjumlah 32 responden (64%), sedangkan perempuan berjumlah 18 responden (36%). Hal ini menunjukkan bahwa yang karyawan yang bekerja di Alito Sportwear Apparel (Titik Terang Konveksi) Yogyakarta mayoritas laki-laki. Hal tersebut karena dalam pekerjaan konveksi dibutuhkan tenaga seperti untuk menyablon dan marketing di lapangan, sedangkan wanita rata – rata berada pada bagian penjahit.

Selanjutnya karyawan berumur 20 - 30 tahun menjadu mayoritas, sedangkan paling sedikit berumur lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan. Mayoritas didapatkan yaitu berada pada umur 20 – 30 tahun, karena dalam pengerjaan orderan yang masuk kebiasaan para konsumen meminta untuk cepat sehingga, dalam umur 20 -30 waktu untuk lembur dan tenaga masih kuat dalam pengerjaan didalam konveksi. Selanjutnya, paling banyak responden memiliki pendidikan SMA. Dan yang paling sedikit adalah perguruan tinggi yang bekerja sebagai administrasi dalam Titik Terang Konveksi Yogyakarta

Hasil dari diskripsi variabel tersaji pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Deskripsi Variabel

No	Variabel	Jumlah kuesioner	Rata - rata	Keterangan
1	Komitmen organisasi	6 item	4,3	Tinggi
2	Budaya Organisasi	5 item	4,3	Tinggi
3	Lingkungan Kerja	5 item	3,9	Tinggi
4	OCB	6 item	4,2	Tinggi

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel mencapai rata –rata yang tinggi sehingga Titik terang konveksi mempunyai Komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja serta OCB yang baik.

Selanjutnya pada uji asumsi klasik didapatkan hasil nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,573 dan nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0.573 dengan probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji Glejser menunjukkan semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Serta pada uji multikolinieritas diketahui bahwa semua *variance* memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara *variance* bebas dan terikat.

Selanjutnya pada hasil uji hipotesis menggunakan uji regresi tersaji pada Tabel 4 berikut

Tabel 4 Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.437	.658		.664	.510
Budaya Organisasi	.581	.107	.512	5.430	.000
OCB	.157	.025	.214	6.258	.000

Lingkungan Kerja	.401	.120	.316	3.340	.002
a. Dependent Variable: TotKO					

Berdasarkan Tabel 4 Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,512 X_1 + 0,214 X_2 + 0,310 X_3 + e_2$$

Budaya organisasi Terhadap Komitmen organisasi

Pada hasil pengaruh budaya organisasi dengan komitmen organisasi diperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi dengan hasil nilai .sig sebesar 0,000 yang berarti kurang dari signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dari hasil tersebut budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi di Alito Sportwear Apparel (Titik Terang Konveksi) Yogyakarta. Salah satunya dengan cara pemimpin yang selalu memperhatikan karyawannya dalam bekerja, memantau setiap kegiatan karyawan, sehingga karyawan dengan baik melakukan tugas dengan deadline yang telah ditentukan. Selain itu mengerjakan pekerjaan dengan SOP yang telah ditentukan membuat komitmen organisasi menjadi kuat karena karyawan mengetahui job desk sehingga mengetahui mana yang paling penting dikerjakan. Dari penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa pentingnya budaya organisasi yang sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan kuatnya budaya organisasi membuat komitmen dalam organisasi menjadi kuat.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan, Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan komitmen organisasi (Edwin, 2016). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian dari Edwin (2005), Susanti (2016) dan Faizal (2018) yang menyebutkan untuk menimbulkan komitmen organisasi yang kuat diperlukan budaya organisasi yang kuat juga.

Pengaruh OCB Terhadap komitmen organisasi

Pada hasil pengaruh OCB dengan komitmen organisasi diperoleh hasil bahwa OCB mempengaruhi budaya organisasi dengan hasil nilai .sig sebesar 0,000 yang berarti kurang dari signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa OCB penting dalam komitmen organisasi. Biasanya karyawan membuat daftar pekerjaan yang harus diselesaikan, oleh karena itu dalam konveksi membutuhkan tim yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan karena setiap karyawan mempunyai desk sendiri. Selain itu karyawan juga melakukan pekerjaan berdasarkan ketentuan dari perusahaan oleh karena itu komitmen yang dimiliki karyawan di konveksi ini menjadi kuat.

Keadaan seperti itu lah yang dapat meningkatkan kinerja terhadap organisasi karena karyawan sudah menyadari apa yang harus dilakukan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Prakarsa (2003), Mehari (2015), Enda (2018) dan Nguni (2005) yang menyebutkan pemimpin dengan OCB yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan hasil nilai signifikansi hitung $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut salah satunya karena dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan yang dimiliki oleh karyawan menjadikan dalam berkomitmen menjadi kuat. Selain itu Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan sehingga dalam bekerja menjadi nyaman yang menjadikan komitmen dalam bekerja di konveksi ini menjadi tinggi.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Subagyo (2014), Ghoniyah (2011), Minggu (2019) dan Edward (2020) yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat pada penelitian di Titik terang konveksi disimpulkan sebagai berikut Budaya organisasi, lingkungan Kerja dan OCB berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya saran yang dapat peneliti berikan adalah Titik terang konveksi dapat memperbaiki lingkungan kerja karena pada hasil didapatkan rata - ratanya paling sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 10(1).
- Ghoniyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 4 Nomor 5 (2022) 1372-1378 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i5.1136

Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol, 3(3)*, 1552-1563.