



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di 4 Kecamatan Kabupaten Sumba Tengah)

Ardianto Umbu Sunga<sup>1</sup>, Adya Hermawati<sup>2</sup>, Dharmayanti Pri Handini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Widyagama Malang, Indonesia

Korespondensi Penulis : [umbusungaa@gmail.com](mailto:umbusungaa@gmail.com)

**Abstract:** *The aim of this research is to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee commitment. This research is quantitative research with a descriptive approach using primary and secondary data types. The data collection techniques used were interviews, documentation and field observations. The data collected was in the form of distributing questionnaires to 30 respondents and will be analyzed using multiple linear regression models, classical assumptions and hypothesis testing. The results of data analysis in this research show that partially organizational culture and organizational climate have a significant and positive effect on employee commitment, while simultaneously also showing that organizational culture and organizational climate have a significant effect on employee commitment.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Climate, Employee Commitment*

**Abstrak:** Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap komitmen pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang menggunakan jenis data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, dokumentasi dan observasi lapangan. Data yang dikumpulkan berupa penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden dan akan dianalisis dengan model regresi linear berganda, asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen pegawai, selain itu secara simultan juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Komitmen Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi baik swasta maupun instansi pemerintahan tentunya membutuhkan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat dicapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan yang berkontribusi besar dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan perusahaan (Imron et al., 2020). Dengan strategi pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka termotivasi, produktif, dan siap menghadapi tantangan bisnis. Pengelolaan SDM yang efektif adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Komitmen organisasional adalah faktor penting dalam rencana jangka panjang perusahaan karena mencerminkan tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta fokus mereka terhadap tujuan organisasi (Bashir & Gani 2020). Dengan memperkuat komitmen organisasional, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang. Komitmen

organisasional yang tinggi dari karyawan adalah aset berharga yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang dan berhasil dalam jangka panjang.

Pentingnya komitmen kerja dimiliki oleh seorang pegawai juga dikemukakan oleh Steers and Black dalam Sopiah (2015) yang menyatakan bahwa komitmen kerja sangat penting bagi organisasi, karena (1) dengan komitmen kerja yang tinggi maka adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan, (2) dengan komitmen kerja yang tinggi adanya kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan (3) komitmen kerja yang tinggi merupakan keinginan yang kuat bagi setiap pegawai untuk menjadi anggota organisasi. Pada hakikatnya semua orang mempunyai komitmen kerja tetapi kadarnya akan berbeda-beda (Syahril, 2019). Ada yang tingkatan komitmennya rendah dan ada juga yang tingkatan komitmennya tinggi, Hal ini banyak dipengaruhi oleh perkembangan dan proses kejiwaan dari individu. Selain itu, komitmen kerja pegawai bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan pegawai adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja pegawai yang tinggi.

Sulaksono (2015) Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Setiap perusahaan memiliki Budaya Organisasi yang berbeda-beda, yang setiap karyawannya wajib untuk mengikuti Budaya Organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Dwi dan Gusti (2020), Keunggulan suatu organisasi ditentukan oleh budaya organisasi, Budaya organisasi merupakan hal mendasar bagi suatu organisasi karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada pada organisasi. Setiap karyawan diharapkan untuk dapat menerapkan Budaya Organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

## **Iklm Organisasi**

Menurut Suharsaputra (2013: 82) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing- masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

## **Komitmen Pegawai**

Berdasarkan Robbins (2015:70) komitmen pegawai yakni sejauh mana orang menyesuaikan dengan kelompok tertentu serta menjaga anggotanya didalam kelompok. Pendapat Lincoln (Sopiah, 2008:155) komitmen pegawai meliputi kesenangan, kesetiaan serta kemauan peserta atas kelompok. Sementara itu menurut Blau & Boal (Sopiah, 2008:155) menjelaskan komitmen selaku berpihak serta kelayakan pekerja pada kelompok serta visi kelompok.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel dependen dan independen yang akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskripsi kuantitatif yang dimana data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka atau numerik.

### **Subjek, Objek Dan Lokasi Penelitian**

#### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini merupakan orang yang terlibat dalam pelaksanaan penelitian ini. Dimana Sugiyono (2021:38) menegaskan bahwa “Objek penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dengan demikian maka yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai (ASN) yang bekerja di 4 kantor kecamatan Kabupaten Sumba Tengah.

## **Objek Penelitian**

Objek penelitian sendiri pada umumnya merujuk pada siapa dan dimana suatu penelitian dilaksanakan. Selain itu objek penelitian juga dapat diartikan sebagai fokus fokus pengamatan yang dilakukan oleh suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian ialah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Budaya Organisasi (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Komitmen Pegawai (Y)

## **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana seorang peneliti melaksanakan penelitiannya , dimana ditempat tersebut terdapat fenomena permasalahan dan subjek yang akan diamati. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan Kabupaten Suma Tengah sebagai lokasi pelaksanaan penelitian. Dimana karena yang menjadi subjek penelitian ialah pegawai negeri (ASN) maka lokasi yang ditetapkan ialah pada 4 kantor kecamatan yaitu:

1. Kecamatan Katiku Tanah
2. Kecamatan Umbu Ratunggai
3. Kecamatan Mamboro
4. Kecamatan Katiku Tanah Selatan

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Data**

#### **Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan jenjang karir.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin responden masing-masing. Dimana dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	19	63.3	63.3
Perempuan	11	36.7	36.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini sebanyak 19 pegawai (ASN) laki-laki dan sisanya 11 orang lainnya merupakan pegawai perempuan dari keseluruhan 30 orang responden.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan responden berdasarkan umur responden masing-masing. Dimana dapat diintegrasikan sebagai berikut:

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kriteria	Frequency	Percent	Valid Percent
< 35 Tahun	10	33.3	33.3
36-45 Tahun	15	50.0	50.0
> 45 Tahun	5	16.7	16.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden sebanyak 10 orang berusia dibawah 35 tahun dengan persentase sebesar 33,3%, sebanyak 15 orang berusia sekitar 36-45 tahun dengan persentase sebesar 50% dan 5 orang lainnya berusia diatas 46 tahun dengan persentase sebesar 6,7%

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhir responden masing-masing. Dimana dapat diintegrasikan sebagai berikut:

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent
D3	12	40.0	40.0
S1	12	40.0	40.0
S2	6	20.0	20.0
Total	30	100.0	100.0

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 orang responden sebanyak 12 orang dengan pendidikan akhir D3 selanjutnya diikuti dengan responden berpendidikan akhir S1 sebanyak 12 orang dan sisanya 6 orang responden lainnya berpendidikan akhir S2.

## 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan responden berdasarkan lama waktu bekerja responden masing-masing. Dimana dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Kriteria	Frequency	Percent	Valid Percent
< 3 Tahun	12	40.0	40.0
4 - 7 Tahun	13	43.3	43.3
> 8 Tahun	5	16.7	16.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden dalam penelitian ini, sebanyak 12 orang bekerja dibawah 3 tahun selanjudnya sebanyak 13 orang sudah bekerja diantara 4-7 tahun dan sisanya 5 responden lainnya sudah bekerja lebih dari 8 tahun.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

#### 1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Deskripsi variabel budaya organisasi dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel .5

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
X1.1	8	27%	21	70%	0	0%	-	-	-	-	4.27
X1.2	3	10%	24	80%	1	3%	-	-	-	-	4.03
X1.3	9	30%	18	60%	2	7%	-	-	-	-	4.23
X1.4	12	40%	16	53%	1	3%	-	-	-	-	4.37
X1.5	10	33%	17	57%	2	7%	-	-	-	-	4.27
X1.6	9	30%	19	63%	0	0%	-	-	-	-	4.27
X1.7	5	17%	21	70%	2	7%	-	-	-	-	4.07
X1.8	9	30%	19	63%	0	0%	-	-	-	-	4.27
Rata-Rata											4,22

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator dan 8 item pertanyaan. Dimana dari 30 pegawai sebagai responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.22. Hasil inteprestasi jawaban responden diatas diperoleh nilai rata-rata dari masing-masing item pertanyaan berada pada kategori yang baik.

## 2. Variabel Iklim Organisasi (X2)

Deskripsi variabel iklim organisasi dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6  
Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
X2.1	7	23%	20	67%	2	7%	-	-	-	-	4.17
X2.2	4	13%	21	70%	3	10%	-	-	-	-	4.00
X2.3	6	20%	21	70%	2	7%	-	-	-	-	4.13
X2.4	4	13%	24	80%	1	3%	-	-	-	-	4.10
X2.5	7	23%	21	70%	1	3%	-	-	-	-	4.20
X2.6	5	17%	22	73%	2	7%	-	-	-	-	4.10
X2.7	9	30%	20	67%	0	0%	-	-	-	-	4.30

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel iklim organisasi diukur dengan menggunakan 7 indikator serta terdiri dari 7 item pertanyaan. Dimana dari 30 orang responden berdasarkan jawabannya pada masing-masing pertanyaan diperoleh nilai rata-rata untuk variabel iklim organisasi sebesar 4,30 yang dapat dikategorikan dalam kategori baik.

## 3. Variabel Komitmen Pegawai (Y)

Deskripsi variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 7  
Deskripsi Variabel Komitmen Pegawai

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
Y.1	8	27%	21	70%	0	0%	-	-	-	-	4.17
Y.2	3	10%	24	80%	1	3%	-	-	-	-	4.00
Y.3	9	30%	18	60%	2	7%	-	-	-	-	4.13

Y.4	12	40%	16	53%	1	3%	-	-	-	-	4.10
Y.5	10	33%	17	57%	2	7%	-	-	-	-	4.20
Y.6	7	23%	21	70%	1	3%	-	-	-	-	4.10

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel komitmen pegawai diukur dengan menggunakan 6 item pertanyaan. Dimana berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 30 orang responden diperoleh nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 4,10 yang dapat dikategorikan dalam kategori baik.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengevaluasi kuesioner yang digunakan. Pengujian instrument dalam penelitian ini melibatkan dua tahap utama: uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana pengujian instrument dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks ini, uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner secara efektif mencerminkan variabel atau konsep yang diteliti (Ghozali, 2016: 45). Dalam penelitian ini digunakan rumus  $r\text{-tabel } df = n - 2$  sehingga ditemukan  $df = 28 = 0.3550$  sebagai nilai dari r-tabel. Dengan demikian maka pengujian validitas dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.6273	0.3610	Valid
	X1.2	0.6052	0.3610	Valid
	X1.3	0.8288	0.3610	Valid
	X1.4	0.7944	0.3610	Valid
	X1.5	0.6605	0.3610	Valid
	X1.6	0.7569	0.3610	Valid
	X1.7	0.6002	0.3610	Valid
	X1.8	0.7569	0.3610	Valid
Iklim Organisasi	X2.1	0.7885	0.3610	Valid
	X2.2	0.7855	0.3610	Valid
	X2.3	0.6491	0.3610	Valid
	X2.4	0.6080	0.3610	Valid



	X2.5	0.8258	0.3610	Valid
	X2.6	0.7238	0.3610	Valid
	X2.7	0.8060	0.3610	Valid
Komitmen Pegawai	Y.1	0.6273	0.3610	Valid
	Y.2	0.6052	0.3610	Valid
	Y.3	0.8288	0.3610	Valid
	Y.4	0.7944	0.3610	Valid
	Y.5	0.6605	0.3610	Valid
	Y.6	0.8258	0.3610	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai r-hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai r-tabel sehingga disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten kuesioner dalam mengukur variabel atau konsep yang sama dari waktu ke waktu atau dalam situasi yang berbeda. Salah satu metode yang sering digunakan dalam uji reliabilitas adalah menggunakan koefisien *alpha Cronbach*, yang mengukur seberapa baik item-item dalam kuesioner saling berkorelasi untuk mengukur satu konstruk atau variabel (Ghozali, 2016: 41). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,6. Dengan demikian maka pengujian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 9

### Hasil Pengujian Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.762	22

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini sebesar 0,762 dari keseluruhan sebanyak 22 item pertanyaan. Dimana nilai perolehan tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat diartikan data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

## Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang data yang diamati sebelum melangkah ke

analisis statistik inferensial. Pada tabel berikut, variabel-variabel yang diamati dijelaskan melalui statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 10  
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	30	28	40	33.77	3.081
Iklim Organisasi (X2)	30	23	35	29.00	2.754
Komitmen Pegawai (Y)	30	22	30	25.37	2.282
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum variabel budaya organisasi sebesar 28, nilai maximum sebesar 40, nilai mean sebesar 33,77 dan dengan nilai std. deviation sebesar 3,081 yang dimana nilai mean lebih besar dari nilai std. deviation yang artinya penyebaran data merata. Pada variabel iklim organisasi dengan nilai minimum sebesar 23, nilai maximum sebesar 35, nilai mean sebesar 29,00 dan dengan nilai std. deviation sebesar 2,754 dimana karena nilai mean lebih besar maka penyebaran data merata. Sedangkan pada variabel komitmen pegawai dengan nilai minimum sebesar 22, nilai maximum sebesar 30, nilai mean sebesar 25,37 dan dengan nilai std. deviation sebesar 2,282 yang dimana nilai mean lebih besar maka penyebaran data merata.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang di dapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

#### **1. Uji Normalitas**

Dalam konteks analisis regresi, uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa residu dari model regresi, atau kesalahan prediksi, terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) dari uji normalitas lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (biasanya 0,05), maka kita tidak memiliki cukup bukti untuk menolak asumsi bahwa data berdistribusi normal, dan oleh karena itu, asumsi normalitas dapat dianggap terpenuhi. Dengan demikian maka uji normalitas dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 11

## Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88.13
	Std. Deviation	7.691
Most Extreme Differences	Absolute	.238
	Positive	.238
	Negative	-.129
Test Statistic		.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 <sup>c</sup>

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dalam pengujian ini sebesar  $0,149 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena memenuhi standar pengambilan keputusan.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menilai apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini dilihat melalui dua metrik, yaitu Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas dapat terjadi jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 atau jika nilai VIF lebih kecil dari 10. Jika nilai tolerance di atas 0,10 atau VIF melebihi 10, ini menunjukkan adanya multikolinieritas, yang mengindikasikan bahwa ada korelasi yang kuat antara variabel independen. Dengan demikian maka dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 12

## Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.226	.823	-	-
Budaya Organisasi (X1)	8.097	.000	.417	2.401
Iklm Organisasi (X2)	4.097	.000	.417	2.401

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tampilan tabel output spss di atas, dapat dilihat bahwa pada semua variabel baik budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan dalam uji ini adalah tidak terjadi gejala atau masalah multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, kita menguji apakah ada perbedaan dalam varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual tetap konstan, kita menyebutnya homoskedastisitas; jika tidak, kita menyebutnya heteroskedastisitas. Dalam model regresi yang baik, kita ingin menghindari heteroskedastisitas. Dengan demikian maka pengujian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel Hasil 13  
Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.880	1.041		.846	.405
Budaya Organisasi (X1)	-.033	.046	-.215	-.730	.472
Iklim Organisasi (X2)	.023	.051	.132	.446	.659

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pada pengujian ini untuk variabel budaya organisasi dan iklim organisasi lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskeditas dalam model atau persamaan regresi dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen atau variabel bebas (X) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 14  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Variabel	B	t	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	.318	.226	.823	-
Budaya Organisasi (X1)	.499	8.097	.000	Berpengaruh Positif
Iklim Organisasi (X2)	.283	4.097	.000	Berpengaruh Positif

Sumber: Data Diolah (2024)

Pada tabel “*Coefficients*” di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0,318 + 0,499 X_1 + 0,283 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,318 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan iklim organisasi dianggap konstan maka nilai Y adalah 0,318.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,499 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat budaya organisasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka komitmen pegawai akan naik sebesar 0,499.
3. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,283 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat iklim organisasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka komitmen organisasi akan naik sebesar 0,283.

## **Pembahasan**

### **Pembahasan Variabel**

#### **1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentu berkaitan dengan citra sebuah perusahaan atau organisasi di lingkungan luar. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya.

Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut Robbins (2008) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para pegawai. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian

setelah itu kebanyakan pegawai akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.

## 2. Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)

Toulson (2010) menyatakan bahwa menambahkan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklim organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena, iklim organisasi akan membentuk sikap yang akan ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi juga menjadi ciri atau karakteristik dari sebuah organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya (Alfian dan Susanti, 2012).

Iklim dalam perusahaan akan menentukan bagaimana cara pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur atau tidak (Purwanti dan Nurhayati, 2016). Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

## 3. Komitmen Pegawai (Y)

Kaitan sekelompok organisasi dengan organisasinya menjadikan komitmen sebagai konstruk psikologis, serta anggotanya ketika dalam berorganisasi menjadikan implikasi sebagai suatu ketetapan seseorang untuk melanjutkannya. Menurut Handoko (2008:44) Komitmen pegawai yakni strata dimana seseorang pegawai mengidentifikasi diri menggunakan instansi serta tujuantujuannya dan juga berkemauan buat menjaga kepesertaannya didalam instansi. Komitmen pegawai didorong menggunakan syarat lingkungan kerja yg adil buat pekerja, meningkat pekerja dihargai, meningkat pula komitmen pegawai dalam instansi.

Berdasarkan Robbins (2015:70) komitmen pegawai yakni sejauh mana orang menyesuaikan dengan kelompok tertentu serta menjaga anggotanya didalam kelompok. Pendapat Lincoln (Sopiah, 2008:155) komitmen pegawai meliputi kesenangan, kesetiaan serta kemauan peserta atas kelompok. Sementara itu menurut Blau & Boal (Sopiah, 2008:155) menjelaskan komitmen selaku berpihak serta kelayalan pekerja pada kelompok serta visi kelompok.

## **Hubungan Antar Variabel**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar  $8.097 > 1.701$  (t-tabel) dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen pegawai. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka semakin kuat dan tinggi komitmen pegawai pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan Sucipta & Made Surya (2018) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwivendi et al. (2014) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sinha et al. (2017) yang menemukan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi (Schein, 2004). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional pegawai. Dengan kata lain komitmen organisasi atau komitmen pegawai akan semakin tinggi jika adanya budaya organisasi yang baik.

Beberapa peneliti terkait telah mampu membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Astri ghina (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa istilah “komitmen” yang menjadi hal penting dalam semua organisasi sangat berkaitan dengan aspek keberlanjutan dari organisasi-organisasi. Hal tersebut akan menentukan kepuasan pelanggan mereka kualitas layanan. Oleh karena itu dalam rangka untuk terlibat komitmen karyawan, manajemen harus melakukan beberapa hal untuk mendukung kondisi tersebut, seperti membentuk budaya yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini didukung oleh penjelasan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pemicu terbentuknya komitmen Pegawai.

## **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung pada variabel iklim organisasi sebesar  $4.097 > 1.701$  (t-tabel) dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada organisasi dalam hal ini instansi pemerintahan. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartina (2019), Nuari (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Maulana Ibrahim (2022) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai/pegawai selama bekerja. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis di antara seluruh individu atau sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi.

Russel et al. (2013) mengemukakan bahwa iklim organisasi dapat berfungsi sebagai prediktor untuk retensi pegawai. Shanker (2014) mempersepsikan iklim organisasi sebagai peramal niat pegawai untuk meninggalkan organisasi. Rahimic (2013) juga menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kinerja, efektivitas organisasi, produktivitas, komitmen, dan keinginan pegawai untuk keluar. Walaupun terdapat faktor lain seperti faktor ekonomi dan individu yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, iklim organisasi tetap memiliki dampak utama pada penentuan niat pegawai untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Menurut Kumar dan Giri (2016:233) bahwa iklim organisasi memainkan peran penting dalam mem-pertahankan karyawan dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Iklim organisasi sangat berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sehingga organisasi selalu ber-usaha meningkatkan iklim yang kondusif bagi karyawannya. Dalam penelitiannya, Adiapsari (2012:96) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Dengan demikian, iklim kerja organisasi yang positif yang ditunjukkan dalam bentuk kondisi kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang harmonis, sarana-sarana kerja yang memadai serta rasa kebermaknaan dan kenyamanan berada dalam organisasi mempermudah karyawan untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi.



### **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai signifikan pada pengujian F sebesar 0,00 dan dengan nilai F-Hitung sebesar  $159.673 > 2.280$  (F-Tabel) sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap komitmen pegawai secara signifikan dan positif.

Berdasarkan hasil analisis data diatas maka dapat diartikan bahwa komitmen pegawai dalam suatu organisasi diiringi dengan beberapa aspek lainnya yang dimana dalam penelitian ini ialah budaya organisasi dan iklim organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi dan iklim organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut baik secara struktural, tujuan dan sistem yang diterapkan.

Menurut Syahrums, Brahmasari dan Nugroho (2016:62), menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap komitmen pegawai yang jika ditingkatkan budaya organisasi yang komitmen organisasi telah meningkat. Budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah penurunan perputaran karyawan. Itu keadaan koheren antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi melalui perspektif budaya akan membangun komitmen organisasi yang kuat di dalam karyawan (Robbins and Judge, 2015).

Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2014:39). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gaustamam (2014:58) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya.

Menurut Kumar dan Giri (2016:233) bahwa iklim organisasi memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Iklim organisasi sangat berperan dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi sehingga organisasi selalu ber-usaha meningkatkan iklim yang kondusif bagi karyawannya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Artinya, apabila Budaya Organisasi yang semakin baik akan mengoptimalkan Komitmen Pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat menunjukan bahwa variabel iklim organisasi, sehingga disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Artinya, apabila Iklim Organisasi yang semakin baik akan mengoptimalkan Komitmen Pegawai (Pegawai) di Kecamatan, Kabupaten Sumba Tengah.
3. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai Di Kecamatan Kabupaten Sumba Tengah. Artinya; Dengan ada atau tidaknya Komitmen Pegawai yang baik, hal ini pengaruhnya sangat lemah terhadap peningkatan hubungan antara Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi. Hal ini mengartikan bahwa situasi Komitmen Pegawai dipandang sebagai dinamisasi di sebuah organisasi dan eksistensinya memang tidak bisa dihindari.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka saran-saran dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi Atau Instansi  
Untuk meningkatkan keberlangsungannya operasional organisasi maka diharapkan pemimpin instansi lebih serius dalam memperhatikan lingkungan kerja dan situasi kerja pegawai agar tidak menciptakan beban kerja dan stren kerja melainkan meningkatkan komitmennya pegawai dengan organisasi tersebut.
2. Bagi Pegawai  
Untuk menjaga keharmonisan dan suasana yang menyenangkan dalam instansi atau organisasi maka diharapkan agar pegawai memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya secara struktural agar tidak menimbulkan beban kerja dan stres kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian terkait dengan komitmen pegawai maka diharapkan untuk dapat melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas lagi seperti jumlah responden dan variabel-variabel independen yang digunakan.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525-542.
- Dewi, R., Marnis, M., & Restu, R. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Handoko, H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-UGM.
- Husni Imron, R., Indradewa, R., & Rahmat Syah, T. Y. (2020). Compensation effects and organizational climate on employees' performance by organizational commitment. *Copyright Kemala Publisher*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sopiah. (2015). *Perilaku organisasional*. CV Andi Offset.
- Stinger, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice Hall.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D* (Revised ed.). Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi pendidikan* (2nd ed.). PT Refika Aditama.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Syahril, S. (2019). Commitment of principal in implementing tasks in high school first state in Padang. 1–7. <https://doi.org/10.31227/osf.io/g32bx>