

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM dan pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para pegawai mempunyai komitmen yang diwujudkan dalam loyalitas bekerja sehingga tercapai tujuan organisasi.

Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, dan loyalitas yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Hal tersebut disebabkan karena suatu motif yang mendorong setiap individu untuk menunjukkan suatu komitmen kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia sebagai pengelola anggota organisasi tidak hanya mampu menghasilkan anggota yang berkualitas dari segi kemampuan dan keahlian bagi organisasi, namun juga dapat memperkuat komitmen anggotanya. Perguruan tinggi adalah salah satu contoh bentuk organisasi juga seperti Universitas HKBP Nommensen (UHN) Medan. UHN Medan merupakan salah universitas swasta terbesar se-sumatera utara dengan peringkat ke-empat yang memiliki 115 pegawai (tenaga kependidikan). Dari hasil pra-survei yang mengenai komitmen pegawai dapat dilihat dari tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Prasurvey Komitmen Pegawai

Pilihan jawaban:

Sangat Tdk Setuju
Tidak Setuju
Cenderung Tidak Setuju
Cenderung Setuju
Setuju
Sangat Setuju

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 ————— 6

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran						Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		1	2	3	4	5	6		
<i>Belief</i>	Belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi				2%	31%	33%	15	66%
Kesiapan	Kesiapan untuk bekerja keras, serta			3%	12%			15	15%
Keinginan	Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi		14%	5%				15	19%
	JUMLAH		14%	8%	14%	31%	33%		100%

Sumber: Data diolah dari pra-survei, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas melalui data yangdi peroleh dari 15 Pegawai UHN Medan secara keseluruhan terdapat 22% yang menjawab cenderung tidak setuju-sangat tidak setuju mengenai komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi tentu tidak tercipta secara tiba-tiba. Anggota yang berkomitmen pasti melalui berbagai proses yang terjadi selama mereka berada dalam organisasi. Membangun komitmen dapat diartikan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang antara individu-individu berkomitmen dengan organisasi di mana mereka berada. Dari hasil penelitian Muhamad (2012:212):

dapat dilihat bahwa faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Adapun hasil penelitian menurut Puspitawati dan Riana (2014:79): menyatakan berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan. Hal ini relevan dengan penelitian yang menurut Muhamad (2016:218): bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai.

Faktor dominan pertama adalah budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, pemahaman, serta moral yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku. Menurut Fey dan Denison (2003) dalam Sitinjak & Situmorang (2018:167): *culture is a complex phenomenon, ranging from underlying beliefs and assumptions to visible structures and practices, some observers question whether culture can actually be “measured” in a comparative sense* 2. Indikator organisasi yang berbudaya adalah Involvement, Consistency, Adaptability, and Mission yang dapat dilihat dari hasil pra-survey pada UHN Medan seperti pada tabel 1.2.

Tabel 1.2:
Hasil Prasurvey Budaya Organisasi

Pilihan jawaban:

Sangat Tdk Setuju
Tidak Setuju
Cenderung Tidak Setuju
Cenderung Setuju
Setuju
Sangat Setuju

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 ————— 6

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran						Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		1	2	3	4	5	6		
Partisipasi	Involvement					22%	18%	15	40%
Konsistensi	Consistency				8%	10%	15%	15	33%
Kemampuan	Adaptability				8%	10%		15	18%
Misi	Mission			5%	4%			15	9%
JUMLAH				5%	20%	42%	33%		100%

Sumber: Data diolah dari pra-survei, 2019

Berdasarkan gambar 1.2 di atas melalui data yang di peroleh dari 15 Pegawai UHN Medan terdapat 5% yang berpendapat cenderung tidak setuju-sangat tidak setuju mengenai organisasi yang berbudaya di UHN Medan .

Faktor dominan lainnya, Kepuasan pegawai harus diperhatikan oleh organisasi ataupun karena kepuasan pegawai dapat mempengaruhi komitmen pegawai yang membuat pegawai merasa ingin tetap berada di organisasi untuk ikut mencapai tujuan organisasi tersebut. Ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan diluar tugasnya.

Tabel 1.3:
Hasil Prasurvey Kepuasan Pegawai

Pilihan jawaban:

Sangat Tdk Setuju **Tidak Setuju** **Cenderung Tidak Setuju** **Cenderung Setuju** **Setuju** **Sangat Setuju**

1 ————— **2** ————— **3** ————— **4** ————— **5** ————— **6**

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran						Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		1	2	3	4	5	6		
Kondisi kerja	<i>Working conditions</i>				5%	15%		15	20%
Keterampilan manajemen	<i>Management skill</i>				15.5%	10%	15%	15	40.5%
Rekan kerja	<i>Co-workers</i>			3%	17%	9%		15	29%
Gaji	<i>Pay</i>			5%	5.5%			15	10.5%
JUMLAH				8%	43%	34%	15%		100%

Sumber: Data diolah dari pra-survei, 2019

Berdasarkan gambar 1.3 diatas melalui data yang di peroleh dari 15 Pegawai UHN Medan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini terdapat 8% pegawai belum ada kepuasan pegawai di UHN Medan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai yang ada di Universitas HKBP Nommensen Medan. Faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja yang disebut juga sebagai kepuasan pegawai judul yang dipilih adalah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan. Hal inilah yang menjadi acuan peneliti mengangkat

judul yaitu: **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI (STUDI KASUS PEGAWAI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN).**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen Pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan ?
2. Apakah kepuasan pegawai berpengaruh terhadap komitmen Pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan ?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan pegawai berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas,maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen Pegawai organisasi di Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Pegawai yang bekerja di Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan pegawai secara bersama-sama terhadap komitmen pegawai yang bekerja di Universitas HKBP Nommensen Medan ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan praktikan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan atau ilmu secara praktis mengenai budaya organisasi yang sehat dan kepuasan Pegawai terhadap komitmen Pegawai.

2. Bagi Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberika tambahan atau sumbangan pemikiran tentang budaya organisasi yang sehat dan kepuasan terhadap komitmen Pegawai yang bekerja.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajarn dan pengaplikasian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya budaya organisasi,kepuasan pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasi atau organisasi tersebut yang dapat menjadi bagian penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadialahsatureferensidansebagai bahan pertimbangan untukpeneliti yang ingin meneliti tentang budaya organisasi yang sehat dan kepuasan kerja pegawai terhadap komitmen pegawai untuk organisasi lain.

BAB 2

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010:2): **Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values) keyakinan – keyakinan (beliefs), asumsi – asumsi (assumptions), atau norma – norma yang telah lama laku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya.** Adapun menurut Robbins & Coulter (2008) dalam Siahaan, et al (2016:49): **mengatakan Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan dalam organisasi.** Menurut Munandar (2014:269): **Organisasi yang sehat akan memiliki campuran kepribadian sebuah organisasi yang terbentuk berbudaya dari budaya organisasi berbagai kepribadian, tidak ada yang menjadi dominan dan ekstrem.** Menurut Fey dan Denison (2003) dalam Sitinjakl & Situmorang (2018:167): ***culture is a complex phenomenon, ranging from underlying beliefs and assumptionsp to visible structures and practices, some observers question whether culture can actually be “measured” in a comparative sense 2.***

Budaya organisasi didefenisikan sebagai sifat atau ciri budaya organisasional yang menjadi sebuah dasar bagi sistem praktek dan perilaku manajemen sebuah organisasi. Maka berdasarkan pengertian menurut diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu budaya yang menjadi dasar seorang karyawan atau anggota organisasi dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah tanpa melanggar sistem atau budaya itu sendiri.

2.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya organisasi atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. **Model budaya organisasi tersebut menjelaskan empat sifat budaya dari organisasi yang efektif** Fey & Denison (2003) dalam Sitinujak & Situmorang (2018:167): seperti berikut ini.

1. *Involvement*

Sifat budaya organisasi yang pertama adalah involvement atau partisipasi atau keterlibatan. Sifat partisipasi yang dilakukan secara bersama menunjukkan efektivitas organisasi yang berbudaya. Sifat tersebut ditunjukkan melalui pemberdayaan (*empowerment*), orientasi tim (*team orientation*), dan pengembangan kapabilitas (*capability development*). Organisasi memberdayakan pegawai, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan manusia di dalam organisasinya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

2. *Consistency*

Sifat budaya organisasi selanjutnya adalah konsistensi (*consistency*). Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, symbol, kebiasaan dan peraturan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi yang terkait dengan bagaimana cara melakukan sesuatu, bagaimana bersikap dan lain-lain. Implementasi nilai-nilai inti (*core values*), kesepakatan (*agreement*), koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*) dalam sebuah organisasi membutuhkan fokus internal yang stabil atau tetap. Kestabilan tersebut akan menunjukkan konsistensi. Konsistensi yang tinggi cenderung menunjukkan keefektifan organisasi dan organisasi yang berbudaya kuat.

3. *Adaptability*

Sementara sifat budaya organisasi yang selanjutnya yaitu kemampuan adaptasi (*adaptability*). Kemampuan beradaptasi yaitu kapasitas organisasi untuk berubah dalam menanggapi kondisi eksternal. Ironisnya, organisasi yang terintegrasi dengan baik yang paling sulit untuk berubah. Integrasi internal dan

adaptasi eksternal sering bertentangan. Adaptasi organisasi didorong oleh pelanggan mereka, mengambil resiko, belajar dari kesalahan mereka, dan memiliki kemampuan serta pengalaman dalam menciptakan perubahan. Mereka terus merubah sistem sehingga mereka memperbaiki kemampuan kolektif organisasi untuk memberikan nilai bagi pelanggan.

4. *Mission*

Sifat budaya yang keempat yaitu mempunyai misi(*mission*). Misi (*mission*) yaitu memberikan arah yang jelas dan tujuan yang menentukan tindakan yang tepat bagi organisasi dan anggotanya. Organisasi yang sukses juga memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam menentukan tujuan organisasi dan strategi serta mengekspresikan sebuah visi bagaimana organisasi ingin dilihat dimasa yang akan datang.

Berdasarkan sifat-sifat dari keempat budaya organisasi tersebut, penulis menggunakan keempat sifat *organizational culture* untuk mengukur budaya organisasi. Penulis berasumsi bahwa organisasi disebut berbudaya apabila memiliki keempat sifat tersebut yang telah dikemukakan. Dengan demikian, budaya organisasi yang ada akan berperan sebagaimana mestinya dalam meningkatkan kinerja organisasi.

.2.2 **Pengertian Kepuasan Pegawai**

Kepuasan pegawai dalam penelitian ini mengacu pada kepuasan kerja menurut Gibson *et al*(2002) dalam Priansa (2017:228): **menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pelayanan mereka yang berasal dari persepsinya tentang pekerjaannya.** Menurut Priansa (2017:255): **Kepuasan kerja identik dengan kepuasan pegawai yang memiliki kompensasi kerja dan penghasilan yang tinggi. Padahal, tidak sepenuhnya benar karena kepuasan kerja jauh melebihi kepentingan pegawai terhadap kompensasi dan penghasilan yang diperolehnya.** Adapun Menurut Priansa (2017:255) **Kepuasan kerja pegawai merupakan sekumpulan perasaan/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau persepsi sikap mental, juga hasil penilaian**

pegawai terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan pegawai merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik senang/suka maupun tidak suka, sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

2.2.1 Indikator Kepuasan Pegawai

Indikator kepuasan pegawai dalam penelitian ini diadaptasi dari Özpehlivan dan Acar (2015:285) yaitu:

1 *Management Skills (Keterampilan Manajemen)*

Adalah perasanan senang mampu mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2 *Co-workers (Rekan Kerja)*

Merupakan perasaan senang salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3 *Job and Working Conditions (Kondisi Kerja dan Kerja)*

Kondisi kerja yaitu perasaan senang, nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

4 *Promotion (Promosi)*

Mengacu pada perasaan senang sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

5 *Pay (Gaji)*

Yaitu perasaan senang dengan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha pendapatan yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

6 *External Environment (Lingkungan Eksternal)*

Yaitu perasaan senang dengan manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikat dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

2.3 **Pengertian Komitmen Pegawai**

Menurut Ivancevich, *et al*(2006) dalam Wibowo (2014:427): **Komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi.** Menurut Kreitner dan Kinicki (2000) dalam Wibowo (2014:428): **Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.** Menurut Mowday *et al*(1982) dalam Chairy (2016:2) mengatakan bahwa: **Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.**

Komitmen pegawai merupakan dimana seorang pegawai mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pegawai merasa menyatu, puas, dan antusias dengan pekerjaan mereka.

2.3.2 **Komponen Komitmen**

Tiga Komponen Komitmen Organisasional Mowday *et al*(1982) dalam Chairy. (2016:2) :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen dan Meyer, 1994).

1 Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

2 Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

3 Keterlibatan karyawan dalam organisasional

2. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

3. Komitmen Berkelanjutan

Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

2.3.1 Indikator Komitmen Pegawai

Menurut Mowday *et al* (1982) dalam Chairy (2016:2) bercirikan adanya:

1. *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi yang diterapkan dan berlaku di organisasi sesuai nilai yang dianut oleh karyawan dan organisasi membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan organisasi tercapai.
2. kesiapan untuk bekerja keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, karyawan bangga bekerja diorganisasi, dan menganggap organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan

nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

2.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan terhadap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers (2000) dalam Sopiah (2008:163): **mengidentifikasi ada faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu : (1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai. (2) Ciri pekerjaan, setiap identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. (3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan pekerja-pekerja lain menguratakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.** Penelitian menurut Stum (2002) dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan: **ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu: Budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.**

2.4 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu dalam membuat penulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian, yang kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis. Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

TABEL 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Taurisa & Ratnawati (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (studi pada PT.Sido Muncul Kaligawe Semarang).	Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap KomitmenKaryawan pada PT.Sido Muncul Kaligawe Semarang.
2	Ma'ruf (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Waroeng Spesial Sambel Yogyakarta	Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasional pegawai waroeng spesial sambel Yogyakarta
3	Puspitawati, Riana (2014)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional
4	Muhamad (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai di Disperindagkop DIY	Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai di Disperindagkop DIY.

Sumber: berbagai peneliti sebelumnya.

2.5 Kerangka Berpikir.

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai

Menurut Taurisa & Ratnawati, (2012:1): **bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.** Sedangkan menurut penelitian oleh bahwa Muhamad (2016:218): **budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.** Adapun hasil peneliti menurut Ma'ruf (2016:72): **bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal sebesar 24,3%.**

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai

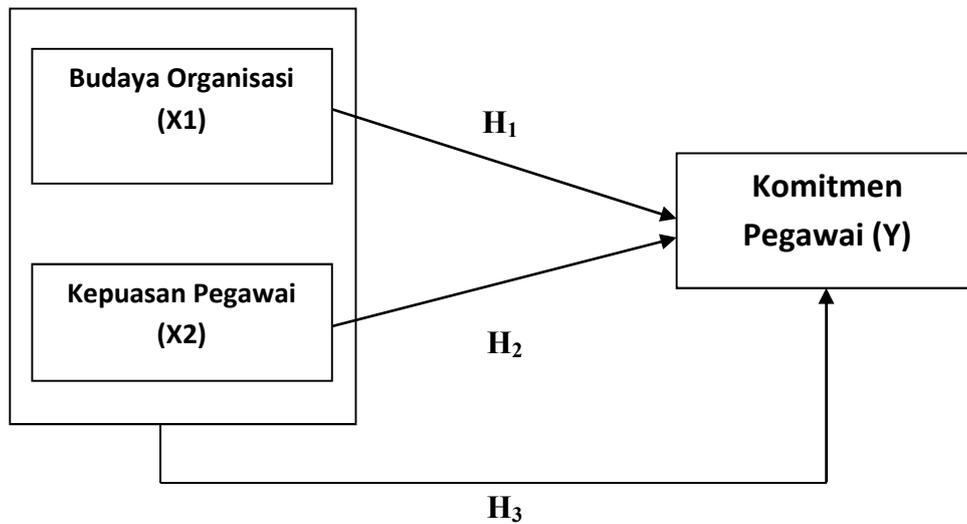
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf (2016:73): **bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,034 terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal, nilai 0,213 dan nilai kontribusi 0,044 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 4,4%. Adapun hasil penelitian dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014:76): bahwa berpengaruh positif dan signifikan dapat diartikan apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada organisasi. Adapun penelitian menurut Muhamad (2014:220): menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.**

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Komitmen Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad (2014:219): **bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Sedangkan menurut penelitian dari Ma'ruf (2016:75): bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan 0,015 antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.**

2.5.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap komitmen, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini.

2.6 Rumusan Hipotesis

2.6.1 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

H2: Kepuasan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

H3: Budaya Organisasi dan Kepuasan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausalitas serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sanusi (2017:14): **Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang digunakan untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antarvariabel yaitu pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).** Penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya organisasi yang sehat dan kepuasan Pegawai terhadap komitmen Pegawai Universitas HKBP Nommensen (UHN) Medan.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.

Penelitian ini akan direncanakan mulai bulan Agustus 2019 sampai selesai dan lokasi penelitian di UHN Medan.

3.3 Populasi, Sampel Dan Metode Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115): **Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.** Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan dengan jumlah 115 Pegawai (sumber: bagian personalia UHN Medan,2019).

3.3.2 Sampel

Menurut sugiyono (2012:116) **“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dengan**

mengasumsikan adanya populasi sebanyak itu, maka pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut. Menurut Sanusi (2017:101):

$$\mathbf{n} = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel.

N = Ukuran populasi

e = selisih atau kesalahan yang direncanakan, misalnya e=0,1.

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang diperoleh sebagai berikut :

$$115 \frac{115}{1 + 115(0,1)^2} = \frac{115}{2,15} = 53 \text{ responden}$$

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan **purposive sampling adalah tehnik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu** (Sugiyono 2012:392). Kriteria sumber data yang diambil merupakan pegawai yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Metode Kuesioner

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai pada Universitas HKBP Nommensen Medan. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda

tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner yang memiliki indeks skala ordinal 1-6. Sedangkan wawancara akan dilakukan sembari menyebar kuesioner.

3.4.2 Studi dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1:
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Operasionalisasi	Ukuran
Budaya Organisasi (X1)	Fey dan Denison (2003) dalam Sitiinjak & Situmorang (2018:167) Budaya organisasi didefenisikan sebagai sifat atau ciri budaya organisasional yang menjadi sebuah dasar bagi sistem praktek dan perilaku manajemen sebuah organisasi.	Budaya organisasi dalam penelitian ini diadaptasi dari operasionalisasi oleh Sitiinjak & Situmorang (2018:167) yaitu sebagai kebiasaan yang dialami SDM selama bekerja di UHN Medan berdasarkan tingkatan tingkat konsistensi, partisipasi, kemampuan adaptasi, dan misi yang menunjukkan kuat tidaknya budaya sebuah organisasi dapat diukur sebagai: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Involvement</i> 2. <i>Consistency</i> 3. <i>Adaptability</i> 4. <i>Mission</i> 	Skala Ordinal
Kepuasan Pegawai (X2)	Gibson et al (2002) dalam Priansa (2017:228): menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pelayanan mereka yang berasal dari persepsinya tentang pekerjaannya.	Dioperasionalkan sebagai perasaan senang terhadap pelayanan mereka yang berasal dari persepsinya tentang pekerjaannya : <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>Management Skills</i> (Keterampilan Manajemen) 2 <i>Co-workers</i> (Rekan Kerja) 3 <i>Job and Working Conditions</i> (Kondisi Kerja dan Kerja) 4 <i>Promotion</i> (Promosi) 5 <i>Pay</i> (Upah) 6 <i>External Environment</i> (Lingkungan Eksternal) 	Skala Ordinal
Komitmen Pegawai (Y)	Ivancevich <i>et al</i> (2006) dalam Wibowo (2014:427) Komitmen adalah perasaan identifikasi , keterlibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi.	Dioperasionalkan sebagai identifikasi perasaan, pelibatan, dan loyaritas dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi yang diujur dengan: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>belief</i> yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; 2. kesiapan untuk bekerja keras; serta 3. keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. 	Skala Ordinal

Sumber: Berbagai peneliti sebelumnya

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert merupakan skala pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara “sangat setuju” hingga kurang setuju. Berikut adalah ukuran dari setiap skor:

Tabel 3.2

Skala likert untuk pengukuran ordinal.

Pilihan jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cenderung tidak setuju	3
Cenderung setuju	4
Setuju	5
Sangat setuju	6

3.7 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *coeffiecient correlation pearson* dalam SPSS. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Nilai r hitung diperoleh dari *outputcorrelate item-total correlation*. Sedangkan nilai r tabel di ambil dengan menggunakan rumus $df=n- (k+1)$, yaitu $df=53-3= 50$ dengan taraf signifikansi 0,05, sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0.2706.

Dasar pengambilan keputusan untuk mengujii validitas kuesioner adalah:

- Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka butir pernyataan tersebut valid.
- Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid..

3.7.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya apabila *alpha* $< 0,6$ maka akan dianggap kurang handal. Menurut Priyatno (2012:18): **Artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.**

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menggunakan data dan mengelompokkan untuk dianalisis, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti secara aktual dan akurat. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan gambaran variabel budaya organisasi dan kepuasan pegawai serta komitmen pegawai yang digunakan dalam penelitian supaya menjadi informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Menurut Priyatno (2012:22): **Dasar pengambilan keputusan adalah, jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.** Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi

normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

2. Melihat histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Priyatno (2012:158): **Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik *scatterplot* dan prediksi variabel dependen dengan residunya.**

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). **Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF <10 dan mempunyai angka *tolerance* >0,1** menurut Priyatno (2012:151).

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Regresi Analisis Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan pegawai) terhadap variabel terikat (komitmen pegawai). Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

$$Y_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + e;$$

$$i=1,2,3,\dots,n$$

Keterangan:

Y = Komitmen Pegawai b_0 = Konstanta

X_1 = Budaya Organisasi b_1 = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

X_2 = Kepuasan Pegawai b_2 = Koefisien Regresi Kepuasan Pegawai

e = Error

3.10.2 Uji Parsial (uji t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan kepuasan pegawai (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat komitmen pegawai (Y). Penilaian dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan angka signifikan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%. Apabila signifikan $>\alpha$ 0,05 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak, yang artinya variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan kepuasan pegawai (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh variabel terikat komitmen pegawai (Y). Sebaliknya jika nilai signifikan $<\alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, yang artinya variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan kepuasan pegawai (X_2) secara parsial mempengaruhi variabel terikat komitmen pegawai (Y).

3.10.3 Uji Simultan (uji F)

Uji-F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan kepuasan pegawai (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat komitmen pegawai (Y).

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan kepuasan pegawai (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat komitmen pegawai (Y).

$$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara persial antara variabel bebas budaya organisasi (X1) dan kepuasan pegawai (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat komitmen pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.10.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22,0.

