

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Manusia merupakan individu yang memerlukan interaksi sosial dalam menjalani hidupnya. Selalu terjadi kontak dan komunikasi antar sesama manusia yang terlibat dalam interaksi sosial. Manusia saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu tujuan manusia sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki hak untuk berkumpul dalam suatu wadah yang dinamakan organisasi. Selain itu, manusia merupakan motor atau penggerak dari sebuah organisasi.

Perkembangan demografis suatu Negara atau wilayah dapat berjalan tidak selaras dengan potensi ekonominya. Tenaga kerja yang berasal dari kawasan tertentu mempunyai latar belakang budaya yang mungkin saja berbeda dengan budaya yang dianut di tempat tujuan. Tenaga kerja tersebut juga dapat bervariasi dari segi gender, pendidikan, etnis, kondisi fisik, maupun psikologinya. Mereka berlomba memasuki lapangan kerja yang disediakan organisasi, yang sebelumnya telah mempunyai budaya organisasi sendiri.

Setiap organisasi memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu sama lain yang menjadi ciri khas organisasi tersebut, ciri khas itu dapat disebut dengan istilah budaya organisasi. Karakteristik adalah watak, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang pada orang yang lain. Jadi karakteristik yang dimaksud disini adalah sifat-sifat yang ada pada sebuah organisasi yang menjadikan perbedaan antara yang satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau apa yang dinilai penting dan

menjadi kepercayaan (bagaimana sesuatu berjalan) yang membentuk orang-orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengendalian organisasi untuk memproduksi norma-norma keyakinan untuk melakukan segala sesuatu dalam organisasi.

Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi sebagai lembaga kerja. Selain budaya organisasi, satu hal penting yang harus ada dalam sebuah organisasi yaitu komitmen pegawai terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi yang kuat dalam setiap diri pegawai menjadikan organisasi dapat dengan mudah dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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.

Namun inti dari keberadaan karakteristik budaya organisasi adalah bermanfaat bagi organisasi dan seluruh anggota organisasi. Apapun isi dan rumusan budaya organisasi, harus mudah dipahami dan semua anggota organisasi memiliki komitmen dan konsisten melaksanakan budaya organisasi.

Tabel 1.1

Pengukuran Prasurvey Variabel Komitmen Pegawai

NO	Indikator	Instrumen Pengukuran	Skala Pengukuran					Jumlah pegawai
			1	2	3	4	5	
1	<i>Belief</i>	Belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai			2%	31%	33%	15

		organisasi						
2	Kesiapan	Kesiapan untuk bekerja keras, serta		3%	12%			15
3	Keinginan	Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi	14%					15

Sumber: Mowday et al (1982) dalam Chairy (2016:2)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas melalui data yang diperoleh dari 15 pegawai secara keseluruhan terdapat 17% yang menjawab sangat tidak setuju- tidak setuju mengenai komitmen pegawai terhadap organisasi. Dapat dilihat bahwa 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 yang dilakukan Muhamad (2016:218), “bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Komitmen pegawai”. Adapun hasil penelitian menurut Ranihusna Desti (2013:14) menyatakan bahwa, “Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai”.

Adapun gambaran komitmen pegawai di Polrestabes Medan yaitu pencapaian integritas sebagai acuan dalam membangun wilayah bebas dari korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM) dengan tujuan memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan. Pencapaian integritas berpedoman pada rasa tanggung jawab yang besar, kesetua, dan kebersamaan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang di tetapkan.

Faktor dominan pertama adalah karakteristik 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. Hasil penelitian Badru (2016) menyatakan bahwa, “ Karakteristik Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai”.

Tabel 1.2
Pengukuran Variabel Karakteristik Budaya Organisasi

NO	Indikator	Instrumen Pengukuran
1	Motivasi (<i>motivation</i>)	Motivasi diri dalam menjalankan tugas dan tidak mudah putus asa bila mengalami kegagalan.
2	Integritas (<i>integrity</i>)	Memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
3	Inovasi dan Resiko (<i>innovation and risk taking</i>)	Menyadari adanya resiko bila melakukan perubahan
4	Komunikasi (<i>communication</i>)	Menjalin komunikasi dengan sesama pegawai
5	Identitas (<i>identity</i>)	Kesatuan/kebersamaan dalam bekerja

Sumber: Heskett (2011:43) dan Half (2016:112)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti mengangkat judul yaitu: **PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI (STUDI KASUS POLRESTABES MEDAN).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka rumusan masalah yang diajukan adalah, “Apakah karakteristik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada POLRESTABES MEDAN?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:, “Untuk mengetahui pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap komitmen pegawai pada POLRESTABES MEDAN.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Penulis, sebagai bahan praktekan 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 POLRESTABES Medan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan atau sumbangan pemikiran tentang karakteristik budaya organisasi yang sehat terhadap komitmen Pegawai yang bekerja.
3. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran 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, sebagaia bahan referensi dan informasi tambahan bagi peneliti lain yang ingin membuat skripsi berkaitan dengan judul ini.

BAB 2

LANDASAN TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Karakteristik Budaya Organisasi

Sebelum membahas mengenai pengertian karakteristik budaya organisasi ada baiknya kita terlebih dahulu memahami apa yang dimaksud dengan budaya organisasi itu sendiri. Menurut Robbins & Coulter (2008) dalam Siahaan, *et al.* (2016:49),” Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara yang dianut bersama oleh organisasi dan mempengaruhi perilaku serta tindakan dalam organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sifat atau ciri budaya organisasional yang menjadi sebuah dasar bagi sistem praktek dan perilaku manajemen sebuah organisasi.

Organizational culture relates to how employees understand the cultural characteristic of their organization, not whether they like it or not, in other words, culture is a descriptive term Meijen (2007) dalam Wibowo (2010:137). *Organizational culture is a perception shared by all members of the organization. Organizational culture is a set of important insights such as norms, values, attitudes and beliefs, including principles, traditions, and ways of working that are shared by and influence the behavior and actions of members* Meijen (2007) dalam Wibowo (2010:143). *Organizational culture is a psychological framework that is deeply embedded and shared by members of the organization. Organizational culture is an organizational personality that influences the way individuals act within an organization.*

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami budaya karakteristik organisasi mereka, bukan suka atau tidak, dengan kata lain, budaya adalah istilah deskriptif. Organisasi budaya adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat penting wawasan seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan, termasuk prinsip, tradisi, dan cara kerja itu dibagikan oleh dan mempengaruhi perilaku dan tindakan

anggota. Budaya organisasi adalah kerangka psikologis yang sangat dalam disematkan dan dibagikan oleh anggota organisasi. Organisasi budaya adalah kepribadian organisasi itu mempengaruhi cara individu bertindak dalam 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.

Karakteristik dalam kehidupan masyarakat dan dalam organisasi adalah sesuatu yang tidak terhindarkan yang dapat membentuk kekuatan baru. Orang memasuki suatu organisasi, maka budaya yang ada dalam organisasi adalah sama banyaknya dengan jumlah anggota organisasi tersebut. Menurut Tampubolon (2008) dalam Sembiring Masana (2012:33),” Karakteristik pegawai bisa dilihat dari aspek suku, ras, adat dan agama, bahkan perbedaan dari aspek latar belakang pendidikan, makanan, cara berpikir, berbicara, bersikap, bertindak, beretika, bersopan santun, serta mengambil keputusan”.

Perbedaan-perbedaan budaya yang memasuki organisasi haruslah dikelola dengan sebaik mungkin untuk membentuk satu nilai dan persepsi bersama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, maka akan terjadi kecenderungan-kecenderungan keadaan yang kurang kondusif, sehingga melemahkan organisasi. Perbedaan budaya yang masuk ke dalam organisasi, jika dikelola dengan baik oleh pimpinan organisasi, maka perbedaan budaya tersebut dapat mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Karakteristik budaya organisasi dapat menimbulkan kelemahan dan keunggulan organisasi. Sebagai contoh sifat pegawai yang berbeda antara suku Batak dan suku Jawa. Peluang perbedaannya adalah suku Batak sifatnya mau cepat, tetapi kurang teliti, sebaliknya suku Jawa cenderung lamban namun teliti. Kedua perbedaan sifat dari pegawai ini dapat dimanfaatkan menjadi keuntungan organisasi yaitu dengan cara menghilangkan sifat-sifat yang menjadi kelemahan masing-masing pegawai.

Menurut Simanjuntak (2008) dalam Sembiring Masana (2012:34),” Perbedaan-perbedaan budaya dalam organisasi dapat diatasi melalui pendidikan dan pelatihan yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai

kearah perubahan perilaku yang lebih positif/ meningkat dari sebelumnya sehingga keadaan tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi”. Sesungguhnya bagi organisasi yang sudah modern, nilai-nilai budaya organisasi yang bersangkutan akan diperkenalkan atau disosialisasikan kepada orang-orang yang memasuki atau melamar menjadi pegawai organisasi yang bersangkutan, dalam rangka mewujudkan persatuan dan kesatuan serta kebersamaan seluruh anggota organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut.

Karakteristik kunci dari budaya menurut Michael Zwell (2000:63) dalam Wibowo (2016:31) yaitu:

- a. Budaya dipelajari.
- b. Norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya.
- c. Budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar.
- d. Sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial.
- e. Elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.
- f. Menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebajikan moral dan superioritas
- g. Perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum.

Dapat disimpulkan bahwa akar dari budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Menurut Robbins (2012:279) “ Karakteristik budaya organisasi adalah dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki anggota organisasi mengenai organisasi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama, dan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap. Karakteristik budaya organisasi adalah menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Berdasarkan teori yang telah disebutkan dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik budaya organisasi dalam sebuah tim organisasi dapat berpengaruh terhadap perusahaan/ instansi dalam hal sebagai:

1. Berpengaruh terhadap tingkat keluar masuknya karyawan
2. Berperan dalam pengambilan keputusan

3. Memberi identitas bagi organisasi
4. Mengembangkan metode
5. Menjaga sistem reward

Karakteristik budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Karakteristik budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi intinya, karakteristik budaya organisasi yang kuat dapat menjawab tantangan dan perubahan dan tentunya tujuan organisasi relative lebih mudah tercapai.

Setiap organisasi akan menampakkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses.

2.1.2 Indikator Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks dapat ditemui dalam sebuah organisasi. Untuk itu, di dalam pengukuran karakteristik budaya organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaanya. Model karakteristik budaya organisasi tersebut menjelaskan enam sifat budaya dari organisasi yang efektif menurut Heskett (2011:43) dan Half (2016:112) seperti berikut ini:

1. Motivasi (Motivation)

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti menggerakkan atau mendorong. Menurut Siahaan *et. al* (2016:261),” Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut George & Jones (2012) dalam Siahaan *et. al* (2016:261),” Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku orang itu dalam suatu organisasi,

tingkat usaha, dan ketekunan dalam menghadapi rintangan. Unsur motivasi kerja dibagi atas 3 bagian yaitu:

a. Arah dari perilaku a seseorang (*Direction of person behavior*)

Perilaku yang bagaimana dipilih seseorang untuk melakukan sesuatu?. Pada pekerjaan apa pun, ada banyak perilaku yang dapat dipilih seseorang untuk melakukan pekerjaan. Arah dan perilaku seseorang menunjukkan berbagai kemungkinan pilihan perilaku yang dapat dipilih seseorang. Misalnya, seorang pegawai dapat memilih perilaku datang terlambat atau tepat waktu masuk kantor, pilihan ini didasari atas motivasi tertentu.

b. Tingkat upaya (*Level of effort*)

Seberapa kuat seseorang bekerja untuk melakukan perilaku yang dipilih?. Tingkat upaya menunjukkan sejauh mana upaya seseorang untuk mencapai suatu hasil. Tingkat upaya akan menunjukkan ukuran intensitas dari dorongan (*drive*) yang dimiliki seseorang untuk mencapai hasil tertentu.

c. Tingkat kegigihan (*Level of persistence*)

Tingkat kegigihan menunjukkan apakah seseorang ketika menghadapi suatu masalah tetap berusaha untuk mengatasi masalah tersebut atau menyerah.

2. Integritas (*Integrity*)

Menurut Wibowo (2016:112),” Integritas berarti mempunyai perasaan diri yang dibangun dengan baik dan pemahaman tentang bagaimana sistem keyakinan seseorang memotivasi perilaku”. Pemahaman diri merupakan dasar fundamental untuk kecerdasan budaya. Masing-masing di antara kita memiliki perasaan tentang diri kita yang secara fisik unik. Namun, kita berbeda dalam cara kita mendeskripsikan inner self, pikiran dan perasaan tidak dapat secara langsung diketahui oleh orang lain. Dengan cara ini, integritas juga menyiratkan kelengkapan dan kebulatan. Individu dengan integritas tinggi tidak diancam oleh pandangan atau perilaku yang sangat berbeda dari miliknya sendiri.

3. Inovasi dan Resiko (*Innovation and risk taking*)

Nilai bersama suatu inovasi merupakan pola pikir yang harus dipraktikkan setiap orang dalam organisasi, di mana saja, setiap saat, dan pada semua hal, dengan cara berkelanjutan. Inovasi merupakan transformasi impian dan gagasan menjadi kenyataan. Inovasi adalah tentang menciptakan sesuatu yang belum pernah dilihat dunia sebelumnya. Menciptakan lingkungan inovatif, pemimpin harus mendorong pengambilan risiko dan mengembangkan toleransi terhadap kesalahan. Inovasi dan pengambilan risiko, menanyakan sejauh mana para anggota organisasi mampu menemukan inovasi baru dan kemauan untuk menghadapi risiko dalam pelaksanaan tugas.

4. Komunikasi (*Communication*)

Sebagai makhluk social, komunikasi merupakan bagian hidup yang sangat penting bagi manusia dalam bergaul dan berinteraksi dengan orang lain. Komunikasi adalah aktivitas yang tidak terlepas dari kehidupan manusia sehari-hari. Setiap hari manusia banyak mengajar, bertelepon, membaca koran, serta surat menyurat. Ada pepatah mengatakan "jika ingin menguasai dunia, kuasailah informasi". Menurut Siahaan *et. al* (2016:287), "Komunikasi merupakan penggerak organisasi, tujuan organisasi mustahil tercapai tanpa komunikasi". Semua aktivitas yang dilakukan dalam organisasi membutuhkan komunikasi. Komunikasi adalah penyampaian pesan kepada pihak lain, baik secara lisan, maupun tulisan melalui media komunikasi.

5. Identitas (*Identity*)

Identitas budaya merupakan fokus pemikiran dan tindakan yang secara unik membedakan organisasi dari lainnya. Identitas budaya diwujudkan dalam kode etik organisasi atau pernyataan misi, *code of conduct*, kebijakan personel, dan standar kualitas. Pekerja mempunyai kontak pribadi dengan dunia luar ke dalam proyeksi terhadap citra korporasi:

- a. Organisasi mempunyai citra atau identitas yang jelas
- b. Pekerja mempunyai kebanggaan dan komitmen terhadap organisasi
- c. Organisasi membangun citranya melalui kualitas produk dan jasa
- d. Komitmen manajemen terhadap standar kualitas tinggi

2.2 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.

Organizational commitment remains a contested construct that has been conceptualized and measured differently. It is viewed from behavioural and attitudinal perspectives. Behavioural commitment is concerned with the process by which an employee becomes part of a particular organization and appropriate behaviour exhibited by the employee. On the other hand, attitudinal commitment views organizational commitment in terms of the relationship between an employee and the organization, and the extent to which the employee and the organization share the same goals and values Mowday *et. al* (1982) dalam Chairy (2016:46). Komitmen organisasi tetap merupakan konstruksi yang diperebutkan yang telah dikonseptualisasikan dan diukur secara berbeda. Ini dilihat dari perspektif perilaku dan sikap. Komitmen perilaku berkaitan dengan proses di mana seorang karyawan menjadi bagian dari organisasi tertentu dan sesuai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Di sisi lain, pandangan komitmen sikap komitmen organisasi dalam hal hubungan antara karyawan dan organisasi, dan sejauh mana karyawan dan organisasi berbagi tujuan dan nilai yang sama.

Despite the dichotomy between behavioural and attitudinal commitment, measures on the basis of attitudinal perspective have been most frequently validated and used in previous research. Based on attitudinal commitment define organizational commitment as the relative strength of an individual's identification with, and involvement in a particular organization. Terlepas dari dikotomi antara komitmen perilaku dan sikap, pengukuran atas dasar sikap perspektif telah paling sering divalidasi dan digunakan dalam penelitian

sebelumnya. Berdasarkan komitmen sikap, mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan, dan keterlibatan di organisasi tertentu. Ini dapat dicirikan oleh tiga faktor terkait: keyakinan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi; kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Konseptualisasi komitmen organisasi konsisten dengan perspektif sikap. Ini konseptualisasi diukur melalui kuesioner komitmen organisasi (OCQ).

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

2.2.1 Komponen Komitmen Pegawai

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 dalam Chairy (2016:3)

a. 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.

b. 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.

c. 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.

2.2.2 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 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	Zaman Badru (2016)	Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Cabang Yogyakarta.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan dari sepuluh karakteristik budaya organisasi yang dilakukan oleh Yayasan Nurul Hayat ini berdampak dalam peningkatan kinerja pegawai, indikator karakteristik budaya organisasi disini yang paling mempunyai dampak pada kinerja adalah pola komunikasi yang sangat baik. Dengan komunikasi yang baik maka akan tercipta koordinasi dan peningkatan dalam kinerja pegawai.
2	Andayani Riski (2013)	Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan positif

		Karyawan Pada Unit Kerja Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia.	dari karakteristik budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan sebesar 0,78 dan 0,40 terdapat pengaruh signifikan positif dari kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,60 dan terdapat pengaruh signifikan positif dari karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
3	Ranihusna Desti (2017)	Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan variabel karakteristik budaya organisasi akan meningkatkan komitmen pegawai untuk berkolerasi, dan tingginya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi.
4	Nongo Ezekiel (2012)	Pengaruh Karakteristik Budaya Perusahaan Pada Komitmen Karyawan Kepada Organisasi (Studi Kasus Air Kota Jayapura, Papua Indonesia)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan

5	Wibawa Sucipta (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bening Badung-Bali	Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
---	-----------------------------	---	--

Sumber: Berbagai Artikel/ Jurnal

2.4 Kerangka Berpikir

2.4.1 Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai

Menurut Zaman Badru (2016:10) bahwa, “Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai, dimana indikator yang paling mempengaruhi komitmen pegawai adalah pola komunikasi. Adapun hasil penelitian menurut Andayani Riski (2013:4) bahwa, “Karakteristik Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Pegawai.

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



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Diolah Oleh Peneliti, 2020

2.5 Hipotesis Penelitian

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

- 1 : Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yang artinya penelitian bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat data variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Karakteristik Budaya Organisasi sebagai variabel independen, dan Komitmen Kerja sebagai variabel dependen.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di POLRESTABES MEDAN, yang beralamat di Jalan Hm. Said, Kecamatan Medan Timur.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian dimulai pada bulan Juni 2020 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Purba dan Simanjuntak (2011:126), “Populasi adalah Keseluruhan subyek yang menjadi unit penelitian, yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, hewan, peristiwa, gejala, dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu dinamakan dengan Populasi Penelitian”. Berdasarkan pengertian diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai POLRESTABES Medan dengan jumlah 175 Pegawai termasuk anggota kepolisiannya.

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 Umar dalam Rizal (2012:35):

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

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

$$175 \frac{175}{1 + 175(0,1)^2} = \frac{175}{2,75} = 64 \text{ responden}$$

3.3.3 Metode Pengambil Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan *purposive sampling* yaitu salah satu tehnik sampling *non random sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono 2012:393). Pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* digunakan karena masa kerja pegawai POLRESTABES Medan berbeda-beda, ada yang masih bekerja satu atau dua tahun. Oleh karena itu peneliti menetapkan kriteria sumber data yang diambil merupakan pegawai yang sudah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun setelah penempatan tugas.

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

karakteristik budaya organisasi dan komitmen pegawai pada POLRESTABES 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 1-5. Kuesioner akan disebarikan secara online kepada responden sedangkan wawancara akan dilakukan sembari menyerahkan surat riset penelitian.

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.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Operasionalisasi	Skala
Karakteristik Budaya Organisasi (X)	Wibowo (2016:31), Karakteristik budaya organisasi adalah menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Setiap organisasi akan menampakkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya.	Sitinjak & Situmorang (2018:167) Karakteristik budaya organisasi dioperasionalkan sebagai kebiasaan yang dialami SDM selama bekerja berdasarkan tingkatan tingkat konsistensi, yang menunjukkan kuat tidaknya budaya sebuah organisasi dapat diukur sebagai: 1. Motivasi (<i>motivation</i>) 2. Integritas (<i>integrity</i>) 3. Inovasi dan Resiko (<i>innovation and risk taking</i>) 4. Komunikasi	Likert

		(communication) 5. Identitas (<i>identity</i>)	
Komitmen Pegawai (Y)	Ivancevich <i>et al</i> (2006) dalam Wibowo (2014:427) Komitmen adalah perasaan identifikasi, dan keterlibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi.	Dioperasionalkan sebagai identifikasi perasaan, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi yang diujur dengan: 1. belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; 2. kesiapan untuk bekerja keras; serta 3. keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.	Likert

Sumber: Berbagai Artikel/ Jurnal

3.5 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 setuju	3

Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2012:203)

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 *output correlate item-total correlation*. Sedangkan nilai r_{tabel} di ambil dengan menggunakan rumus $df = n - (k+1)$, yaitu $df = 64 - 3 = 61$ dengan taraf signifikansi 0,05.

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 *crounchbach alpha*. Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crounchbach 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 karakteristik budaya organisasi dan 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:

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.

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.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Regresi Linear Sederhana

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

$$Y = a + \beta X + e$$

Y = Komitmen Pegawai

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Karakteristik budaya organisasi

e = Kesalahan atau Error

3.10.2 Uji Parsial (uji t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas karakteristik budaya organisasi (X) 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 karakteristik budaya organisasi (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat komitmen pegawai (Y). Sebaliknya jika nilai signifikan $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, yang artinya variabel bebas karakteristik budaya organisasi (X) secara parsial mempengaruhi variabel terikat komitmen pegawai (Y).

3.10.3 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.

