

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANDARA ABDULRACHMAN SALEH MALANG

Devi Ria Agustin, Rini Rahayu Kurniati, Ratna Nikin Hardati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: deviriaagustin03@gmail.com*

ABSTRAK

Bandara Udara Abdulrachman Saleh merupakan bandara yang unik, karena satu-satunya bandara yang dikelola oleh Pemprov Jawa Timur, sedangkan bandara lainnya dikelola oleh PT. Angkasa Pura yang terletak di Pakis, Kabupaten Malang, Jawa Timur, atau 17 km arah timur dari pusat Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abdulrachman Saleh Airport is a unique airport, it is the only one airport that managed by the East Java provincial government, while the other airports are managed by PT. Angkasa Pura. This airport is located in Pakis, Malang Regency, East Java, or 17 km east of the center of Malang City. The purpose of this study was to determine how influence organizational commitment and culture have. The method of this study uses a saturated sampling technique. The results of this study indicate that partially organizational commitment, organizational culture affect to employee performance and there is a simultaneous and significant influence between organizational commitment and culture to employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, organizational culture, Employee performance

PENDAHULUAN

Transportasi udara sebagai salah satu moda transportasi yang sesuai dengan kondisi geografis kepulauan Indonesia. Transportasi udara berubah dengan cepat, dimana salah satu pilihan jasa transportasi yang sangat cepat dan menghemat waktu adalah melalui jasa angkutan udara. Salah satu perusahaan jasa di bidang penerbangan komersial adalah Bandara Abdulrachman Saleh Malang. Bandara Udara Abdulrachman Saleh merupakan bandara yang unik, karena satu-satunya bandara yang dikelola oleh Pemprov Jawa Timur, sedangkan bandara lainnya dikelola oleh PT. Angkasa Pura. Meskipun Bandara Abdulrachman Saleh dikelola oleh Pemprov Jatim, pada tahun 2012 mengalami peningkatan yang cukup besar.

Setiap perusahaan apapun bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Oleh karenanya, Setiap perusahaan dituntut untuk

meningkatkan kualitas sumber daya sehingga agar terciptanya peningkatan kinerja pegawai yang dapat memberikan kontribusi lebih bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Tika (2006 : 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi didalam perusahaan. Permasalahan yang terjadi di Bandara Abdulrachman Saleh Malang terkait komitmen organisasi ialah ketidakhadiran pegawai yang semakin meningkat. Pada awal tahun 2021 PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) hari kedua di Bandara Abdulrachman Saleh buka pennebangan sampai pukul 13.00 WIB saja, seperti diketahui selama PPKM sesuai dengan instruksi Mendagri

(Menteri Dalam Negeri) Nomor 1 Tahun 2021, seluruh perkantoran harus menerapkan kebijakan 75% pekerja *work from home* (WFH) dan 25% *work from office* (WFO). Namun kebijakan tersebut disalahgunakan oleh beberapa pegawai sehingga peningkatan alfa pada absensi awal tahun 2021 meningkat. Keterangan lainnya pegawai sakit dengan menyertakan surat dokter, ijin dengan memotong hak cuti, dan keterlambatan finger absensi pegawai. Untuk keterlambatan absensi pegawai yang *work from home* (WFH) hanya beberapa terjadi karena permasalahan teknis seperti gangguan internet yang tidak stabil.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja pegawai selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Di bandara Abdurachman Saleh memiliki nilai budaya yang kuat. Saat adzan berkumandang, pegawai bandara langsung bergegas menuju masjid dan menghentikan semua pekerjaannya, tetapi masih ada beberapa pegawai yang melanjutkan aktifitasnya. Selain itu setiap hari jum'at pegawai bandara melakukan senam pagi bersama, tetapi masih saja ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti senam.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANDARA ABDULRACHMAN SALEH MALANG”**

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Bandara Abdurachman Saleh Malang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan di Bandara Abdurachman Saleh Malang?
3. Adakah pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara dominan di Bandara Abdurachman Saleh Malang?

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Kreirner & Kiniki dalam Samsudin (2018 : 62) komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya, para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk

mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Budaya Organisasi

Menurut Eldridge dan Crombie dalam Wirawan (2007 : 9) mendefinisikan bahwa budaya suatu organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara berkelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya.

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dalam Samsuddin (2018: 77) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Selain itu Rivai berpendapat bahwa kinerja teintegrasi dengan beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat karyawan.

Menurut Tika (2006 : 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil, sikap, perilaku, dan kepribadian karyawan yang erat hubungannya dengan kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Jaya (2020: 12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran).

Variable dan Pengukuran

Variabel

- a. Variabel bebas
- b. Variable terikat

Pengukuran

Skala likert

Variabel Operasional

Menurut Kerlinger dalam Sugiono (2017: 39) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu, Variabel Bebas dan Variabel Terikat:

- a. Disiplin Kerja
- b. Lingkungan Kerja
- c. Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2015: 38) yaitu merupakan suatu atribut atau sifat yang nilai dari obyek atau kegiatan yang terdiri oleh variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian bisa ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel dalam penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi variabel sebagai berikut: konstruk dengan baik. Berikut ini definisi dari variabel:

a. Komitmen Organisasi (X_1) merupakan dimana suatu keadaan sikap karyawan dan bentuk perilaku sebagai loyalitas terhadap tujuan organisasi dalam visi, misi, nilai dan tujuan organisasi yang berniat agar tetap menjadi anggota organisasi. Adapun indikator komitmen organisasi yaitu :

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Kontinyu
- c. Komitmen Normatif

b. Budaya Organisasi (X_2) merupakan sistem dalam nilai-nilai organisasi yang dilaksanakan oleh anggotanya, untuk pengaruh cara bekerja dan berperilaku dari para anggotanya. Adapun indikator budaya organisasi yaitu :

- a. Inovatif Memperhitungkan Resiko
- b. Memberikan Perhatian
- c. Berorientasi Pada Hasil
- d. Berorientasi Kepada Semua Kepentingan Karyawan
- e. Agresif Dalam Bekerja
- f. Menjaga Stabilitas Kerja

c. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil, sikap, perilaku dan kepribadian pegawai yang erat hubungannya dengan kinerja. Adapun indikator kinerja pegawai :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bandara Abdulrachman Saleh dengan jumlah 66 pegawai tahun 2021.

Metode sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin menurut Sugiyono dalam Mukhsin (2021:36) yang memperoleh perhitungan sampel 39,76 dibulatkan menjadi 40.

Lokasi Penelitian

Bandara Abdulrachman Saleh Malang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

a). Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya tingkat instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran kuesioner reliabel. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* > 0,70 (Ghozali 2018 : 46).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

a). Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

b). Uji F (Uji secara bersama-sama atau simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui model yang digunakan dalam penelitian ini baik atau tidak atau signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemanapun model regresi dalam menerangkan variabel dependen Ghazali (2018:97). Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap dependen

PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi dengan indikator komitmen normatif dengan pernyataan “saya berkomitmen akan membawa nama baik bandara dimanapun berada walau nantinya tidak lagi menjadi pegawai lagi”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator komitmen kontinyu “Saya akan keluar menjadi pegawai ketika saya membuat kesalahan yang merugikan pihak bandara Abdulrachman Saleh”

Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi dengan indikator berorientasi kepada hasil yang dicapai dengan pernyataan “Saya akan keluar menjadi pegawai ketika saya membuat kesalahan yang merugikan pihak bandara Abdulrachman Saleh”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator berorientasi pada hasil yang dicapai dengan pernyataan “Saya lebih mengutamakan hasil pekerjaan dari pada teknis”.

Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai dengan indikator kuantitas dengan pernyataan “Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator kemandirian dengan pernyataan “Saya memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan”.

Metode Analisis Data

a). Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika Nilai r hitung > nilai r tabel maka item valid
- 2) Jika Nilai r hitung < tabel maka item tidak valid.

b). Uji reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapat data sesuai dengan tujuan pengukuran, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* > 0,70.

Tabel 1 Hasil pengujian validitas dan reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Status	Alpha Cornbach	Status
Komitmen Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	Valid	0,765	Reliabel
	X _{1.2}	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	Valid		Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	Valid	0,882	Reliabel
	X _{2.2}	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	Valid		Reliabel
	X _{2.6}	Valid		Reliabel
	X _{2.7}	Valid		Reliabel
	X _{2.8}	Valid		Reliabel
	X _{2.9}	Valid		Reliabel
	X _{2.10}	Valid		Reliabel
	X _{2.11}	Valid		Reliabel
	X _{2.12}	Valid		Reliabel
	X _{2.13}	Valid		Reliabel
	X _{2.14}	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1.1}	Valid	0,861	Reliabel
	Y _{1.2}	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	Valid		Reliabel
	Y _{1.6}	Valid		Reliabel
	Y _{1.7}	Valid		Reliabel
	Y _{1.8}	Valid		Reliabel
	Y _{1.9}	Valid		Reliabel
	Y _{1.10}	Valid		Reliabel

Analisis regresi linier berganda

Hasil analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui koefisien

masing-masing variabel, maka dapat disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.260	5.845
Komitmen organisasi	.387	.188
Budaya organisasi	.550	.080

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,260 + 0,387 X_1 + 0,550 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Y merupakan variabel terikat, variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas seperti, komitmen organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2), dipengaruhi oleh kinerja pegawai (Y).
- Koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 0,387. Hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai sifat berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila komitmen organisasi terpenuhi maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu sebaliknya jika komitmen organisasi tidak memenuhi maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- Koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0,550, hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai sifat hubungan berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila budaya organisasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi tidak terpenuhi maka kinerja pegawai akan menurun.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil T hitung

Model	T	Sig.
(Constant)	-.216	.830
Komitmen organisasi	2.061	.046
Budaya organisasi	6.835	.000

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t_{hitung} variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2.062 dengan t_{tabel} 2.026 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan 0,046 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial komitmen organisasi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uji t_{hitung} variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 6.835 dengan t_{tabel} 2.026 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji f

Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	354.807	2	177.404	35.052	.000 ^b
Residual	204.793	37	5,535		
Total	559.600	39			

Uji f terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu 35.052 $> 3,25$.

Determinasi (R²)

Hasil determinasi dapat disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.614	2.35265

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa dapat dipengaruhi sekitar 61.4% oleh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 38.6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

1. Variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bandara Abdulrachman Saleh Malang.
2. Variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bandara Abdulrachman Saleh Malang.
3. Sedangkan untuk variabel yang paling dominan adalah budaya organisasi karena memiliki nilai koefisien regresi (Beta) 0,550 dibandingkan dengan nilai koefisien regresi (Beta) dari variabel komitmen organisasi 0,387.

Saran

1. Dalam usaha meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, hendaknya pimpinan mampu menumbuhkan sikap kepada bawahan agar bangga terhadap organisasi tempai pegawai bekerja, yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan para pegawai dengan baik sehingga hal itu tentu akan diceritakan kepada orang lain bahwa organisasi tersebut merupakan organisasi yang baik untuk bekerja.
2. Dalam usaha meningkatkan budaya organisasi, maka sebaiknya pimpinan lebih menerapkan budaya yang ada dalam organisasi, karena dengan penerapan budaya organisasi pola

keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh pegawai dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi menjadi pedoman dalam memberikan pelayanan baik kepada masyarakat.

3. Untuk meningkatkan dan memperbaiki komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat dilakukan dengan evaluasi secara menyeluruh dan kontinyu terhadap kinerja dan secara periodik melakukan analisis terhadap target dan hasil kerja pegawai yang ada saat ini dengan mengetahui serta memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai guna meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Mukhsin Moh (2021) *Integrasi dan Praktik Supply Chain Manajemen*. Bandung, CV Media Sains Indonesia.
- Samsuddin Harun (2018) *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo, Indomedia Pustaka.
- Sugiyono (2015) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Tika Moh. Pabundu (2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Sinar Grafika Offset.
- Wirawan (2007) *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.