

Build Organizational Culture To Increase Organizational Commitment In Ikatan Mahasiswa Lamongan (IKAMALA) Sidoarjo

Oleh:

Faza Rajiba Salsabila,

Dwi Nastiti

Program Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Budaya organisasi yang kuat mempunyai dampak kepada perilaku dan kondisi karyawan, dan secara langsung akan membangun jiwa kekompakan, loyalitas, mengurangi tingkat *turnover*, dan memaksimalkan komitmen anggota pada perusahaan (Robbins & Judge, 2015). Studi yang dilakukan oleh Elkordy (2013) mengemukakan bahwa, perusahaan yang diterapkan budaya organisasi suportif dan inovatif akan memiliki pengaruh yang baik pada komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi adalah kecenderungan anggota untuk memilih pihak pada sasaran dan tujuan organisasi, dan memiliki niat untuk memertahankan keanggotaannya di dalam organisasi (Daniel & Purwanti, 2015). Komitmen organisasi menentukan kondisi para karyawan yang memiliki keinginan untuk memertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan mengidentifikasi dirinya pada tujuan organisasi (Kawiana, Dewi, Martini, & Suardana, 2018).

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota di Ikamala Sidoarjo?
- Bagaimana cara meningkatkan komitmen organisasi pada organisasi Ikamala Sidoarjo?
- Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi?

Metode

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif eksperimen. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti data berupa angka dan menganalisis statistik. Metode penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menguji suatu teori, menyatakan suatu fakta atau menggambarkan statistik yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, dan ada juga untuk mengembangkan konsep. Menurut Sugiyono dalam (Islah & Irvan, 2020) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yaitu mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui instrumen penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian, hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian eksperimen adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan eksklusif terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendali (Sugiyono, 2013).

Hasil

Hasil skala komitmen organisasi dilakukan oleh peneliti menggunakan JASP versi 0.16.0.0. Setelah peneliti melakukan pre-test dan post-test menunjukkan:

- **Uji Normalitas**

Test of Normality (Shapiro-Wilk)				
			W	p
Pretest	-	Posttest	0.933	0.269

Note. Significant results suggest a deviation from normality.

Berdasarkan table di atas, uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa nilai signifikan ($p = 0.269 > 0.05$) dengan kata lain, asumsi normalitasnya terpenuhi, yang artinya data tersebut dikatakan normal.

- **Hasil Uji Deskriptif**

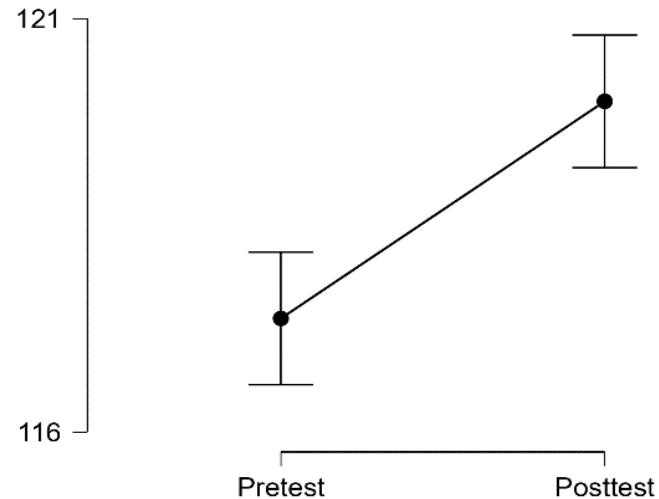
Descriptives				
	N	Mean	SD	SE
Pretest	16	117.375	10.544	2.636
Posttest	16	120.000	9.592	2.398

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa rata-rata pretest sebesar 117.375, dan rata-rata posttest sebesar 120.000.

Hasil

- **Deskriptif Plots**

PreTest-PostTest



Grafik yang dihasilkan menunjukkan bahwa nilai pretest 116 dan nilai posttest 121. Hal ini berarti tidak terdapat peningkatan yang signifikan pada komitmen organisasi di Ikamala Sidoarjo setelah diberikan kegiatan psikoedukasi oleh peneliti.

Pembahasan

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi yang tertanam pada sebuah organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota organisasi Ikamala Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji deskriptif pada penelitian, diketahui bahwa anggota di Ikamala Sidoarjo memiliki komitmen organisasi yang cenderung rendah. Mengacu pada hasil uji pre-test dan post-test yang menunjukkan bahwa, nilai pre-test 116 dan post-test 121. Hal ini berarti tidak terdapat peningkatan yang signifikan pada komitmen organisasi di Ikamala Sidoarjo.

Temuan Penting Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan pengaruh yang teruji tentang budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Ikamala Sidoarjo. Temuan ini menemukan bahwa, penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota Ikamala Sidoarjo. Anggota yang memiliki pemahaman yang tinggi mengenai budaya organisasi, maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati bagaimana dampak adanya budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini penting dikarenakan dapat menumbuhkan kembali semangat anggota dalam menjalankan tugas sebagai anggota, dan memudahkan atasan untuk mengetahui bagaimana saja yang sedang dialami oleh anggotanya. Dilihat dari anggota yang awalnya merasa kurang semangat untuk mengikuti kegiatan dalam organisasi, maka ketika ada penunjang untuk anggota, maka anggota menjadi kembali semangat dalam mengerjakan tugasnya. Adanya kerjasama yang baik antar anggota dengan pemimpin atau ketua, maka akan semakin membawa perubahan-perubahan baik untuk organisasi kedepannya.

Referensi

- [1] A. A. Repi, "Kebahagiaan Dan Komitmen Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa," *Exp. J. Psikol. Indones.*, vol. 8, no. 1, pp. 39–46, 2020, doi: 10.33508/exp.v8i1.2401.
- [2] C. K. Ulfa, A. Juliana, and A. K. Hubbansyah, "Peran Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Dosen Universitas Terbuka," *JIAPI J. Ilmu Adm. Dan Pemerintah. Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 69–78, 2020, doi: 10.33830/jiapi.v1i1.31.
- [3] R. Subagia, "Hidayatullah Jakarta," pp. 0–163, 2019.
- [4] A. N. C. Purnama, "Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 2, p. 316, 2020, doi: 10.30872/psikoborneo.v8i2.4916.
- [5] A. Akbar, M. Al, M. Mochammad, and D. Mukzam, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)," *J. Adm. Bisnis (JAB) | Vol*, vol. 47, no. 2, pp. 33–38, 2017.
- [6] W. S. Firnanda and M. S. Budiani, "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa," *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 06, no. 02, pp. 1–6, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/28853/26419>
- [7] I. G. A. K. R. Dewi and I. B. K. Surya, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 289–316, 2017.
- [8] R. Rifayanti, A. Saputri, A. K. Arake, and W. Astuti, "Rifayanti2017," vol. 7, no. 2, 2018.

Referensi

- [9] A. A. Firuzjaeyan, M. Firuzjaeyan, and B. Sadeghi, "A survey of the effect of organizational culture on organizational commitment based on Allen and Meyer model (Case study: High school teachers of Bandpey region)," *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–9, 2015, doi: 10.6007/ijarbss/v5-i1/1394.
- [10] T. Jalees and S. Ghauri, "Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention," *Mark. Forces*, vol. 11, no. 1, 2016, [Online]. Available: <http://www.pafkiet.edu.pk/marketforces/index.php/marketforces/article/download/309/292>
- [11] Adi Kristiawan and Kuncono Teguh Yunanto, "Pemimpin, Budaya Organisasi Dan Perilaku Etis," *Pros. Semin. Nasional Peran Budaya Organ. Terhadap Ef. dan Efisiensi Organ.*, pp. 131–144, 2012.
- [12] M. Abror, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keaktifan Anggota pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang," 2021, [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/31373>
- [13] A. Azadi, S. B. Farsani, M. E. Farsani, and S. Aroufzad, "Relationship between organizational culture and organizational commitment among woman physical education teachers," *Eur. J. Exp. Biol.*, vol. 3, no. 1, pp. 531–535, 2013, [Online]. Available: <http://www.imedpub.com/articles/relationship-between-knowledge-management-and-organizational-learning-among-physical-education-teachers.pdf>
- [14] F. Daniel and A. Purwanti, "The Impact of Organizational Culture and Job Satisfaction to Organizational Commitment and Employees Job Performance (An Empirical Study at a University in Tangerang)," *Asia-Pacific Manag. Account. Assoc. Annu. Conf.*, no. November, pp. 1–18, 2015, doi: 10.13140/RG.2.1.1196.4240.
- [15] M. Elkordy, "Transformational Leadership and Organizational Culture as Predictors of Employees Attitudinal Outcomes © Society for Business and Management Dynamics © Society for Business and Management Dynamics," *Bus. Manag. Dyn.*, vol. 3, no. 5, pp. 15–26, 2013, [Online]. Available: www.bmdynamics.com
- [16] S. Yanti and J. A. Dahlan, "THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP BEHAVIOR, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT," *J. Posit. Manag.*, vol. 8, no. 4, p. 80, Aug. 2018, doi: 10.12775/JPM.2017.132

