

Build Organizational Culture to Increase Organizational Commitment in Ikatan Mahasiswa Lamongan (IKAMALA) Sidoarjo **[Membangun Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi di Ikatan Mahasiswa Lamongan (IKAMALA) Sidoarjo]**

Faza Rajiba Salsabila¹⁾, Dwi Nastiti²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dwinastiti@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this research is to find out whether there is an influence between organizational culture on organizational commitment. This study used a quantitative experimental method, using the One Groups Pretest-Posttest Design. The intervention was carried out in the form of providing education through psychoeducation activities regarding strategies to build organizational culture to increase organizational commitment, with a total of 16 members who were given a pretest before the psychoeducational material was delivered, and a posttest after the psychoeducational material was delivered. The instrument used is an item statement on the organizational commitment scale. The data analysis technique uses a Likert scale with the help of JASP 0.16.0.0. The results showed that the median pretest value was 117,375 and 120,000 posttest, $p=0.269 > 0.05$, meaning that there was no significant effect after the pretest and posttest of organizational commitment on Ikamala Sidoarjo.*

Keywords - *organizational culture, organizational commitment*

Abstrak. *Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksperimen, dengan penggunaan One Groups Pretest-Posttest Design. Intervensi yang dilakukan berupa pemberian edukasi melalui kegiatan Psikoedukasi mengenai strategi membangun budaya organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi, dengan jumlah subjek sebanyak 16 anggota yang diberikan pretest sebelum materi psikoedukasi disampaikan, dan posttest setelah materi psikoedukasi disampaikan. Instrumen yang digunakan berupa pernyataan aitem skala komitmen organisasi. Teknik analisis data menggunakan skala likert dengan bantuan JASP 0.16.0.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai median pretest adalah 117.375 dan posttest 120.000, $p=0.269 > 0.05$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan setelah dilakukan pretest dan posttest komitmen organisasi pada Ikamala Sidoarjo.*

Kata Kunci - *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Dikalangan pemuda-pemudi, menuntut ilmu diperantauan sudah menjadi daya tarik tersendiri. Hal ini dirasa, karena dengan pendidikan diperantauan sikap kemandirian bisa dikembangkan. Selain itu, bisa merubah pola pikir, bertemu hal baru, mampu bergaul dengan orang dari beragam karakter dan latar budaya. Meskipun saat ini sarana dan prasarana di kampung halaman di lembaga pendidikan dari jenjang TK sampai Perguruan Tinggi sudah banyak yang terfasilitasi dengan lengkap dan memadai, namun semangat untuk tetap merantau masih terlihat dikalangan pemuda-pemudi Lamongan. Anggapan untuk mencoba hal-hal baru, eksistensi diri, mengubah pandangan hidup, serta menggali dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan skill kreativitas diri di perguruan tinggi perantuan, untuk perubahan kampung halaman lah yang mendasari mereka untuk hidup diperantauan.

Organisasi Ikamala adalah wadah atau suatu perkumpulan bagi mahasiswa perantau asal Lamongan yang berada di Sidoarjo. Sebaik apapun organisasi yang didirikan, visi dan misi yang sudah dibentuk oleh organisasi, tanpa adanya anggota yang berperan di dalamnya, maka tidak akan membuahkan hasil yang bernilai dan tidak akan berjalan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, maka anggota dalam organisasi adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebagai kebutuhan, maka organisasi wajib untuk memertahankan anggota di dalamnya, yakni dengan memaksimalkan komitmen organisasi anggota itu sendiri.

Budaya organisasi adalah faktor yang bisa memengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dari perusahaan yang dijunjung tinggi dan ditetapkan oleh para anggota organisasi. Nilai-nilai dari organisasi itu antara lain tata cara mengerjakan sesuatu atau bertindak, berperilaku, dan cara berbicara, juga hal-hal yang dituju untuk mendapatkan solusi ketika ada masalah terkait dalam organisasi dan anggotanya. Organisasi yang menanamkan budaya yang baik akan tertanam dalam diri anggota dan menjadi pedoman bagi anggota dalam melakukan tugasnya sehari-hari, dan hal itu akan menuju dalam meningkatkannya komitmen anggota kepada organisasi tempat mereka bekerja (Yanti & Dahlan, 2017).

Komitmen organisasi menurut Daniel & Purwanti (2015) adalah kecenderungan anggota untuk memilih pihak pada sasaran dan tujuan organisasi, dan memiliki niat untuk memertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. 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). Komitmen organisasi menentukan keterlibatan dan proses identifikasi karyawan di dalam organisasi tempat mereka bekerja (ElKordy, 2013).

Terdapat tiga dimensi pada komitmen organisasi menurut Daniel & Purwanti (2015), yang pertama yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif adalah kondisi dimana anggota mempertahankan posisi keanggotaannya di dalam organisasinya dikarenakan oleh faktor emosional atau perasaan yang baik atau positif, maka anggota akan bertahan dalam suatu organisasi dikarenakan keinginan dirinya sendiri, bukan orang lain, yang bisa saja berawal dari munculnya rasa nyaman ada di dalam organisasi tersebut. Yang kedua adalah komitmen normative. Komitmen normative adalah kondisi dimana karyawan akan memertahankan keanggotaannya di dalam suatu organisasi karena suatu kewajiban atau keharusan juga alasan perilaku moral yang muncul disebabkan adanya suatu pengorbanan dari tempat organisasi yang sudah memberikan biaya untuk pelatihan dan sebagainya. Kemudian yang ketiga adalah komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan adalah keadaan dimana karyawan yang memertahankan keanggotaannya di dalam organisasi karena faktor adanya kebutuhan dan sudah mempertimbangkan keuntungan juga kerugian ketika memilih masih tetap bertahan di dalam organisasi yang diikuti.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dibentuk dari dalam organisasi, dan diterima oleh kelompok tertentu, pada waktu tertentu (ElKordy, 2013). Budaya organisasi adalah satu paket nilai dan norma yang dipakai oleh organisasi untuk membimbing perilaku anggota-anggotanya pada organisasi (Kawiana dkk., 2018). Menurut Jalees & Ghauri (2016), terdapat enam dimensi pada budaya organisasi, pertama yaitu kriteria kesuksesan atau menentukan bagaimana kesuksesan dihargai, mempunyai arti, dan dirayakan. Kedua, penekanan strategis atau beberapa bidang yang berguna untuk membantu mensukseskan strategi organisasi. Ketiga, ikatan organisasi atau ikatan yang berguna untuk mempersatukan setiap anggota organisasi. Keempat ada manajemen karyawan, manajemen karyawan adalah pola yang menampilkan lingkungan kerja organisasi dan bagaimana cara karyawan diperlakukan dalam organisasi. Kelima adalah kepemimpinan organisasi, kepemimpinan organisasi ini adalah cara ketua dalam memimpin organisasi, dan karakteristik yang dominan atau gambaran seluruh karakteristik di dalam organisasi itu.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kawiana dkk. (2018) mendapatkan hasil bahwa, adanya pengaruh budaya organisasi yang signifikan dan positif pada komitmen organisasi karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Bali. Budaya organisasi yang sesuai dan yang baik dengan keadaan karyawan, maka akan menurunkan angka *turnover* pada karyawan (Robbins & Judge, 2015). Lalu, jika tujuan harmonis telah tercapai antara anggota dengan organisasi dari sisi budaya, maka anggota akan menginternalisasi budaya itu, yang akan membentuk komitmen organisasi anggota yang lebih kuat (Kawiana dkk., 2018). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Jalees & Ghauri (2016) membuahkan hasil bahwa, terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di universitas swasta Pakistan. Budaya organisasi yang kuat di dalamnya akan berpengaruh terhadap organizational outcomes, seperti perilaku anggota organisasi yang positif, kinerja yang baik, tingkat absensi minim, serta kontrak psikologis yang baik antar kolega (Firuzjaeyan, Firuzjaeyan & Sadeghi, 2015). Budaya organisasi terpaku pada norma dan nilai-nilai yang dibentuk oleh perusahaan, dimana ketika anggota atau karyawannya merasa cocok dengan norma dan nilai itu, maka anggota akan lebih ingin terlibat di dalam organisasi juga akan mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi itu (Azadi, Farsani, Farsani, & Aroufzad, 2013).

Budaya organisasi yang baik adalah suatu hal yang penting menjadi dasar penyemangat dalam membentuk karakter untuk seluruh anggota yang ada di dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015), 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. 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. Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota di Ikamala Sidoarjo.

II. 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).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan Skala Komitmen Organisasi. Skala ini bertujuan untuk mengungkap komitmen organisasi pada anggota Ikatan Mahasiswa Lamongan yang ada di Sidoarjo. Aitem-aitem yang terdapat dalam skala ini disusun dengan menggunakan modifikasi Skala Likert yang di dalamnya meliputi 2 jenis aitem yaitu *favorable* dan *unfavorable* yang kemudian disebar dalam Skala Komitmen Organisasi. Respon dibagi menjadi 4 alternatif pilihan jawaban dengan skor atau hasil yang berbeda. Setiap aitem memiliki empat alternatif jawaban, yakni “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), “Sangat Tidak Setuju” (STS). Setiap bobot nilai untuk pernyataan *favorable* adalah SS= 4, S= 3, TS= 2, STS= 1, sedangkan bobot nilai untuk pernyataan *unfavorable* adalah SS= 1, S= 2, TS= 3, STS= 4. Aitem pada Skala Komitmen Organisasi memiliki jumlah 39 aitem.

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah *One Groups Pretest-Posttest Design* yang terdiri atas pemberian tes sebelum diberikan perlakuan atau pretest dan tes setelah diberi perlakuan atau posttest (Sugiyono, 2001). Pretest diberikan sebelum dilakukan intervensi berupa psikoedukasi tentang budaya organisasi kepada anggota Ikamala, kemudian setelah intervensi dilakukan, peneliti memberikan posttest kepada anggota Ikamala.

Rumus dari teknik One Groups Pretest-Posttest Design yakni:

$O_1 \times O_2$

Keterangan:

O_1 = Pretest berupa pernyataan tentang komitmen organisasi

X = Treatmen berupa psikoedukasi

O_2 = Posttest berupa pernyataan tentang komitmen organisasi.

Populasi pada penelitian yaitu sebanyak 150 dan sampel yang diambil untuk dijadikan subjek dalam penelitian ini yaitu berjumlah 16 orang dari anggota Ikamala Sidoarjo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

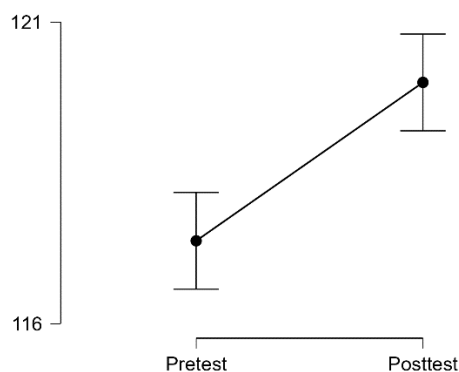
Descriptives

	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.

Descriptives 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.

IV. SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota. Kalau anggota merasa dirinya puas pada tugasnya, maka anggota itu akan cenderung mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi, sebaliknya kalau anggota merasa tidak puas, maka anggota itu kemungkinan tidak akan bertahan di dalam organisasi, bahkan akan mempunyai keinginan untuk keluar dari organisasi itu. Kalau anggota merasa dirinya cocok dengan norma dan nilai yang ada dalam budaya organisasi tersebut, maka anggota akan lebih ingin terlibat dalam organisasi, juga akan mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi itu.

Saran untuk peneliti kedepannya yaitu agar menggunakan data-data yang lebih terperinci dalam mengkaji fenomena, menambah variabel independen baru, serta memakai objek penelitian lebih dari satu organisasi agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan dan bisa lebih konsisten. Untuk organisasi, peneliti menyarankan untuk membentuk anggotanya dengan budaya organisasi agar para anggotanya bisa lebih meningkatkan komitmen organisasi mereka. Dari sisi budaya organisasi, organisasi peneliti menyarankan agar lebih fokus pada tujuan dan pencapaian, juga mempertahankan tingkat efisiensi organisasi. Dari sisi komitmen organisasi, organisasi disarankan agar meningkatkan faktor kesetiaan anggota di dalamnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Allah Subhaanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya karena atas izin-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan penulisan artikel yang berjudul "Membangun Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi". Terimakasih kepada kedua orang tua yang sangat berperan penting untuk mendukung dan selalu mendo'akan penulis sehingga bisa menyelesaikan artikel ini. Terimakasih juga kepada organisasi Ikamala yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk bisa melangsungkan dan menjalankan penelitian dengan memperoleh data di dalamnya.

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.
- [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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.