

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Fajar Kurnia¹

¹Fakultas Psikologi, Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia.

dian@untag-smd.ac.id

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai negeri sipil. Sehingga terdapat 2 hubungan yang akan diselidiki dalam penelitian ini, yaitu : 1) budaya organisasi ; 2) komitmen organisasi.

Penelitian dilakukan kepada PNS Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 152 orang dengan spesifikasi pengunjung laki-laki dan perempuan, berusia rata-rata 30 tahun sampai dengan 50 tahun dengan berbagai macam latar belakang pendidikan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Packade for Social Science*) 13 for Windows. Hasil uji hipotesis menggunakan analisis *Rank Spearman* (R) sebesar - 0,117, p sebesar 0,246, t hitung sebesar 0,265 dan t tabel (dua arah) 0,05 = 1,99. Ini berarti bahwa taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant relationship between organizational culture and organizational commitment of civil servants so that there are two relationships that will be investigated in this study, namely: 1) organizational culture, 2) organizational commitment.

The study was conducted at Civil Servants East Kalimantan Provincial Forestry Office by the number of research subjects as many as 152 people with visitors specifications of men and women, average age 30 years to 50 years with a wide variety of educational backgrounds.

Data analysis was performed using SPSS (Statistical packade for Social Science) 13 for Windows. Results of hypothesis testing using Spearman Rank analysis (R) of - 0.117, p equal to 0.246, and 0.265 t of t table (two-way) 0.05 = 1.99. This means that a significant level of 0.05, it can be concluded that there is no relationship between organizational culture and organizational commitment Civil Servants East Kalimantan Provincial Forestry Office.

Key Words: Organizational Culture, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tahun 1980 dan 1990, Kalimantan mengalami transisi yang menakutkan. Hutan-hutannya ditebangi hingga tahap yang tak pernah terjadi di sejarah manusia. Hutan hujan Kalimantan berpindah ke negara-negara industri seperti Jepang dan Amerika Serikat dalam bentuk mebel untuk kebun, bubur kertas, dan sumpit. Awalnya, kebanyakan dari kayu tersebut diambil dari utara pulau bagian Malaysia kota Sabah dan Sarawak. Kemudian, hutan di bagian selatan, sebuah wilayah milik Indonesia dan dikenal dengan nama Kalimantan, menjadi sumber utama kayu tropis. Saat ini hutan-hutan di Kalimantan hanyalah bayangan dari legenda masa lalu dan yang masih ada sedang sangat terancam dengan meningkatnya pasar *biofuel*, yaitu bahan bakar dari minyak nabati tumbuh-tumbuhan.

Provinsi Kalimantan Timur memiliki sumber daya alam yang beranekaragam, baik berupa pertambangan seperti emas, batu bara, minyak dan gas bumi, juga hasil-hasil hutan dan keanekaragaman hayati (*biodiversity*). Potensi sumber daya hutan dilihat dari aspek luas berdasarkan peta Penunjukkan Kawasan Hutan dan Perairan di Provinsi Kalimantan Timur (SK. Menhut No. 79/Kpts-II/2001, tanggal 15 Maret 2001) adalah 14.651.553 Ha, yang terdiri dari kawasan konservasi (hutan cagar alam, hutan taman nasional, hutan wisata alam), hutan lindung, hutan produksi terbatas, dan hutan produksi tetap. Menurut WWF (*World Wide Fund for Nature*) yaitu organisasi internasional yang menangani masalah-masalah tentang lingkungan ada empat ancaman besar bagi hutan Kalimantan antara lain konversi tanah, penebangan ilegal, manajemen hutan yang buruk, dan kebakaran hutan. Tambah lagi proyek industri berskala besar (jalan, dan proyek hidroelektris seperti dam Bakun) serta perburuan menjadi suatu ancaman, namun dalam tingkat yang lebih rendah.

Penggundulan hutan di Kalimantan awalnya pun rendah, diakibatkan oleh tanah yang tak subur (relatif untuk pulau-pulau sekitarnya), iklim yang kurang mendukung, dan banyaknya penyakit. Penggundulan hutan ini mulai pada masa pertengahan abad kedua puluh dengan didirikannya perkebunan karet, walau ini memiliki sedikit dampak. Penebangan untuk industri meningkat pada tahun 1970 saat Malaysia menghabiskan hutan di semenanjungnya, dan mantan orang kuat Indonesia Presiden Suharto membagikan bidang-bidang tanah hutan yang luas untuk mempererat hubungan politiknya dengan para jenderal tentara. Penebangan hutan semakin meluas secara signifikan pada masa 1980an, dengan jalan-jalan penebangan yang menyediakan akses menuju daerah-daerah terpencil bagi para pengembang dan pekerja yang menetap.

Pada saat yang bersamaan, program transmigrasi pemerintah Indonesia sedang sangat gencar digalakkan, mengirimkan lebih dari 18.000 orang per tahun selama dekade tersebut untuk menetap di Kalimantan. Para transmigran ini, kebanyakan orang muda miskin tanpa tempat tinggal dari pulau-pulau pusat yang padat yaitu Jawa dan Bali, ditempatkan dengan biaya dari pemerintah di lahan yang kebanyakan tidak cocok untuk bertani secara tradisional. Tak mampu menopang hidupnya dengan pertanian biasa, kebanyakan dari mereka lantas bekerja di perusahaan-perusahaan penebangan. Pada tahun 1985 hutan lindung masih berada pada poin 73,7 %, pada tahun 2000 57,5 %, tahun 2005 50,4%, tahun 2010 44,4 %, dan tahun 2020 mendatangi 32,6 %. (<http://world.mongabay.com/indonesian/bo-rneo.html>).

Penebangan ilegal atau *illegal logging* yang sebagian daerah Kalimantan masih banyak terdapat hutan lindung, di mana diperkirakan 70-75 % dari kayu hasil hutan lindung dipanen secara ilegal, merugikan pemerintah hingga ratusan juta bahkan miliar rupiah. Untuk daerah Kalimantan saja khususnya Kalimantan Selatan yang nantinya diperkirakan akan kehilangan pendapatan sebesar 100 juta rupiah per tahun dalam bentuk penghasilan karena lebih dari separuh dari produksi kayu dilakukan secara ilegal secara terus menerus, belum lagi ditambah dengan daerah lainnya seperti Kalimantan Barat dan Kalimantan Timur dengan kondisi hutan yang sudah hampir habis. Menurut WWF penebangan kayu ilegal di Indonesia dimotori oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kapasitas perusahaan pemotongan kayu di Indonesia yang berlebihan.

Perusahaan tersebut memiliki fasilitas untuk mengolah kayu dalam jumlah besar walau produksi kayu sendiri telah menurun sejak masa-masa tenang di tahun 1990an. WWF melaporkan bahwa Indonesia

memiliki kemampuan untuk mengolah 58,2 juta meter kubik kayu setiap tahunnya, sedangkan produksi hutan secara legal hanya mampu mensuplai sekitar 25,4 juta meter kubik dalam bentuk kayu. Sisa kapasitasnya digunakan oleh kayu yang ditebang secara ilegal (<http://world.mongabay.com/indonesian/bo-rneo-hutan.html>).

Kerugian yang diakibatkan oleh kerusakan hutan tidak hanya kerusakan secara nilai ekonomi, akan tetapi juga mengakibatkan hilangnya nyawa yang tidak ternilai harganya. Selain itu banyak dampak-dampak yang ditimbulkan akibat penebangan liar diantaranya longsor dan banjir diberbagai daerah sekitar penebangan hutan, berkurangnya sumber mata air di daerah pegunungan, semakin berkurangnya lapisan tanah yang subur, musnahnya berbagai macam flora dan fauna, dan dampak yang paling nyata kita rasakan adalah pemanasan global atau *global warming* (<http://deagestano.blogspot.com/2010/12/p-enebangan-hutan-liar-merupakan-ilegal.html>).

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur selaku instansi pemerintah yang bertugas untuk melindungi dan melestarikan potensi alam hutan haruslah cermat, bertanggung jawab serta lebih selektif mengatasi permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan agar kelestarian hutan tetap terjaga sebagaimana mestinya. Menurut Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur kelestarian hutan juga harus menjadi prinsip bagi penyelenggaraan pembangunan kehutanan serta pengurusan hutan, hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip yang dipakai diseluruh dunia yaitu "*Sustainable Development*". Bahwa keberadaan hutan yang terjaga kelestariannya mutlak harus ada karena merupakan salah satu sistem penyangga kehidupan. Kesejahteraan masyarakat harus diciptakan, karena faktor

kesejahteraan sangat berkaitan mutlak dengan eksistensi hutan, kesejahteraan masyarakat yang diperoleh sebagai akibat dari keberadaan hutan yang lestari akan mendorong masyarakat untuk ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap hutan/*sense of belonging of responsibility* (arsip Dinas Kehutanan Provinsi Kaltim, 2010).

Visi dan misi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur antara lain terwujudnya pengelolaan hutan secara lestari berazaskan manfaat maksimal berpola pada pemberdayaan dan keberpihakan pada rakyat, menjamin keberadaan hutan, serta mengoptimalkan manfaat hutan. Oleh karena itu di butuhkan komitmen organisasi pegawai yang diasosiasikan dengan tingkat kemauan untuk berbagi dan berkorban bagi organisasinya. Hasilnya adalah pegawai yang paling berkomitmen akan menjadi orang yang paling tinggi memberikan usaha-usaha yang lebih besar secara sukarela bagi kemajuan organisasinya. Pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmennya pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk berpartisipasi demi kemajuan dan terwujudnya visi dan misi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Komitmen organisasi akan membuat pegawai merasa mempunyai tanggung jawab serta mampu menyelesaikan semua tugasnya dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi tempat dia bekerja. Dengan adanya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif seperti terlambat masuk kerja, bolos saat jam kerja, tidak fokus terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan lebih buruk lagi tidak memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaannya.

Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan. Hanya saja tidak semua pegawai dapat memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat berjalan secara efisien dan efektif. Sopiah (2008) mendefinisikan organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan keyakinan, tata nilai, dan asumsi yang akan menjadi landasan bagi semua orang di organisasi tempat dia bekerja untuk menginterorientasikan setiap tindakan baik yang mereka lakukan maupun tindakan yang dilakukan orang lain.

Menurut Porter (dalam Darmawan, 2013) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan bersedia serta berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi tempat dia bekerja. Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi (Gibson, 2009).

Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dan akan berusaha dengan optimal untuk mencapai tujuan di tempat ia bekerja. Menurut Robbins (2008) ada tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasional yaitu komitmen efektif (*affective commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan

dalam nilai-nilainya, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut dan komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Komitmen pegawai pada organisasi tidak akan terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers (dalam Sopiah, 2008) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu ciri pribadi, ciri pekerjaan dan pengalaman kerja serta budaya organisasi juga berperan penting di dalamnya. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan kondisi dimana seorang pegawai akan mampu menjalankan komitmen dalam dirinya maupun dalam instansi tempat dia bekerja. Maka dari itu budaya organisasi dan komitmen organisasi haruslah dipahami dan disadari semenjak awal seorang pegawai masuk atau bekerja di organisasi tersebut yang nantinya tujuan-tujuan yang di inginkan dapat tercapai semaksimal mungkin.

Budaya organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur juga sudah bisa dikategorikan baik, terlihat dari kebijakan program-program yang dibuat oleh Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur seperti program Kaltim Hijau yaitu penanaman 22,67 juta pohon di pesisir pantai Samboja Kutai Kartanegara, (Samarinda Pos, 13/01/2013). Dari sudut pandang pegawai, budaya memberikan pedoman akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan, diantaranya mengembangkan rasa memiliki kepercayaan diri terhadap personal dan mengembangkan keterikatan personal terhadap kinerja serta terwujudnya suasana

aman dan nyaman di lingkungan tempat bekerja.

Menurut Luthans (dalam Sopiah, 2008) beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu dan mempertahankan budaya organisasi adalah melalui seleksi calon pegawai tersebut seperti melalui tes (CPNS), penempatan lokasi kerja, pendalaman bidang pekerjaan, penelitian kinerja, pemberian penghargaan, penanaman kesetiaan pada nilai-nilai luhur, peluasan cerita/berita serta pengakuan kinerja dan promosi jabatan. Dari beberapa langkah kebijakan di atas dapat dipastikan akan memperkuat komitmen organisasi terhadap budaya organisasi pada pegawai. Menurut Robin (2005) Budaya organisasi itu sendiri merupakan suatu sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2007) budaya organisasi adalah nilai dari keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional dapat juga disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja pegawai negeri sipil khususnya pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Budaya organisasi terhadap komitmen pada pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur memiliki hubungan yang penting dan saling ketergantungan antara satu sama lainnya, karena budaya organisasi yang baik akan menghasilkan komitmen organisasi yang baik pula. Serta visi dan misi yang telah dicanangkan akan terealisasi dengan sebaik mungkin berkat hubungan timbal balik antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi tersebut.

B. Perumusan Masalah

Komitmen yang terbentuk karena budaya organisasi yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Komitmen tidak akan tumbuh dalam diri setiap pegawai sampai pegawai tersebut menyadari akan pentingnya komitmen organisasi di dalam pekerjaannya, sehingga komitmen yang terbentuk ada karena keiklasan dari individu setiap pegawai tanpa adanya paksaan. Dibandingkan dengan pegawai yang tidak berkomitmen, pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya akan mendapat keuntungan bukan hanya dari segi pendapatan dan kepercayaan dari atasan, namun dari segi jabatan seorang pegawai mampu mencapai tingkat yang lebih tinggi dikarenakan kerja keras serta komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja. Selain itu pengaruh budaya organisasi pada komitmen pegawai juga menekankan pada kerja sama, disiplin, motivasi bekerja, keiklasan kerja, menghargai waktu dan mencintai pekerjaannya yang hasil akhirnya adalah pencapaian tujuan dari organisasi tempat dia bekerja. Untuk itu di perlukan peran komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil yang merupakan landasan yang paling utama yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi khususnya di Dinas Kehutanan Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Hal inilah yang membuat peneliti ingin mengetahui “Apakah Ada Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?”

C. Keaslian penelitian

Sebatas pengetahuan peneliti belum ada penelitian yang mengkhususkan meneliti tentang hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil. Namun

terdapat penelitian yang hampir sama, antara lain.

Penelitian yang dilakukan Resi Yudhaningsih dengan judul “Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2011 dan hasil dari penelitian ini terdapat adanya peningkatan dan pengaruh efektivitas kerja melalui komitmen organisasi namun pada kondisi perubahan organisasi tidak semua pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan organisasi terutama penolakan atas perubahan tersebut. Pada akhirnya apabila karyawan merasa dirugikan seperti bertambahnya jam kerja dan tidak ada kenaikan gaji, maka akan menjadi suatu hal yang bertentangan dengan harapan dan hak karyawan. Dalam penelitian ini perbedaannya ada pada subjeknya dan memiliki tiga variabel yang berbeda yaitu efektivitas peningkatan kerja, komitmen serta pengaruh perubahan budaya organisasi, lokasi penelitian ini bertempat di Kota Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Etta Mamang Sangadji pada tahun 2007 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja”. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dan terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel komitmen organisasional pimpinan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini perbedaannya terletak pada subjek dan variabel Y yaitu penelitian pada komitmen pimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampak pada kinerja para dosen di sejumlah universitas di Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Eny Dwi Suryani dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk

Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2011 dan hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya, sedangkan komitmen kontinuan tidak memiliki hubungan dengan kesiapan untuk berubah. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) pada penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) pada penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) di terima. Komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya, sedangkan komitmen kontinuan tidak memiliki hubungan dengan kesiapan untuk berubah. H_0 pada penelitian ini ditolak dan (H_a) diterima. Dalam penelitian ini perbedaannya terletak pada subjeknya dan pada variabel X. Selain meneliti tentang komitmen organisasi, penelitian ini juga meneliti tentang kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi, sedangkan variabel Y meneliti tentang kepuasan kerja. Lokasi penelitian ini bertempat di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpadan Kabupaten Karanganyar dengan Guru SD sebagai subyeknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto pada tahun 2002 yang berjudul “Komitmen Organisasi : Perspektif Psikologi Sosial”. Hasil dari penelitian ini adalah Kinerja organisasi sangat di tentukan besarnya komitmen organisasi anggotanya, komitmen berubah dan berkembang sesuai dengan kepentingannya, serta konflik organisasi akan dapat direduksi dengan komitmen organisasi yang tinggi. Dalam penelitian ini perbedaan terdapat pada fokus judul

yang diteliti, karena peneliti hanya memilih satu variabel saja yaitu komitmen organisasi menurut perspektif psikologi sosial yang bertempat di Kota Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lita Wulantika yang berjudul “Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi” penelitian ini dilakukan pada tahun 2010 dan hasil dari penelitian ini adalah suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Perbedaan penelitian ini ada pada variabel Y, yaitu penelitian tentang bagaimana cara meningkatkan keefektifan organisasi melalui budaya organisasi yang bertempat di Kota Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Seger Handoyo di tahun 2002 yang berjudul Budaya Kualitas Sebagai Kunci Persaingan Di Era Global dan Abad Kualitas. Dan hasil dari penelitian ini adalah kualitas sebagai kunci untuk berkompetisi di pasar global. Bangsa Indonesia perlu memperhatikan kecenderungan perubahan tuntutan dan perilaku konsumen, dengan tetap memperhatikan kepentingan orang banyak demi terbentuknya budaya yang berkualitas. Dengan semakin baik sumber daya manusianya maka kualitas akan terbentuk dengan sendirinya. Perbedaan pada penelitian ini ada pada variabelnya, peneliti hanya meneliti satu variabel saja yaitu mengenai budaya kualitas dan tempat penelitian di Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Sekiranya penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan, di antaranya :

1. Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur
Dari penelitian ini akan diperoleh gambaran tentang hubungan budaya organisasi dengan komitmen

organisasi pada pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Gambaran ini sangat penting karena instansi yang terkait akan mengerti sejauh mana komitmen yang ditimbulkan oleh pegawai kantornya, dengan begitu pegawai yang lebih berkomitmen akan mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal serta tercapainya tujuan yang diharapkan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

2. Pegawai Negeri Sipil
Untuk mengetahui sejauh mana unsur budaya organisasi terbentuk dalam setiap individu pegawai serta dapat mengaplikasikannya dalam bentuk komitmen kerja yang lebih bertanggung jawab, dan penuh kesadaran.
3. Mahasiswa
Sedikit banyaknya hasil penelitian ini akan memberikan informasi empirik dalam bidang industri dan keorganisasian yang tentunya akan memperkaya dan memperjelas maupun berguna bagi literatur kepada mahasiswa yang nantinya akan meneliti penelitian yang serupa.
4. Peneliti
Sebagai penerapan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri yang di peroleh selama perkuliahan dari semester awal sampai semester akhir dengan memperaktekannya di dalam penulisan tugas akhir ini.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dibuat adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Porter (dalam Darmawan 2013:168) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasional juga bisa berupa keinginan anggota organisasional untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Di dalam komitmen organisasi terdapat unsur-unsur yang melatarbelakangi pembentukan komitmen seperti

loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Minner (dalam Sopiah 2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai yaitu:

a. Faktor personal.

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Yudhaningsih (2011) dalam penelitian mengemukakan komponen ini merupakan hal yang paling dominan karena semakin tinggi tingkat usia, dan tingkat pendidikan serta pengalaman kerja yang baik maka akan semakin mudah mengerti dan memahami tugas yang diberikan oleh atasan.

b. Karakteristik pekerjaan.

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Hal ini juga terbukti pada penelitian Amilin (2009) yaitu semakin kuat komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya maka sesulit apapun pekerjaan itu akan menjadi mudah.

c. Karakteristik struktur.

Misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai. Trihapsari (2011) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa organisasi yang besar akan mengutamakan komitmen di atas segalanya demi kemajuan yang ingin dicapai, namun berbeda dengan organisasi kecil yang lebih menekankan pada aspek keuntungan pribadi dari pada keuntungan orang banyak.

d. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmennya pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi karena pengalaman yang didapat pada umumnya mampu di aplikasikan dan dilaksanakan dengan baik tanpa menunggu perintah dari atasan dan mampu bekerja sendiri. Hasil dari penelitian Nashori (2011) mengatakan adanya hubungan yang erat antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi, karena individu yang telah lebih dulu memiliki pengalaman akan bekerja secara inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan

dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Januarti (2006) komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi maupun profesi meliputi *identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, *involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal. Hasil dari penelitian Dewi (2009) menemukan kesamaan bahwa setiap individu perlu mengembangkan tiga sikap, yakni *identification*, *involment* dan *loyalty* sebagai landasan untuk berkomitmen dalam organisasi, jika ketiga sikap ini mampu dijalankan maka komitmen organisasi akan dengan mudah untuk diaplikasikan didalam pekerjaan baik terhadap organisasi maupun profesionalisme sebagai PNS.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, Allen dan Meyer (dalam Darmawan 2008:168) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan indikator komitmen pegawai kepada organisasi, yaitu :

a. Komitmen afektif (*affective commitment*).

Komitmen afektif adalah tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi. Komitmen afektif didasarkan pada *goal congruence orientation*, dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara

psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku individu terhadap tugas yang diterimanya. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Yudhaningsih (2011) dengan hasil penelitiannya terdapat hubungan antara kesempatan promosi dengan *affective commitment*, pegawai yang mampu berkomitmen penuh serta bertanggung jawab dalam tugas yang di kerjakannya.

b. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*).

Komitmen berkesinambungan adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Maksudnya kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen pegawai pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah. Hasil dari penelitian Suryani (2010) menunjukkan seorang pegawai tidak akan meninggalkan organisasi tempat dia bekerja dikarenakan tidak ada tempat kerja lagi yang lebih baik dari tempat dia bekerja sekarang, jadi apabila dia memutuskan untuk keluar dari organisasi sekarang maka jabatan atau penghasilannya akan lebih rendah

atau menurun dibandingkan sebelumnya.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen normatif adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain. Menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Instansi pemerintah mengharapkan dengan adanya *normative commitment*, pegawai memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organization citizenship*. Abdullah (2010) dalam hasil penelitiannya mengidentifikasi adanya hubungan antara aturan atau norma dengan kewajiban individu di dalam bekerja yang nantinya akan membuat semua pekerjaan dipenuhi dengan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kesadaran yang mendalam akan mencintai organisasinya melebihi apapun telah membuat seorang pegawai rela mengabdikan dan berjuang demi kemajuan organisasi tempat dia bekerja.

B. Pengertian Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasinya. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan pegawai dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu merugikan dan mengerjakan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai keuntungan, mutu dan kepuasan hasil kerja yang lebih tinggi. Atasan mengendalikan hal tersebut. Atasan memiliki pengaruh terhadap budaya dan lingkungan organisasi. Sebaliknya juga, lingkungan organisasi dan budaya organisasi berperan mempengaruhi kinerja.

Meski budaya organisasi tidak mudah diubah, namun dinamika organisasi dan lingkungan merupakan determinan yang menjadi indikator perubahan tersebut. Dunia modernisasi yang sangat dinamis menyebabkan terjadinya perubahan cepat dan setiap organisasi harus siap beradaptasi pada perubahan tersebut. Tidak mudah melakukan perubahan terutama perubahan budaya organisasi yang adaptif. Dalam perkembangan suatu organisasi, budaya merupakan variabel penting yang mempengaruhi jalannya operasional organisasi. Setiap perubahan akan menguji stabilitas organisasi maupun nilai-nilai dasar yang melekat pada budaya organisasi. Robbins (2010) organisasi adalah penataan sekumpulan orang secara disengaja guna mencapai beberapa tujuan tertentu.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya dan merupakan satu kesatuan dari kesuksesan dan kegagalannya. Menurut Armstrong (dalam Chatab, 2007) budaya organisasi adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang bisa sudah tidak diartikulasikan, namun membentuk dan

menentukan cara orang berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu. Menurut Darmawan (2013) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Tika (2006) mengatakan Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Budaya organisasi menurut Druicker (dalam Tika, 2006) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Jadi kesimpulannya adalah budaya organisasi merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja pegawai. Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi adalah membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

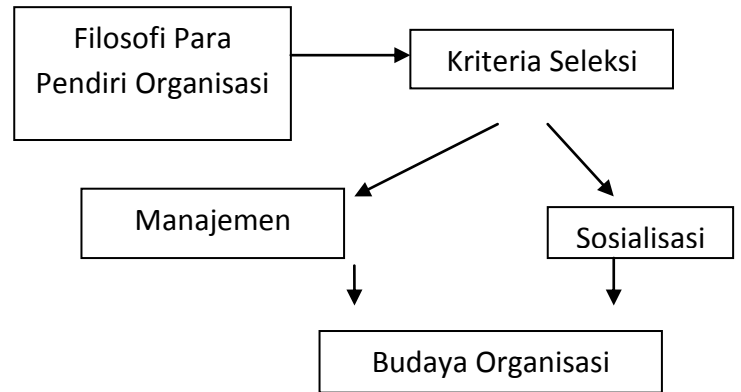
2. Proses Budaya Organisasi

Proses budaya organisasi dapat dipandang dari terbentuknya/terciptanya, dipertahankan/dipelihara, dan diubah/dikembangkannya budaya organisasi. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya diperlukan adaptasi proses budaya (Chatab, 2007:12).

- a. Pembentukan/Menciptakan Budaya
Terbentuknya budaya terutama karena adanya para pendiri, yaitu orang berpengaruh yang dominan atau karismatik yang memperagakan bagaimana organisasi seharusnya bekerja dalam menjalankan misi guna meraih visi yang ditetapkan. Selanjutnya diseleksi orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan kepemimpinan, dan keteladanan untuk melanjutkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kaidah dan norma dari para pendirinya. Komitmen manajemen puncak yang diperagakan amat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi.

Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumberdaya yang dialokasikan. Kegiatan manajemen ini semakin penting karena dipandang sebagai aktifitas yang bertanggung jawab atas penciptaan, pertumbuhan dan kelangsungan organisasi. Organisasi agar selalu mensosialisasikan program kegiatan dengan berbagai metode sosialisasi dan sesuai dengan tata nilai budaya, selama karir bekerja dari anggotanya.

Pembentukan budaya digambarkan seperti terlihat pada gambar 3 berikut:



Gambar 3. Bagaimana Organisasi Membentuk Budaya
(Sumber: Chatab, 2007:13)

- b. Pemeliharaan/Mempertahankan Budaya

Jika dampak organisasi terhadap keefektifan atau kinerja positif maka tetap perlu keteladanan pimpinan puncak, praktek seleksi (terhadap pilihan para anggota organisasi) dan metode sosialisasi yang diterapkan. Metode sosialisasi ini diperlukan untuk menyebarluaskan kepada para anggota organisasi dan internalisasi diri (menambah keyakinan) kepada individu yang bersangkutan, misalnya dengan ceramah berulang kali.

Sumber yang paling pokok dan awal dalam menciptakan budaya, adalah para pendirinya. Langkahnya harus dimulai dari :

- Berbagai pengetahuan.
- Praktek atau amalkan pengetahuannya.
- Kembangkan keterampilan dan kemampuan yang sesuai.
- Miliki sikap yang konsisten dalam menanggapi berbagai hal.
- Pupuk kebiasaan.
- Tampilkan karakter sesuai kebiasaan pada berbagai kesempatan.

Untuk mempertahankan budaya sedikitnya terdapat 3 kekuatan berikut, yang memainkannya secara khusus, yaitu :

a. Tindakan dan keterlibatan manajemen puncak

Komitmen manajemen puncak yang diperagakan sangat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi, wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan.

b. Praktek Seleksi

Direkrut dan diseleksi orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan kepemimpinan dan teladanan untuk mempertahankan budaya sesuai dengan kaidah dan norma dari tata nilai dari budaya organisasi.

c. Metode dan keefektifan penerapan sosialisasi

Organisasi agar selalu mensosialisasikan program kegiatan dengan berbagai metode sosialisasi dan sesuai dengan tata nilai budaya, selama karir bekerja dari anggotanya. Hasil dari penelitiannya adalah organisasi yang sehat akan selalu membuat program pelatihan maupun training pengembangan baik melalui seminar maupun program pelatihan lainnya guna meningkatkan *skill*, memperluas wawasan dan menjalin kebersamaan antara atasan dan bawahan.

3. Indikator Budaya Organisasi

Robbins (dalam Darmawan 2013:147) mengemukakan Indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*inivation and risk taking*)

Sejauh mana organisasi mendorong pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai dan membangkitkan gagasan pegawai. Hasil dari penelitian Suryani (2010) ketika norma menjadi suatu hal yang wajib untuk dilaksanakan dan di patuhi maka segala kegiatan pekerjaan akan terlaksanakan sesuai dengan jalurnya masing-masing.

b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)

Sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian. Menurut hasil penelitian dari Mulyanto (2010) menunjukkan bahwa pegawai yang jujur akan menghantarkan dia kepada kepercayaan penuh yang diberikan oleh atasannya. Hasil dari kepercayaan tersebut akan menciptakan hubungan yang baik tidak dibatasi dengan pekerjaan saja maupun kehidupan di luar pekerjaan juga.

c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian hasil dibandingkan perhatian teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Yudhaningsih (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan pemberian upah yang sesuai dengan hasil kerja maka seorang pegawai akan mampu bekerja lebih baik lagi apa lagi di tambah dengan adanya uang bonus, seperti Tunjangan Hari Raya (THR) dan lain-lain.

d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*)

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan hasil terhadap orang-orang dalam organisasi. Sangadji (2009) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pegawai yang memiliki kualitas SMD yang rendah akan kurang memahami etika di dalam organisasi, rendahnya pemahaman ini akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh individu tersebut, oleh karena itu adanya ketegasan akan pelaksanaan kode etik agar lebih menekankan pada prinsip yang dianut dan agar tidak mudah dilanggar oleh pegawainya.

e. Berorientasi kepada tim (*team orientasi*)

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

f. Agresivitas (*aggressiveness*)

Sejauh mana pelaku organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

g. Stabilitas (*stability*)

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Masing-masing indikator ini berada dalam suatu kesatuan, dari tingkat rendah menuju tingkat lebih tinggi. Menilai suatu organisasi dengan menggunakan tujuh indikator ini akan menghasilkan gambaran tentang budaya organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk saling memahami perasaan yang dimiliki anggota mengenai organisasi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama dan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

C. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya dan merupakan suatu kesatuan dari kesuksesan dan kegagalannya. Budaya organisasi juga sebagai pedoman yang menjadi landasan untuk terwujudnya visi dan misi suatu organisasi dan komitmen organisasi merupakan kepercayaan dan keyakinan teguh yang mendalam akan janji seorang individu terhadap organisasi ditempat dia bekerja. Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis seorang pegawai pada organisasinya yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta mampu mempertahankan dan tetap tinggal di dalam organisasinya. Dengan berkomitmen seorang pegawai sudah berjanji untuk melaksanakan dan mentaati semua nilai dan norma yang telah di berlakukan oleh organisasinya, salah satunya mengabdikan dan mencintai organisasinya.

Hasil dari penelitian Yudhaningsih (2011) membuktikan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Sangadji (2007) mengatakan bahwa komitmen seseorang tergantung dari pemahaman seorang pegawai terhadap budaya organisasinya, apabila pegawai mampu mengaplikasikannya maka secara tidak langsung akan terbentuk sikap-sikap profesionalisme dalam bekerja seperti bekerjasama sebagai tim yang solid, disiplin, memiliki semangat dan motivasi, menghargai waktu, ikhlas dalam bekerja dan mencintai pekerjaannya.

Dalam hal ini Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur akan mudah untuk mengetahui sejauh mana komitmen yang ditimbulkan oleh pegawainya dalam menjalankan kewajibannya sebagai PNS, dengan demikian apabila komitmen pegawai dinilai baik maka budaya organisasi Dinas Kehutanan Provinsi

Kalimantan Timur telah terbukti berhasil meningkatkan sumber daya manusia yang berkomitmen, berkualitas dan profesional seperti yang diinginkan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

D. Kerangka Konseptual

Variabel Bebas
Variabel Terikat



E. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat dibuat rumusan hipotesis yaitu “Ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi”.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai negeri

sipil. Penelitian dilakukan disalah satu Dinas yang bergerak dibidang Kehutanan. Penelitian ini menggunakan tipe survey kolerasional yang telah dilakukan kepada 152 pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, dan di ambil 105 pegawai sebagai sampel untuk dibagikan kuesioner dan kuesioner yang kembali hanya berjumlah 100 kuesioner yang telah di uji coba. Penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai negeri sipil. Dengan spesifikasi pegawai laki-laki dan perempuan, berusia rata-rata 46 tahun sampai dengan 50 tahun dengan berbagai macam latar belakang pendidikan. Alat ukur yang digunakan adalah skala budaya organisasi dengan komitmen organisasi dengan jumlah butir sebanyak masing-masing skala 20 pernyataan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis *nonparametric correlations Rank Spearman*.

Hasil uji normalitas menunjukkan normal ($p > 0,05$) yaitu : $p = 0,02$ untuk komitmen organisasi, $p = 0,043$. Dan untuk hasil uji hipotesis menggunakan analisis *nonparametric correlations* dengan angka koefisien korelasi *Rank Spearman* (R) sebesar $- 0,117$, p sebesar $0,246$, t hitung sebesar $0,265$ dan t tabel (dua arah) $0,05 = 1,99$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan timur
Komitmen organisasi PNS Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur masih memiliki 34 % yang di kategorikan rendah, untuk itu di

harapkan agar Dinas Kehutanan memperhatikan komitmen pada tiap-tiap pegawainya terutama pada komitmen afektif yang merupakan keterikatan secara emosional seorang pegawai terhadap organisasinya. Demikian pula dengan budaya organisasi yang menunjukkan 36 % pegawai di kategorikan rendah dan sangat rendah. Hal ini yang membuat pengaplikasian dan profesional kerja diuntut untuk lebih mengerti dan mampu menjalankan apa-apa yang menjadi hak dan kewajiban seorang pegawai negeri supaya apa yang di harapkan oleh Dinas Kehutanan bisa terlaksana dengan baik dan berasaskan manfaat.

2. Bagi PNS Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Di harapkan kedepannya pengaplikasian akan budaya organisasi dan komitmen organisasi menjadi hal yang wajib dan harus dijalankan dengan lebih baik lagi. Pegawai yang memiliki budaya organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak positif terhadap kemajuan Dinas Kehutanan.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini hanya didapat -0,117% hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 99,883% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya pengaruh motivasi kerja, pengaruh gaya kepemimpinan, pengaruh stres kerja, hubungan antara kepuasan kerja dan masih banyak lagi. Maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh signifikan terhadap hubungan budaya organisasi

dengan komitmen organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amilin & Dewi, Rosita. (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- [2] Apresiasi Program Tanam 22,67 Juta Pohon (2013, 15 Mei). Samarinda Pos (Online). Di akses pada tanggal 15 Mei 2013) dari <http://www.sapos.co.id/index.php/%20berita/detail/Rubrik/15/30133>
- [3] Awang, M.S. & Abdullah, Zulhamrin. (2010). *Hubungan Antara Pertimbangan Pemimpin, Pertukaran Komunikasi, dan Komitmen Organisasi*. Universiti Putra Malaysia.
- [4] Azwar, Saifuddin. (2005). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Borneo (2013, 15 Mei). Mongabay (Online). Di akses pada tanggal 15 Mei 2013 dari <http://world.mongabay.com/indonesia/borneo.html>
- [6] Chatab, Nevizond. (2007). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- [8] Gibson, dkk. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- [9] Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen*. Yogyakarta: ANDI OFFSET
- [10] Handoyo, Seger. (2002). *Budaya Kualitas Sebagai Kunci*

- Persaingan Di Era Global dan Abad Kualitas*. Surabaya.
- [11] Kreitner & Kinicki. (2007). *Organizational Behaviour*. Singapore: Mc Graw Hill.
- [12] Kurniawan. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organisasi Publik*. Kabupaten Demak.
- [13] Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- [14] Menebang Hutan Di Borneo (2013, 15 Mei). Mongabay (Online). Di akses pada tanggal 15 Mei 2013 dari <http://world.mongabay.com/indonesian/borneo-hutan.html>
- [15] Mulyanto & Suryani, D.E.(2011). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom*. Surabaya
- [16] Penebangan Hutan Liar Merupakan *Illegal Logging* (2013,15 Mei). Blogspot (Online). Di akses pada tanggal 15 Mei 2013 dari <http://deagestano.blogspot.com/2010/12/penebangan-hutan-liar-merupakan-ilegal.html>
- [17] Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed). New Jersey : Prentice Hall.
- [18] Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- [19] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Robbins, S.P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid*. Erlangga.
- [21] Runing, H.S. (2011). *Jarak Kekuasaan Sebagai Oemoderasi Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Karyawan pada Supervisor*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Sukarakarta.
- [22] Sangadji, E.M. (2007). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja*. Jawa Timur
- [23] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- [24] Tika, M.P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [25] Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabet.
- [26] Suryanto.(2002). *Perspektif Psikologi Sosial*. Surabaya.
- [27] Trihapsari, V.R & Nashori, Fuad. (2011). *Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII.
- [28] Winardi, Jasman J. Ma'aruf, Said Musnadi. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Provinsi Aceh.
- [29] Wulantika, Lita. (2010). *Budaya Organisasi dalam Mengikatkan Keefektifan Organisasi*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- [30] Yudhaningsih, Resi. (2011). *Peningkatan Efektifitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Malang: Politeknik Negeri Semarang.