

Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Pemimpin terhadap Efektivitas Organisasi pada PT. Mustika Asahan Jaya

Zuriani Ritonga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara
zuriani2017@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja dan komitmen kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada PT. Mustika Asahan Jaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Ordinary Least Square (OLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh antara budaya kerja dan komitmen pemimpin terhadap efektivitas organisasi pada PT. Mustika Asahan Jaya dengan hasil regresi $Y = 4,537 + 0,462X_1 + 0,138X_2$, yang berarti bahwa tanpa adanya budaya kerja dan komitmen pemimpin, maka efektivitas organisasi akan tetap dengan nilai 4,337. Sedangkan nilai $R^2 = 66,70\%$ dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya kerja, Komitmen pemimpin, Efektivitas organisasi

Pendahuluan

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan atau maksud tertentu, misalnya mencapai tingkat penjualan tertentu, meraih laba, meningkatkan pangsa pasar, mempertahankan eksistensi, mencapai tingkat pertumbuhan tertentu, memberi pelayanan sosial dan seterusnya. Tujuan perusahaan tersebut menyebabkan banyak persaingan antar perusahaan baik di bidang yang sama maupun di bidang yang berbeda. Karena itulah, agar perusahaan dapat tetap bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan tersebut juga harus memiliki orang-orang yang ahli dalam setiap bidangnya dan memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

PT. Mustika Asahan Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan dan peralatan listrik. Sebagai perusahaan yang sudah berkembang, PT. Mustika Asahan Jaya pernah mengalami masa-masa sulit akibat krisis moneter yang pernah dihadapi oleh Indonesia pada tahun 1998, sehingga menyebabkan terjadi pengurangan karyawan. Namun perusahaan ini tetap bangkit dengan mempertahankan efektivitas organisasi demi kelangsungan perusahaan. Organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat mewujudkan tujuan-tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki. Efektivitas organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, budaya, komitmen pemimpin, kecerdasan emosional anggota, keuangan perusahaan, keterampilan manajerial, nilai sumber daya manusia dan lain-lain.

Adapun dalam penelitian ini, penulis hanya mengamati faktor budaya kerja dan komitmen pemimpin pada PT. Mustika Asahan Jaya ini yang Pengaruh Budaya kerja dan Komitmen Pemimpin Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT. Mustika Asahan Jaya menjadi variable independent, yaitu variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent. Dan menganalisisnya, apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi, yang menjadi variable dependent, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas yang mempengaruhi efektivitas organisasi tersebut.

Salah satu ciri yang menonjol pada masa sekarang ini adalah munculnya berbagai jenis organisasi. Siagian (2008) mengatakan bahwa manusia modern kini sering disebut sebagai manusia organisasional. Artinya terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi. Manusia tidak mungkin mencapai berbagai tujuan hidupnya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebaliknya organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang yang berada di dalamnya.

Setiap organisasi memerlukan pemimpin untuk mengatur sekelompok manusia yang berada di dalamnya. Keberadaan pemimpin menjadi sangat penting mengingat dalam setiap organisasi terdiri dari sejumlah orang yang memiliki keragaman. Keragaman tersebut tidak terlepas dari hakekat manusia yang selain sebagai insan politik, insan ekonomi, dan insan sosial, juga sebagai individu dengan jati diri dan kepribadian yang khas. Peran pemimpin menjadi sangat penting dalam organisasi dimana pemimpin menjadi orang yang akan bertanggung jawab menanamkan dan menjaga kepatuhan anggota terhadap organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Mengacu pada alasan di atas maka efektivitas organisasi menjadi penting mengingat organisasi tersebut merupakan ujung tombak pelayanan dan pemberdayaan karyawan suatu perusahaan. Keberhasilan setiap organisasi tidak terlepas dari keberhasilan pemimpinnya. Begitupun yang terjadi dalam suatu perusahaan. Keberhasilan setiap perusahaan mungkin tidak terlepas dari keberhasilan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dengan kualitas kepemimpinannya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Dari pemaparan tersebut menarik untuk ditelaah bagaimana pengaruh budaya kerja dan komitmen pemimpin terhadap efektivitas organisasi pada PT. Mustika Asahan Jaya.

Tinjauan Literatur

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Moeliono (2007) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2010) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga pegawai-pegawai baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Menurut Rachmawati (2008) bahwa budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.

Komitmen Pemimpin

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Menurut Soekidjan (2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Komitmen atau keterikatan adalah merupakan janji atau kesanggupan yang pasti untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Komitmen merupakan integritas disiplin dalam diri seseorang dan konsisten dengan apa yang sudah disepakati dalam kehidupannya baik dalam lingkungan social, organisasi dan lingkungan keluarga. Robbins (2007) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Menurut Soekidjan (2009) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian Soekidjan (2009) tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil, bahwa komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja, antara lain :

1. Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan "*Self Control*".
2. Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi.
3. Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

Efektivitas Organisasi

Etzioni (2005) menyatakan bahwa efektivitas organisasi adalah tingkat sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuannya. Dapat juga dikatakan bahwa efektivitas tersebut merupakan ukuran yang menyatakan kesesuaian antara harapan atau target organisasi dengan kenyataan yang terjadi. Tingkat efektivitas organisasi tergantung dari seberapa jauh harapan atau target itu tercapai. Kasim (2006) mengatakan bahwa efektivitas suatu organisasi tergantung pada seberapa jauh organisasi tersebut berhasil dalam pencapaian tujuannya. Kasim (2006) mengatakan bahwa tujuan organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu: 1) tujuan resmi dan 2) tujuan operasional.

Metode Penelitian

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah budaya kerja, komitmen pemimpin dan Efektivitas Organisasi. Budaya kerja adalah Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Komitmen pemimpin adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Variabel dependen Y (Efektivitas Organisasi) adalah suatu konsep menyeluruh yang menyertakan sejumlah konsep komponen. Konsep efektivitas organisasi tergantung pada teori sistem yaitu dimensi waktu yang juga penting. Indikator efektivitas organisasi adalah produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi dan perkembangan.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Hal ini digunakan untuk melihat elastistas variabel independen terhadap variabel dependen penelitian ini dengan menggunakan alat analisis untuk mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel dependent (efektivitas organisasi)
- X₁ = variabel independent (budaya kerja)
- X₂ = variabel independent (komitmen pimpinan)
- a = konstanta
- b₁, b₂ = koefisien regresi
- e = Standard Error

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 1. Validitas item pernyataan

No. Butir Pertanyaan	t – hitung	t- tabel	Keterangan
1	,512	,361	valid
2	,523	,361	valid
3	,515	,361	valid
4	,536	,361	valid
5	,432	,361	valid
6	,440	,361	valid
7	,435	,361	valid
8	,456	,361	valid

9	,591	,361	valid
10	,408	,361	valid
11	,588	,361	valid
12	,523	,361	valid
13	,582	,361	valid
14	,527	,361	valid
15	,515	,361	valid

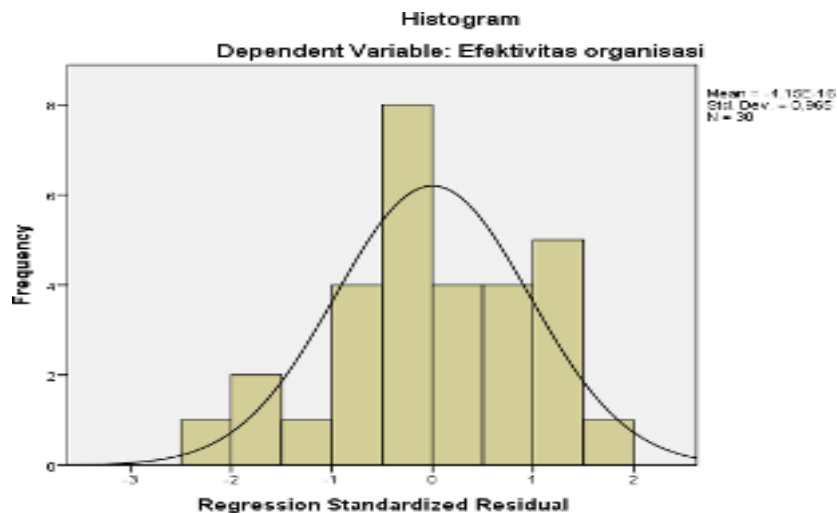
Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa ketiga variabel yaitu budaya kerja (X_1), komitmen pemimpin (X_2) dan efektivitas organisasi (Y) di atas menunjukkan hasil yang sangat reliabel dengan nilai alpha $> 0,60$. Sehingga dari nilai alpha di atas, maka item-item pada variabel di atas dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

Tabel 2 Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	0,706	Reliabel
2	0,721	Reliabel
	0,698	Reliabel

Uji normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.



Gambar 1 Uji Normalitas

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

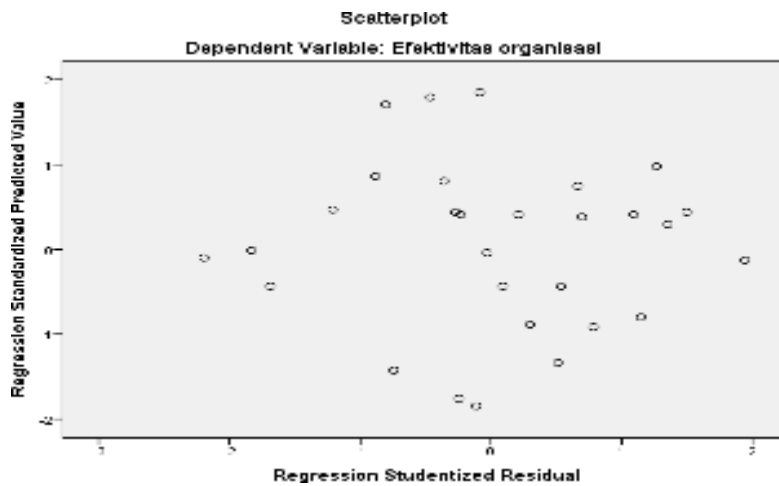
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	IF	
(Constant)			
Budaya Kerja	.692	.564	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Pemimpin	.595	.564	Bebas Multikolinearitas

a. Dependent Variable: efektivitas organisasi
 Sumber: Output SPSS, data diolah (2019)

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstand ardized Coefficients	Std. Error	Standar dize Coefficients	Beta	Sig.
Constant	.534	.518		.736	.000
Budaya Kerja	.462	.221		.361	.000
Komitmen Pemimpin	.138	.238		.405	.000

Dependent Variable: Efektivitas organisasi
 Sumber: Out put SPSS, data diolah (2019)

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibuat sebuah model persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut : $Y = 4,537 + 0,462X_1 + 0,138X_2$

Koefisien determinasi

Berdasarkan hasil SPSS didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,667. Artinya 66,70% variabel budaya kerja dan komitmen pemimpin mempengaruhi efektivitas organisasi dan sisanya sebesar 33,30% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 5. Koefisien determinasi

Model		Sum of Square	Adjusted R	Std. Error of The Estimate
	735 ^a	.667	.645	2,302

a. Predictors: (Constant), komitmen pemimpin, budaya kerja

b. Dependent Variable: efektivitas organisasi

Pengujian hipotesis

Uji t untuk variabel Budaya kerja (X_1) adalah sebagai berikut:

H_{01} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja (X_1) secara parsial terhadap efektivitas organisasi.

H_{a1} : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja (X_2) secara parsial terhadap efektivitas organisasi.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1 = 30-2-1 = 27)$ diperoleh t tabel sebesar 1,703. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t- hitung sebesar 3,361. Dengan demikian t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,361 > 1,703$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya pada variabel budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Uji t variabel komitmen pemimpin (X_2) adalah sebagai berikut:

H_{02} : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel komitmen pemimpin (X_2) secara parsial terhadap efektivitas organisasi (Y).

H_{a2} : Ada pengaruh yang signifikan variabel komitmen pemimpin (X_2) secara parsial terhadap efektivitas organisasi (Y).

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1 = 30-2-1 = 27)$ diperoleh t tabel sebesar 1,703. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t- hitung sebesar 3,405. Dengan demikian t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,405 > 1,703$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya pada variabel komitmen pemimpin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Uji serentak (Uji F)

Adapun perhitungan untuk pengujian serentak adalah sebagaimana dipaparkan dalam tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	Sig.
Regression	202,123		141,152	3,248
Residual	134,467	7	5,461	000
Total	347,801	9		

a. Dependent Variable: efektivitas organisasi

b. Predictors: (Constant),budaya kerja,komitmen pemimpin

Berdasarkan data didapat F-hitung sebesar 23,248 dengan probabilitas F- hitung sebesar 0.000 Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel yang nilainya 23,248 Karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($23,248 > 3.35$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan komitmen pemimpin (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis maka diperoleh kevalitan data kuesioner dan

reliabilitas seluruh instrumennya. Nilai uji validitas diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk reliabilitas instrument, kuesioner dinyatakan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan keputusan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Hasil persamaan regresi diperoleh $Y = 4,537 + 0,462X_1 + 0,138X_2$. Hasil koefisien determinasi diperoleh 0,667. Artinya 66,70% variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Variabel budaya kerja (X_1) dan komitmen pemimpin (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi sebesar 23,248 dengan probabilitas F-hitung sebesar 0.000.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan : 1. Secara bersama-sama seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor budaya kerja dan komitmen pemimpin yang diberikan maka akan semakin tinggi pula efektivitas organisasi. 2. Secara parsial budaya kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap efektivitas organisasi. sedangkan variabel komitmen pemimpin memiliki pengaruh tidak terlalu berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. 3. Budaya kerja baik pengujian secara serempak maupun secara parsial menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Hal ini memberarti bahwa budaya kerja sangat menentukan efektivitas organisasi. Karena itu, budaya kerja dan komitmen pemimpin perlu ditingkatkan agar efektivitas organisasi tetap dan terus dipertahankan.

Referensi

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Suatu Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- McKenna, Eugene & Beech, N. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-1)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Ivancevich, dkk. (2008). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga. Dedy, L. (2011). *Budaya Kerja*. (<http://dedylondong.blogspot.com/2011/10/budaya-kerja.html>, diakses 6 Oktober 2011).
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Moeljono, D. (2007). *Budaya organisasi dalam tantangan*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Tika, M.P. (2008). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Nazir, M. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, N.E. (2008). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia sebagai basis meraih keunggulan kompetitif*. Yogyakarta : Penerbit Ekonisia.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Perilaku organisasi (Jilid 2)*. Jakarta : Salemba Empat
- Ruky S. A. (2006). *Sumber daya berkualitas, mengubah visi menjadi realita (Cetakan ke-2)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saputra, S. A. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Santoso, S. (2007). *Menguasai statistik di era informasi dengan spss 15*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis : pendekatan kualitatif dan kuantitatif dan r&d*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia (edisi ke-1)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Triguno. (2006). *Budaya kerja : menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja, edisi keenam*. Jakarta: Penerbit PT. Golden Terayon Press.