

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GRAND MODE CENDRAWASIH

*The Influence of Leadership and Organizational Culture on Organizational Commitment To
Employees of Grand Mode Cendrawasih*

Nurfatwa Andriani Yasin ¹⁾, Muhammad Nasir ²⁾, Kurniawaty ³⁾

Email : nurfatwa7@gmail.com ¹⁾, nasir.achi69@gmail.com ²⁾, kurniasandra2406@gmail.com ³⁾

STIE Tri Dharma Nusantara ¹⁾, Univ. Pejuang Republik Indonesia ²⁾, STIE AMKOP Makassar ³⁾

Abstract

An organization needs a leader who can bring the company or organization to maintain consistency and be able to compete in the business world. This study aims to examine the influence of leadership and organizational culture on organizational commitment in 300 employees of Grand Mode Makassar consisting of staff, security and employees. The analysis method used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS. 14. This study found that there is a positive and significant influence between leadership on organizational commitment, and there is a positive and significant influence between organizational culture on organizational commitment. This research found that leadership is believed to be a major force or key driving an organization to build a new culture that must be adjusted to change, and organizational culture is very influential on employee behavior because the value system in organizational culture can be used as a reference for behavior in organizations that are oriented towards achieving goals or performance results set.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment

Abstrak

Suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat membawa perusahaan atau organisasi untuk menjaga konsistensi dan mampu bersaing dalam dunia bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada 300 karyawan Grand Mode Makassar yang terdiri dari staff, security dan karyawan. Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. 14. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, dan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan besar atau kunci penggerak sebuah organisasi untuk membangun suatu budaya baru yang harus disesuaikan dengan dengan perubahan, dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan karena sistem nilai yang ada dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan untuk berperilaku dalam organisasi yang berorientasi pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia bertujuan. menghasilkan tenaga kerja yang kuat dan tinggi berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat membawa perusahaan atau organisasi untuk menjaga konsistensi dan mampu bersaing dalam dunia bisnis. Ini berkaitan dengan peran penting seorang pemimpin dalam mencapai visi dan misi organisasi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat agar optimal efektivitas (Robbins, 2008) (O'Reilly & Chatman, 1986) (Supomo & Indriantoro, 1998), (Ashari, 2013) Perkembangan organisasi juga tidak lepas dari peran pentingnya budaya organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan akan memperkuat pengaruhnya terhadap manajerial organisasi. Suweno & Rahadhini, (2012) menemukan hal tersebut bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan (human hubungan) juga akan memperkuat efek kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan. Selain itu Francesco & Chen, (2004) menemukan bahwa orientasi budaya mampu mempengaruhi komitmen organisasi para kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang mengkaji komitmen organisasi yaitu dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Bagis, 2018). Komitmen karyawan akan menentukan keberhasilan penampilan organisasi. (Pantai & Martin, 1989) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat dari loyalitas karyawan kepada organisasi dan mereka keterlibatan dalam organisasi. (Lambert. Dkk 2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan dengan seluruh organisasi, kelompok kerja, atau kepercayaan pentingnya pekerjaan itu sendiri, dan bukan hanya pekerjaan.

Grand Mode merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perdagangan yang ada di kota Makassar, Grand Mode sendiri menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari mulai dari pakaian hingga sepatu dan sandal yang tepatnya berada pada lantai satu, bukan hanya itu pada lantai dua menyediakan perlengkapan rumah tangga, sedangkan lantai tiga dan empat menyediakan meuble dan wahana permainan, dan dilantai dasar menyediakan parkir gratis, berbagai macam sepeda mulai dari sepeda anak-anak hingga sepeda untuk orang dewasa, pada bagian belakang toko terdapat kolam renang untuk berlibur dan bersantai bersama keluarga.

Grand Mode ini sudah dua kali melakukan pergantian pimpinan, dan penulis merasakan ada banyak perbedaan dari masa kepemimpinan sebelumnya dan masa kepemimpinan sekarang, dan pergantian pimpinan ini juga memberikan perubahan dari budaya yang sudah ada pada organisasi. Kepemimpinan sebelumnya yang menerapkan atau menganut paham kepemimpinan yang serba tegas dan disiplin sehingga membuat karyawan merasa tertekan namun dampak dari gaya kepemimpinan yang dianutnya karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih untuk perusahaan, disisi lain pimpinan saat ini lebih santai dan lebih terbuka kepada karyawan, sehingga karyawan juga merasa lebih *friendly* dan lebih akrab kepada pimpinan hal tersebut tentu mengurangi kinerja karyawan karena merasa lebih santai dan tidak tertekan dengan aturan yang sudah ada pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada 300 karyawan Grand Mode Makassar yang terdiri dari staff, security dan karyawan.. Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data 1. Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,556	0,1161	Valid
X1.2	0,629	0,1161	Valid
X1.3	0,592	0,1161	Valid
X1.4	0,538	0,1161	Valid
X1.5	0,582	0,1161	Valid
X1.6	0,618	0,1161	Valid
X1.7	0,634	0,1161	Valid
X1.8	0,664	0,1161	Valid
X1.9	0,714	0,1161	Valid
X1.10	0,570	0,1161	Valid

Sumber: Lampiran SPSS 25, diolah (2023)

Tabel 2
Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,738	0,1161	Valid
X2.2	0,739	0,1161	Valid
X2.3	0,763	0,1161	Valid
X2.4	0,782	0,1161	Valid
X2.5	0,788	0,1161	Valid
X2.6	0,812	0,1161	Valid
X2.7	0,791	0,1161	Valid
X2.8	0,766	0,1161	Valid
X2.9	0,714	0,1161	Valid
X2.10	0,570	0,1161	Valid

Sumber: Lampiran SPSS 25, diolah (2023)

Tabel 3
Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,560	0,1161	Valid
Y2	0,620	0,1161	Valid
Y3	0,637	0,1161	Valid
Y4	0,531	0,1161	Valid
Y5	0,552	0,1161	Valid
Y6	0,521	0,1161	Valid
Y7	0,565	0,1161	Valid
Y8	0,656	0,1161	Valid
Y9	0,646	0,1161	Valid
Y10	0,568	0,1161	Valid

Sumber: Lampiran SPSS 25, diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan semua variabel, bahwa perhitungan r_{hitung} semua lebih besar yaitu $df = (n-2)$ yaitu, $300-2 = 298$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar $0,1161$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Alat pengukur dikatakan reliabel apabila alat itu mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda yang menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (1-4, 1-5) atau skor rentangan misalnya (0-10, 0-30), dikatakan reliabel jika *cronbach's alfa* $0,6-0,79 =$ reliabilitas diterima.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alfa</i>	Instrumen	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,813	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,903	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,788	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran SPSS 25, diolah (2023)

Dari tabel uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) dan komitmen organisasi (Y), dapat dikatakan semua variabel telah reliabel. Dengan demikian item-item ini telah memenuhi standar kelayakan untuk pengujian selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Untuk mengetahui kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan maka digunakan peralatan statistik.. Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan komputerisasi program SPSS 25 diperoleh hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.494	1.669		5.090	0.00
	Kepemimpinan (X1)	0.233	0.119	0.250	1.960	0.053
	Budaya Organisasi (X2)	0.553	0.111	0.636	4.976	0.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS 25 diatas, maka dapat diketahui persamaan linear berganda seperti berikut:

$$Y = 8.494 + 0,250X_1 + 0,636X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 8.494 artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) dan (X_2) budaya organisasi adalah 0 maka komitmen organisasi (Y) sebesar 8.494
- b) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,250 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan maka komitmen organisasi karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 25 % dengan asumsi tetap.
- c) Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,636, artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka komitmen organisasi karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 63,6% dengan asumsi tetap

B. Pembahasan

1. Dapat dilihat dari hasil uji T Parsial yaitu Hasil pengujian uji t untuk variabel kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.960, sementara variabel ini dalam tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1.983 Hal ini berarti $t_{hitung} 1.960 < t_{tabel} 1.983$ dan memiliki nilai signifikansi $0,053 > 0,05$ jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan pada Grand Mode Cendrawasih. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yiting dan Ahmad (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi juga tidak kalah penting dari Kepemimpinan. Dimana Budaya Organisasi merupakan hal yang melekat pada perusahaan dan sudah ada saat perusahaan tersebut didirikan, pada Grand Mode Budaya Organisasi dapat dijadikan sebuah acuan karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak pada usaha barang, jasa dan juga hiburan. Maka dari itu dengan mendukungnya Budaya organisasi maka karyawan akan bertahan dan berkomitmen untuk setia kepada perusahaan. Dapat dilihat dari uji T Parsial yaitu Hasil pengujian uji t untuk variabel budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.976, sementara variabel ini dalam tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1.652. hal ini berarti $t_{hitung} 4.976 > t_{tabel} 1.652$ dan memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Jadi, dapat disimpulkan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Peran kepemimpinan sangat diperlukan dalam upaya mengatasi perubahan serta mempertahankan dan mengembangkan eksistensi karyawan dalam organisasinya. Karena kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan besar atau kunci penggerak sebuah organisasi untuk membangun suatu budaya baru yang harus disesuaikan dengan perubahan. Oleh karena itu tidak salah jika dalam penelitian ini memiliki nilai yang sama dengan penelitian terdahulu yang mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi komitmen organisasi. Dan semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki akan rendah pula komitmen organisasinya. Ini hasil penelitian yang di peroleh dalam penelitian ini. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku terhadap karyawan karena sistem nilai yang ada dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan untuk berperilaku dalam organisasi yang berorientasi pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga benar jika budaya organisasi yang baik akan membentuk komitmen karyawan yang baik terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K. 2008, "Kepemimpinan Korporasi dan Motivasi Kerja di Malaysia", *Internasional. Journal of Commerce & Manajemen*, Vol. 11 No 1, hal. 82-101.
- Agus Wahyudi. (2017). "Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember)".
- Ashari, B. (2013). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Agam). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–32.
- Bagis, F. (2018). *Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Procedural Justice and Distributive Justice on Organizational Commitment?: Case Study of Education Institution*. 231(Amca), 341–344. <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.93>
- Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Francesco, A. M., & Chen, Z. X. (2004). Collectivism in action: Its moderating effects on the relationship between organizational commitment and employee performance in China. *Group and Organization Management*, 29(4), 425–441. <https://doi.org/10.1177/1059601103257423>
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT . Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135±151.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2002). Satisfied Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 115–143. <https://doi.org/10.1177/0093854802029002001>
- Masmarulan, R., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT. PELAYARAN TONASA LINES KABUPATEN PANGKEP. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 159-165.
- Mekta, H. Q. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiara Kelana Yogyakarta. Universitas Negri Yogyakarta.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment. The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rostini, R., Souisa, W., Masmarulan, R., & Yasin, N. (2021). Competitiveness development, learning orientation, entrepreneurial commitment and business performance in the silk industry. *Management Science Letters*, 11(3), 903-908.

- Sudaryono (2017). Metode penelitian. Depok : Raja Grafindo Persada
- Sudaryono. (2014) Budaya dan Perilaku Organisasi. Sinambel, Poltak Lijan. 2017. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Supomo, B., & Indriantoro, N. (1998). *Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial.pdf* (pp. 61– 84). <https://doi.org/ISSN:0853 – 7046>
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77±86
- Suweno, & Rahadhini, M. D. (2012). Efek Moderasi Budaya Organisasi pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 58–71. <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/504>
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Jakarta. *Widya Cipta*, II No. 1. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Wibowo,dkk (2015). Pendidikan Karakter berbasis kearifan lokal disekolah (konsep,strategi, dan implementasi). Yogyakarta:Pustaka Pelajar