

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI
(Studi Kasus Karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru)
Oleh:**

Gabriela Ningrum Natalia¹ & Seno Andri²
Gabrielasiregar@yahoo.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya
Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to analyze organizational culture and career development and its influence on organizational commitment of the PT. Suka Fajar Subs. Pekanbaru. Organizational Culture as a variable (X1), Career Development as a variable (X2), and Organizational Commitment as a variable (Y). The method in this research is descriptive quantitative by using SPSS 21, where in the sample used are employees of 68 is done, by purposive sampling method and technique of data collection through questionnaires.

The results of the analysis using validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test. it can be concluded that organizational culture have a significant effect on organizational commitment of the PT. Suka Fajar Subs. Pekanbaru, career development have a significant effect on organizational commitment of the PT. Suka Fajar Subs. Pekanbaru, as well as organizational culture and career development have a significant effect on organizational commitment of the PT. Suka Fajar Subs. Pekanbaru

Keywords: Organizational Culture, Career Development, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi, yang kemudian akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi dalam dunia bisnis saat ini adalah bagaimana organisasi mampu

bertahan ditengah ketatnya persaingan. Komitmen organisasi karyawan merupakan salah satu faktor yang diperlukan dalam mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi mampu meningkatkan daya saing organisasi.

Porter dan Smith (dalam Temaluru, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan

organisasi. Nilai – nilai organisasi berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku dan menjadi tuntutan dari organisasi agar dilakukan oleh karyawan, untuk itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen bagi perusahaan (Moeljono, 2005). Selain itu, penelitian yang dilakukan Maulana Bima, Muhammad Irfan (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Penilaian suatu komitmen karyawan dalam suatu organisasi perusahaan, banyak ditentukan oleh keberhasilan pengembangan karier yang diterapkan karyawan dalam hasil kerjanya. Tudero (2004) menyatakan bahwa pengembangan karier (career development) memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia. penelitian yang dilakukan Ventje Jeffry Kuhuparuw (2011), hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh pengembangan karir pada PT. Bank Danamon, Kota Ambon. Semakin baik bentuk pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut.

Transportasi merupakan industri jasa yang memiliki fungsi pelayanan publik dan misi pengembangan nasional, yang secara umum menjalankan fungsi sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi, pengembangan wilayah, dan pemersatu wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). pelayanan atas

permintaan suku cadang atas semua kendaraan tersebut untuk semua tipe dan bentuk serta pemberian jaminan pabrik dan service dilakukannya penjualan kepada konsumen. Sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Nasution (1996) bahwa peranan transportasi tidak hanya untuk melancarkan arus barang dan mobilitas manusia namun juga membantu tercapainya pengalokasian sumber-sumber ekonomi secara optimal. Transportasi merupakan sektor penting sebagai penunjang pengembangan dan pemberi jasa bagi perkembangan ekonomi. Karena itu jasa transportasi harus tersedia secara merata dan terjangkau oleh masyarakat untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan kota. Disamping itu, kondisi sosial ekonomi yang sudah membaik menimbulkan minat masyarakat untuk memiliki kendaraan transportasi sendiri, sehingga tingkat kebutuhan kendaraan transportasi menjadi tinggi. Di Riau terdapat beberapa perusahaan yang menjual kendaraan transportasi dengan berbagai merek dan jenis. Masing-masing perusahaan berusaha untuk merebut pasar sebesar mungkin, dengan kata lain masing-masing perusahaan berusaha untuk memikat masyarakat konsumen agar mengkonsumsi kendaraan transportasi yang dipasarkan perusahaannya. Salah satunya adalah PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru (sebagai dealer resmi Mitsubishi).

Dari pembahasan umum tentang budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya budaya organisasi dan pengembangan karir yang baik maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah ditelaah diuraikan dan dilatar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada

Karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru ?”

Tujuan

- 1) Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru
- 2) Untuk Mengetahui Pengembangan Karir Pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru
- 3) Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru
- 4) Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru
- 5) Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru
- 6) Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (dalam Sunyoto, 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya

Mas'ud (2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi, yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, sehingga indikator budaya organisasi adalah :

- 1) Keterbukaan
- 2) Rasa aman dengan pekerjaan

- 3) Perasaan dihargai
- 4) Kerja sama
- 5) Kejelasan organisasi
- 6) Dukungan dan perhatian

Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2012) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi orang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Menurut Rivai (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan karir
- 2) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril
- 3) Dukungan perusahaan dalam bentuk materiil
- 4) Pelatihan
- 5) Perlakuan yang adil dalam berkarir,
- 6) Informasi karir
- 7) Promosi
- 8) Mutasi
- 9) Pengembangan tenaga kerja

Komitmen Organisasi

Menurut Spencer (dalam Sudarmanto, 2009), komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Meyer dan Allen (dalam Umam 2012), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya, yaitu :

- 1) Komitmen afektif
- 2) Komitmen berkesinambungan.
- 3) Komitmen normatif

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Porter dan Smith (dalam Temaluru, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi. Nilai – nilai organisasi berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku dan menjadi tuntutan dari organisasi agar dilakukan oleh karyawan, untuk itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen bagi perusahaan (Moeljono, 2005).

Selain itu, penelitian yang dilakukan Maulana Bima, Muhammad Irfan (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Penilaian suatu komitmen karyawan dalam suatu organisasi perusahaan, banyak ditentukan oleh keberhasilan pengembangan karier yang diterapkan karyawan dalam hasil kerjanya. Tudero (2004) menyatakan bahwa pengembangan karier (career development) memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan Ventje Jeffry Kuhparuw (2011), hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh pengembangan karir pada PT. Bank Danamon, Kota Ambon. Semakin

baik bentuk pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka dasar teori maka penulis merumuskan suatu hipotesis adalah:

- H1 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru.
- H2 : Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru.
- H3 : Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Suka Fajar Cab. Pekanbaru yang berlokasi di jalan soekarno hatta kav. 141 Pekanbaru, Riau, Indonesia.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru yang berjumlah 214 orang. Dengan menggunakan rumus slovin didapatkan 68 responden yang dijadikan sampel. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan metode wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan

mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi liner sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi Pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru

Budaya organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru secara keseluruhan berada kategori Baik. Baik disini dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang memberikan tanggapan baik.

Implementasi budaya organisasi yang dilakukan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru terlihat bahwa indikator dukungan dan perhatian yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, sedangkan yang terendah pada indikator kejelasan organisasi. Tingginya skor dukungan dan perhatian dibandingkan indikator lainnya dikarenakan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru telah memberikan sanksi-sanksi yang jelas dan kejelasan tanggung jawab sesuai tugas pokoknya di dalam perusahaan.

Analisis Deskriptif Pengembangan Karir Pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru

Pengembangan karir pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru secara keseluruhan berada kategori Baik. Baik disini dapat diartikan bahwa pengembangan karir pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang memberikan tanggapan baik.

Realisasi Pengembangan karir yang dilakukan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru

terlihat bahwa indikator dukungan perusahaan dalam bentuk moril yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, sedangkan yang terendah pada indikator promosi. Tingginya skor dukungan perusahaan dalam bentuk moril dibandingkan indikator lainnya dikarenakan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru telah memberikan motivasi dan penghargaan atas hasil pekerjaan bagi karyawan.

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi Pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru

Komitmen organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru secara keseluruhan berada kategori Baik. Baik disini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru sudah berjalan dengan baik hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang sudah cukup tinggi, tetapi perlu ditingkatkan lagi karena masih adanya masalah-masalah SDM di dalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi komitmen organisasi yang telah ada pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru.

Dari variabel komitmen organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru terlihat bahwa indikator komitmen normatif yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, sedangkan yang terendah pada indikator komitmen berkelanjutan. tingginya skor komitmen normatif dibandingkan indikator lainnya dikarenakan karyawan selalu mematuhi peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan serta selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Masing-masing item bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan menggunakan jumlah responden

sebanyak 68 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan degree of freedom = $n-2$, jadi $df = 68-2 = 66$, dengan taraf signifikansi 0,05 dan pengujian 2 arah didapat r_{tabel} sebesar 0,239. Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Dari pengujian menggunakan SPSS menunjukkan *Cronbach's Alpha* tiap

variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel budaya organisasi (X1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.963, pada variabel pengembangan karir (X2) nilai *Cronbach's Alpha* 0.945, dan variabel komitmen organisasi (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.894. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel X1, X2, dan Y sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian, sehingga seluruh daftar pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel.

Tabel 1

Rekapitulasi Uji Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t_{hitung}	t_{tabel}
X1 → Y	9,534	0,286	0,509	8,266	1,997

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Linier Sederhana Antara Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, sebagai berikut: $Y = 9,534 + 0,286X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien Regresi untuk komitmen organisasi bernilai positif, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- 2) Nilai Konstanta (a) adalah 9,534 ini artinya jika budaya organisasi nilainya (0), maka komitmen organisasi bernilai 9,534.
- 3) Nilai Koefisien Regresi variabel budaya organisasi bernilai positif, yaitu 0,286 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,286.

Koefisien Determinasi (R^2) antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,509. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 50,9%. Sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (uji t) Antara Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} >$ t_{tabel} (1,997) dan sig. (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru diterima. Artinya secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan semakin

kuat suatu budaya organisasi maka akan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Tabel 2

Rekapitulasi Uji Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t _{hitung}	t _{tabel}
X1 → Y	2,969	0,283	0,562	9,211	1,997

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Linier Sederhana Antara Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, sebagai berikut: $Y = 2,969 + 0,283X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi untuk pengembangan karir bernilai positif, artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi,
- 2) Nilai konstanta (a) sebesar 2,969. Artinya adalah apabila variabel pengembangan karir diasumsikan (0), maka komitmen organisasi sebesar 2,969.
- 3) Nilai koefisien regresi variable pengembangan karir sebesar 0,283. Artinya bahwa setiap peningkatan pengembangan karir 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi 0,283.

Koefisien Determinasi (R²) antara Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,562. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 56,2%. Sedangkan sisanya 43,8%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikasi (uji t) Antara Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} (9,211) > t_{tabel} (1,997)$ dan $sig. (0,000) < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru diterima. Artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pengembangan karir maka komitmen organisasi semakin tinggi di dalam perusahaan.

Tabel 3

Rekapitulasi Uji Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	F _{hitung}	F _{tabel}
X1 → Y	1,967	0,164	0,668	65,344	3,14
X2 → Y		0,190			

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Linier Berganda Antara Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, sebagai berikut : $Y = 1,967 + 0,164X1 + 0,190X2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi untuk budaya organisasi dan pengembangan karir bernilai positif, artinya budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- 2) Nilai konstanta (a) sebesar 1,967. Artinya adalah apabila variabel budaya organisasi dan pengembangan karir diasumsikan (0), maka komitmen organisasi sebesar 1,967.
- 3) Nilai koefisien regresi variable budaya organisasi sebesar 0,164. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,164.
- 4) Nilai koefisien regresi variable pengembangan karir sebesar 0,190. Artinya bahwa setiap peningkatan pengembangan karir 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,190.

Koefisien Determinasi (R²) Antara Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,668. Artinya adalah

bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil Fhitung sebesar 65,344 sedangkan nilai Ftabel 3,14. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dari nilai Ftabel dan nilai signifikansi $0,00 < \alpha < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi budaya organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru diterima. Artinya variabel budaya organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi dan pengembangan karir maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variable budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,286 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil uji t diketahui bahwa nilai nilai t_{hitung} bernilai 8,266 $> t_{tabel}$ bernilai 1,997 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin kuat suatu budaya

organisasi maka akan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Besarnya pengaruh budaya organisasi dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,509. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 50,9%. Sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru” **terbukti**.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin kuat dan semakin baik budaya organisasi yang terdapat pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Maulana Bima, Muhammad Irfan (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan menunjukkan hasil uji t membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Seperti yang diungkapkan Robbin (2008) bahwa salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan, keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap komitmen

organisasi sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,283 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil uji t diketahui bahwa nilai nilai t_{hitung} bernilai 9,211 > t_{tabel} bernilai 1,997 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Besarnya pengaruh pengembangan karir dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,562. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 56,2%. Sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru” **terbukti**.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik pengembangan karir yang terdapat pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Ventje Jeffry Kuhparuw (2011), hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh pengembangan karir. Semakin baik bentuk pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut. Tudero (2004) menyatakan bahwa pengembangan karier

(career development) memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variable budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,164 untuk budaya organisasi dan 0,190 Untuk pengembangan karir. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi dan pengembangan karir maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung 65,344 > Ftabel 3,14 dengan nilai signifikan 0.000 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi dan pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai R2 sebesar 0,668, artinya bahwa sumbangan pengaruh variable budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Suka Fajar cab. Pekanbaru” **terbukti**.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik budaya organisasi dan pengembangan karir yang dilakukan oleh

PT. Suka Fajar cab. Pekanbaru maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

Ketika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat maka karyawan akan bangga dan senantiasa akan setia terhadap organisasi tersebut, sehingga meningkatkan komitmen organisasi di dalam dirinya. Jika karyawan merasakan adanya kemajuan karir yang mereka alami selama bekerja tentunya akan membuat karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Sebaliknya jika budaya organisasi dan pengembangan karir kurang baik maka cenderung melemahkan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berusaha mencari tempat lain bagi dirinya untuk berkembang dan beradaptasi, sehingga karyawan dapat memastikan keberlangsungannya saat ini di tempat yang sesuai dengan dirinya tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Budaya organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya Budaya organisasi yang telah ada pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru sudah berjalan atau berlangsung dengan baik. Indikator Dukungan dan Perhatian memiliki skor tertinggi dibandingkan indikator lainnya dikarenakan pemimpin pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru selalu memberikan motivasi kerja dan selalu memberikan perhatian dengan apa yang dikeluhkan karyawan.
- 2) Pengembangan karir pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya bahwa PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru telah melakukan atau memberikan pengembangan karir yang baik terhadap setiap karyawan. Indikator dukungan perusahaan dalam bentuk moril memiliki skor tertinggi dibandingkan indikator lainnya dikarenakan adanya penghargaan atas hasil pekerjaan yang diberikan pimpinan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru .

- 3) Komitmen Organisasi pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya komitmen organisasi pada karyawan sudah cukup tinggi. Indikator komitmen afektif memiliki skor tertinggi dibandingkan indikator lainnya dikarenakan hubungan emosional yang baik karyawan terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan di organisasi.
- 4) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik atau kuatnya budaya organisasi yang ada pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.
- 5) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik pengembangan karir yang ada pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.
- 6) Budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik atau kuat budaya organisasi dan pengembangan karir yang ada pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

Saran

- 1) Sebaiknya dalam melakukan budaya organisasi yang terdiri dari beberapa indikator salah satunya indikatornya kejelasan organisasi, agar perlu ditingkatkan sanksi-sanksi yang jelas pada perusahaan lagi misalnya ketika karyawan terlambat masuk kerja karena alasan yang tidak masuk akal.
- 2) Pada pengembangan karir PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru terdiri dari beberapa indikator salah satunya indikatornya promosi jabatan, agar pimpinan lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja maupun tugas yang diberikan, serta dalam prosedur dan peraturan, sehingga proses penyelesaian pekerjaan lebih efektif dan efisien.
- 3) Dalam komitmen berkelanjutan pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru, untuk mempertahankan keberlangsungan kerja karyawan di dalam organisasi sebaiknya pimpinan memperhatikan faktor kebutuhan moril dan materiil dari karyawan sehingga karyawan dapat memberikan dedikasi yang baik bagi perusahaan.
- 4) Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru membantu untuk mengembangkan budaya organisasi karena budaya organisasi dapat membimbing karyawan untuk bekerja sesuai kebijakan yang ditetapkan perusahaan.
- 5) Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru dapat meningkatkan lagi pengembangan karir yang diberikan, misalnya memberikan kesempatan karir yang sama kepada karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru agar karyawan dapat mengembangkan karirnya kearah yang lebih baik.
- 6) Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru dapat membuat budaya organisasi semakin berkembang dan pengembangan karir yang fleksibel agar komitmen

organisasi yang ada pada PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, 2012. Manajemen Personalia & Sumberdaya, BPFE, Yogyakarta.
- Kuhuparuw, Ventic Jeffry, (2011). Dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir & Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank Danamon, Kota Ambon.
- Mas.ud, Fuad (2004), Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maulana Bima, Muhammad Irfan. (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar).
- Moeldjono, D. 2005. Budaya Organisasi Dalam Tantangan. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Nasution, M.N, 1996. Manajemen Transportasi. Jakarta : Balai Akasara
- Rivai, Veitzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Rajagrafindo, Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat
- Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sunyoto, Danang, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. APS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Temaluru, J. 2001. Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Tudero, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umam, Khaerul, 2012. Perilaku Organisasi, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja & Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.