

PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI KALANGAN TENAGA *CLEANING SERVICE* PT ISS INDONESIA

DIPRIYANI
DIPRIYANI@GMAIL.COM

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of organizational culture and job satisfaction on the organizational commitment in the labor Cleaning Services PT. ISS Indonesia. The data were collected by distributing questionnaires to the respondents. The questionnaires distributed to 105 respondents, but only 100 questionnaires that can be analyzed further. The technique of analysis used was multiple regressions.

The result of the research shows that : (1) organizational culture has positive effect on organizational commitment; (2) the job satisfaction also has positive effect on organizational commitment.

Keyword: organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment

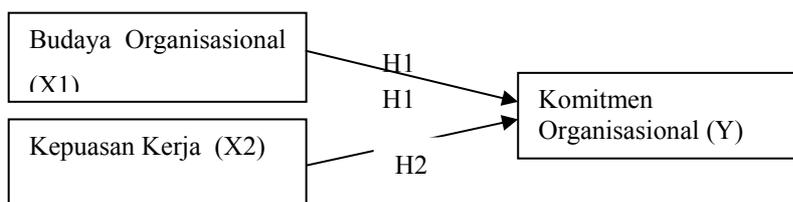
PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset terbesar bagi sebuah organisasi maupun perusahaan, tak heran jika perusahaan berupaya untuk dapat mengelolanya dengan baik agar dapat menunjang eksistensi perusahaan itu sendiri. Ditengah persaingan dalam dunia usaha yang semakin marak, banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing* dikarenakan lebih efisien dan dapat meminimalisasi biaya. PT. ISS (*Integrated Service Solutions*) merupakan perusahaan *facility service* terbesar di Indonesia yang menyediakan layanan jasa, seperti halnya *cleaning service*, satpam, *catering service*, *office boy* dll. Salah satu jasa dari tenaga *outsourcing* yang sering digunakan oleh perusahaan adalah *cleaning service*, mengingat bahwa kebersihan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat menunjang kenyamanan setiap individu yang ada didalam perusahaan saat mereka menjalankan aktivitas. Berbicara mengenai organisasi, lembaga maupun perusahaan, maka tidak akan terlepas dari budaya organisasional. Hal ini dikarenakan budaya organisasional merupakan hal yang esensial untuk dibahas, dan setiap organisasi atau perusahaan mempunyai budaya organisasional yang harus diikuti oleh tiap individu yang terdapat didalamnya. Selain adanya budaya organisasional, seseorang akan dapat bekerja dengan baik jika mampu mendapatkan kepuasan kerja, yang nantinya akan semakin memotivasinya untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Selain kedua variabel di atas, terdapat satu variabel yang penting untuk diperhatikan. Faktor budaya organisasional sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasional. Dengan demikian tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasional terhadap Komitmen Organisasional di Kalangan Tenaga *Cleaning Service* PT. ISS Indonesia. Dan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Kalangan Tenaga *Cleaning Service* PT. ISS Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Haryanto (2008), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di kalangan dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dalam penelitian ini, Robbins (1996:289) berpendapat bahwa budaya organisasional merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Kepuasan Kerja menurut Testa (1999) dan Locke (1983), merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Jenifer dan Gareth (2002:76) mengemukakan bahwa komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas maka dapat digambarkan model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Haryanto (2008) dan dimodifikasi

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional Di Kalangan Tenaga *Cleaning Service* PT. ISS Indonesia.
2. H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional Di Kalangan Tenaga *Cleaning Service* PT. ISS Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini berupa penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya. Hal ini dikarenakan rancangan penelitian ini sesuai dengan jenis penelitian yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara budaya organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen budaya organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Definisi Operasional

1. Budaya Organisasional (X1)

Budaya organisasional adalah nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh angkatan kerja. Menurut Tika (2008) dalam Haryanto (2008), budaya organisasi memiliki tujuh indikator yakni: (1) Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan., (2) Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan, (3) Intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti, (4) Unsur kohesi atau kekompakan, (5) Unsur komitmen, (6) Ritual., (7) Kinerja.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman pekerjaan seseorang. Menurut Johan (2002) dalam Haryanto (2008), kepuasan kerja dibagi menjadi 3 dimensi yakni:

- a. Persepsi karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja yang melibatkan; (1) Rasa aman, (2) Rasa adil, (3) Rasa menikmati, (4) Rasa bergairah, (5) Status dan kebanggaan
- b. Situasi kerja *cleaning service* yang bersangkutan, meliputi; (6) Interaksi kerja, (7) Hubungan dengan atasan, (8) Kesempatan promosi
- c. Kesesuaian antara kemampuan dan keinginan karyawan dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja, yang meliputi; (9) jenis pekerjaan, (10) Minat, (11) Bakat, (12) Penghasilan, (13) Insentif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga *Cleaning Service* PT.ISS Indonesia, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah *Cleaning Service* PT.ISS Indonesia yang sudah bekerjamaksimal 1 tahun dan berada di daerah Surabaya. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada tiap tenaga kerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan teknik analisis regresi diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,368 + 0,505x_1 + 0,407x_2$$

Hasil pengujian kecocokan model R^2 sebesar 0,485 menunjukkan bahwa variabel Y dapat dijelaskan oleh X_1 dan X_2 sebesar 48,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa model cocok dengan data dalam penelitian ini.

Dari hasil Output SPSS nampak bahwa nilai $F = 45,657$ mempunyai nilai probabilitas = 0,000 karena nilai $-p = 0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi cocok dengan datanya.

Uji Multikolinearitas

Untuk melihat adanya korelasi yang erat antara variabel bebas dengan koefisien b_1 , maka dilakukan uji asumsi multikolinearitas yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1, Uji Asumsi Multikolinearitas

Model	VIF
Budaya Organisasional (X1)	2,993
Kepuasan Kerja (x2)	2,993

Berdasarkan Tabel 1 nampak bahwa pengujian asumsi multikolinearitas pada nilai VIF untuk variabel Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas dilakukan melalui Uji Park, hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2, Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Model	Taksiran koefisien	T	Sig
Budaya Organisasional (X_1)	-,353	-,650	0,518
Kepuasan Kerja (X_2)	-,090	-,111	0,912

Hasil Tabel 2 nampak bahwa nilai signifikansi lebih besar 0,05 untuk variabel Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis ini dilakukan melalui uji t. Hasil dari uji t tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3, Pengujian Hipotesis

Model	Taksiran koefisien	t*	Sig	simpulan
Budaya Organisasional (X_1)	0,505	3,748	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	0,407	2,023	0,046	Signifikan

*t-tabel = 1,660, Sumber: lampiran 5

Simpulan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama, Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.
2. Hipotesis kedua Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari uji hipotesis ditemukan bahwa Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional di kalangan tenaga *Cleaning Service* PT. ISS Indonesia, dengan nilai $R^2 = 0,474$. Jika dilihat dari indikator yang mengukur variabel kepuasan kerja (Tabel 4.7) nampak bahwa nilai rata-rata pada indikator rasa adil mempunyai nilai yang paling rendah karena memiliki nilai rata-rata 3,5. Kenyataan mengatakan bahwa dalam perusahaan terjadi ketidakseimbangan, hal ini dikarenakan persepsi karyawan tentang masukan yang diberikan tidak sebanding dengan hasil yang diterima. Berkaitan dengan hal tersebut maka prinsip keadilan sangat diperlukan, yaitu dengan cara memberikan proses dan hasil yang seimbang terhadap semua karyawan. Rasa keadilan yang diberikan oleh perusahaan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan. Meskipun terdapat nilai rendah pada indikator yang mengukur variabel kepuasan kerja, namun perlu diketahui bahwa seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, rekan sekerja serta imbalan yang layak, maka kondisi tersebut akan memberikan jaminan rasa aman terhadap karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian karyawan akan merasa bahwa tempat dimana mereka bekerja sangat sesuai dan mendukung pengembangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional di kalangan tenaga *cleaning service* PT. ISS Indonesia. Pada dasarnya budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen organisasional.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional di kalangan tenaga *cleaning service* PT. ISS Indonesia. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja para karyawan sangat menentukan komitmen mereka terhadap perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen para karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat disampaikan kepada pihak manajemen PT. ISS Indonesia dan untuk penelitian berikutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen PT. ISS Indonesia.
Sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan budaya organisasional yang sudah ada dengan cara melakukan perbaikan atas kekurangan yang selama ini masih terjadi. Kenaikan yang signifikan dapat berjalan jika para pimpinan mampu melakukan pemantauan secara terus-menerus atas intensitas pelaksanaan budaya dalam perusahaan dan menambah variasi *reward* bagi karyawan yang selalu melaksanakan budaya organisasi dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar mereka tetap termotivasi dan menjadikan budaya organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku secara lebih efektif.
2. Bagi peneliti berikutnya

Alangkah baiknya jika peneliti berikutnya dapat melakukan pengembangan penggunaan variabel terikat dengan memasukkan variabel-variabel lain seperti kinerja atau *intens turnover*, dengan adanya penambahan variabel tersebut, maka dapat dibuktikan apakah benar faktor-faktor budaya organisasional dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi lebih dari satu variabel terikat. Sedangkan untuk responden berikutnya setidaknya menggunakan tenaga tetap, agar Budaya Organisasional lebih relevan untuk digunakan dalam penelitian.

Terimakasih kepada Bapak J.B Budi Iswanto dan Bapak Julius F Nagel yang telah memberikan motivasi dan banyak meluangkan waktu, serta pikiran selama proses pembuatan tugas akhir.

REFERENSI

- Allen J, Natalie & Meyer, John P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp : 126-130.
- Baron, R.A, and Greenberg, J. 2000 Behavior in organizations: *Understanding and managing side of work*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Beach, Lee Roy, 1993, *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*.: New York: Prentice-Hall Inc.
- Buchanan, David; Hucznski, Andrzej, 1997, *Organizational Behavior an Introductory Text*. Third Edition, New Jersey: Prentice Hall
- Bliss, Wiliam G, 1999, Why is Corporate Important?. Work force pp 8-9
- Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth, 1987, Measuring and Interpreting Organizational Culture. *Management Communication Quartely* Vol.1 No.2. pp 173-178.
- Hofstede, Geert, 1986, *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values*. Beverly Hills/London/New Delhi: Sage Publication
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan industri*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kotter, Jhon P, and Heskett, James L, 1992, *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo, 1995, *Organizational Behavior*, Third Edition, New York: Richard D. Irwin Inc.
- Linz, Susan J, 2002, *Job Satisfaction Among Russian Workers*, William Davidson Institute Working Paper, Research Feelow Wlliam Davidson Institute University of Michigan pp. 8-15.
- Meyer, J.P., & N.J. Allen. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication.
- Moeldjono, D.2005. *Cultured ! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Molenaar, Keith, 2002, *Corpoarte Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety* . Profesional Safety pp 18-27
- Robbins, S.P. 1993. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa indonesia. Jilid I. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S.P . 1998. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P, and Coulter, M. 1999, *Management*, (edisi ke 6). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Tanjaya, Musa, Noegroho,S. 1995. Perbedaan Faktor – Faktor Keterikatan Kerja Karyawan Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi Indonesia Pusat*. Jakarta : Ikatan Sarjana Psikologi Indonesia Pusat.1: 8-16.
- Testa, Mark R., 1999, Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Invetigation. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 20 No.3 pp. 154-161.