

**KONTRIBUSI DIMENSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KOMITMEN KARYAWAN PADA PERGURUAN TINGGI  
AUB SURAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Kepada  
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah  
Surakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan



Oleh :  
**SUDALTO**  
NIM : Q. 100 090 296

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2012**

**KONTRIBUSI DIMENSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KOMITMEN KARYAWAN PADA PERGURUAN TINGGI  
AUB SURAKARTA**

**Oleh : SUDALTO**

**ABSTRACT**

Sudalto. Q.100 090 296. Contribution of Cultural Dimensions of Organizational Against Employee Commitment In AUB University of Surakarta. Thesis. Post Graduate School Educational Management Muhammadiyah University Surakarta. 2012.

The purpose of this study was to determine the contribution of the dimensions of corporate culture that consists of rules of behavior, norms, dominant values, philosophy, and organizational climate on employee commitment to AUB University of Surakarta and partially simultaneously.

The study was conducted at AUB University of Surakarta. The study population was all employees AUB University of Surakarta, amounting to approximately 199 people. Sample set as many as 127 employees by using simple random sampling technique. Collecting data using questionnaires. Techniques of data analysis using multiple linear regression analysis, test the accuracy of the model (F test, the coefficient of determination, test the accuracy of parameter estimators and predictors donations) and the assumption of classical test (test for normality, autocorrelation test, test heteroskedastisitas, and test multicollinearity).

The results of this study is the variable rules of behavior, norms, dominant values, philosophy, and organizational climate has contributed in a positive and significant impact on employee commitment AUB University of Surakarta. Variable rules of behavior has a positive and significant contribution to employee commitment AUB University of Surakarta. Norm variables have a positive and significant contribution to employee commitment AUB University of Surakarta. The dominant variable has a positive and significant contribution to employee commitment AUB University of Surakarta. Variable philosophy has a positive and significant contribution to employee commitment AUB University of Surakarta. Organizational climate variables have a positive and significant contribution to employee commitment AUB University of Surakarta.

Keywords : rules of behavior, norms, dominant values, philosophy, organizational climate and employee commitment

**Pendahuluan**

Perguruan Tinggi AUB Surakarta dalam menjalankan program memiliki nilai-nilai yang ditegakkan untuk menginformasikan nilai etika, membangun kualitas lembaga pendidikan kepada *civitas akademika* dan masyarakat. Komitmen terhadap mahasiswa, Perguruan Tinggi AUB senantiasa berusaha menyediakan dan

mengembangkan fasilitas kegiatan pendidikan dalam menunjang kegiatan kampus demi mencetak sumber daya manusia yang kompetitif.

Sama halnya dengan Organisasi atau perusahaan, Perguruan Tinggi AUB juga menerapkan budaya perusahaan, di mana salah satu aspek dari budaya perusahaan yang diterapkan oleh Perguruan Tinggi AUB adalah filosofi perusahaan yang diterima karyawan dan dijabarkan melalui misi perusahaan yang mencakup maksud, tujuan, dan ruang lingkup kegiatan perusahaan yaitu: mewujudkan mahasiswa lulusan, hasil penelitian dan pengabdian masyarakat yang berkualitas, yang sesuai dengan tuntutan pelanggan internal maupun pelanggan eksternal (pengguna lulusan), pengguna penelitian, dan penerima jasa pengabdian yaitu masyarakat. Namun, apakah Perguruan Tinggi AUB dapat mempraktekkan budaya perusahaan secara efektif? sehingga mampu menumbuhkan komitmen yang kuat diantara para karyawan sebagai anggota organisasinya yang menganggap bekerja adalah sebagai aktivitas menyenangkan dan merupakan aktualisasi diri karyawan, sehingga mereka cenderung menyukai pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mengakui dan mengamalkan filosofi perusahaan, serta puas terhadap pekerjaan tersebut. Sehingga dapat menyelesaikan integritas dan profesionalisme karyawan dalam rangka mempermudah pencapaian tujuan. Untuk itu dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap Komitmen Karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta.

Smith (2006: 164) juga memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai ukuran kekuatan karyawan dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan organisasi.

Beberapa pengertian budaya organisasi telah dikemukakan oleh para ahli, misalnya Schein (Luthans, 2007: 497), yang merumuskan pengertian budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh (suatu) kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, (diinginkan) untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Silverman (2005). Hasil penelitian ini adalah konsisten dengan penglihatan mekanisme untuk mendatangkan perubahan perilaku yang diinginkan secara sosial maupun individu. Pendidikan secara umum tidak akan merubah perilaku, bahkan jika adanya perubahan tersebut mendapatkan tempat yang sesuai, US, EPA melihat sistem manajemen lama sebagai masalah yang cukup penting yang dapat memberikan implementasi dari program-program manajemen yang masih berlaku. Untuk menjelaskan lima program manajemen model yang direkomendasikan untuk mengontrol sistem lama: (a) Inventarisasi dan pengikat biaya kewaspadaan pemilik rumah; (b) Manajemen yang melalui kontrak kerja; (c) Manajemen yang melalui ijin mengoperasikan; (d) Operasi manajemen yang bertanggung jawab dan biaya.

Kahya (2007). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada korelasi signifikan antara lingkungan kerja atau budaya kerja terhadap pelaksanaan tugas dalam organisasi dan kriteria pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Lingkungan kerja atau budaya kerja memiliki korelasi yang paling kuat dibandingkan dengan kriteria kinerja organisasi lainnya yaitu aturan organisasi ( $r=0,463$ ), kerjasama ( $r=0,360$ ), dan konsentrasi ( $r=0,303$ ). Lingkungan kerja atau budaya kerja yang baik mengakibatkan pegawai selalu mematuhi aturan organisasi dan lebih berkonsentrasi terhadap lebih banyak tugas lainnya dalam organisasi, dan memudahkan pimpinan dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

Lievens (2008). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa walaupun budaya organisasi (OCB) telah dipelajari secara ekstensif selama bertahun-tahun, pengukuran budaya organisasi telah menerima batasan perhatian dalam konteks internasional. Studi ini mempelajari tentang sudut pandang pengukuran budaya organisasi secara spesifik dampaknya terhadap kinerja pegawai. Secara umum, hasil penelitian menemukan dukungan murni untuk validitas diskriminan dari 5 faktor budaya organisasi yaitu perilaku, norma, nilai dominan, filosofi dan iklim organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa bentuk budaya organisasi yang sebagian besar dipelajari di US di konteks internasional, berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas.

Cox (2005). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya manfaat tidak langsung dari sebuah keputusan yang dibuat oleh organisasi. Dengan memfokuskan pada kemanfaatan keputusan organisasi dan komitmen organisasi terhadap keputusan yang dibuatnya menjamin efektivitas kerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai dampak terhadap perilaku yang benar dan kearah kepercayaan karyawan terhadap perusahaan untuk jangka panjang.

Hopkins (2006). Penelitian memberikan kesimpulan bahwa bagaimana kebudayaan komunikasi dan komitmen organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas?. Untuk menjawab pertanyaan ini dibutuhkan strategi untuk menginvestigasi kebudayaan komunikasi dan komitmen organisasi. Hasil penelitian secara tegas mengidikasikan bahwa dengan komunikasi dan kerjasama yang baik memungkinkan karyawan lebih hati-hati dalam melaksanakan tugas, dengan demikian kebiasaan berkomunikasi mempunyai hubungan dengan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Komitmen organisasi yang merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mempunyai peran penting dalam pembentukan perilaku karyawan.

Nurjanah (2008). Penelitian ini menggunakan metode proporsional random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik *Structural Equation Model* (SEM) dari software AMOS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gunadi (2008). Penelitian ini menggunakan purposive sampling dan acak random sampling serta pengukuran nilai menggunakan skala 1 sampai dengan 10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghargaan dengan nilai estimasi sebesar 0,79 merupakan faktor dominan yang mempengaruhi iklim organisasi, faktor kebanggaan tnenjadi anggota organisasi dengan nilai estimasi sebesar 0,69

merupakan faktor dominan yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi, faktor hubungan kerja dengan atasan merupakan faktor dominan terhadap kepuasan kerja dengan nilai estimasi 0,75, serta faktor ketepatan waktu merupakan faktor dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai estimasi 0,80. Demikian halnya analisis SEM menunjukkan faktor-faktor dominan yang berpengaruh terhadap variabel maupun pengaruhnya antar variabel.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah (1) belum semua karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. (2) belum seluruh karyawan mentaati nilai-nilai yang telah ditetapkan tersebut. Beberapa karakteristik penting dalam budaya organisasi antara lain: aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi merupakan kemungkinan dapat membentuk komitmen karyawan pada perguruan tinggi AUB Surakarta.

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah pada: kontribusi dimensi budaya organisasi yang meliputi aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan.

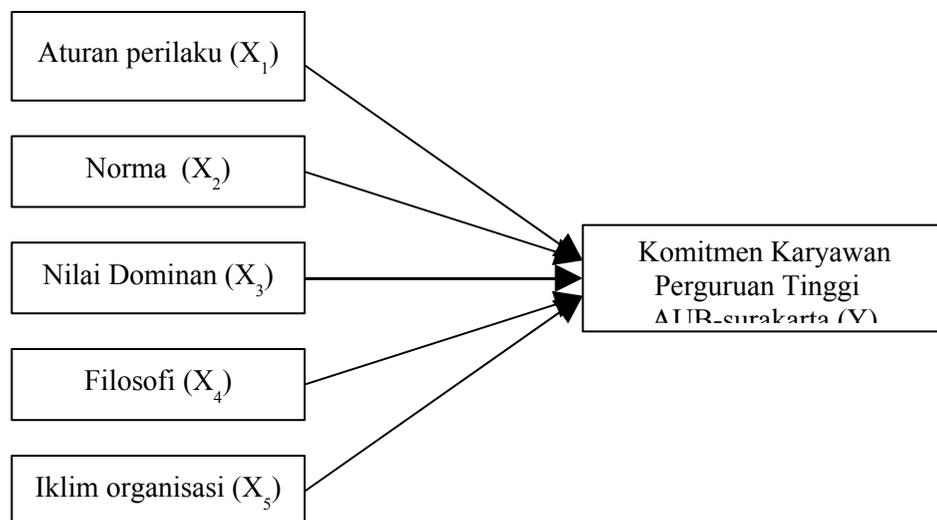
Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan diteliti “Adakah kontribusi dimensi budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan terhadap komitmen karyawan pada Perguruan Tinggi AUB Surakarta secara simultan maupun parsial?”

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya kontribusi dimensi budaya perusahaan yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada Perguruan Tinggi AUB Surakarta secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan guna pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan pengelolaan manajemen pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian

selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam mengambil kebijakan terkait dengan peningkatan komitmen karyawan di Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi Perguruan Tinggi AUB terkait dengan komitmen karyawan. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi karyawan tentang komitmen karyawan dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori, maka kerangka berpikir disusun seperti gambar di bawah ini. Kerangka ini menggambarkan lima karakteristik yang merefleksikan aspek-aspek dalam budaya perusahaan yang menjadi lima variable bebas yang dikutip dari Schein (Luthans, 2007: 497) berpengaruh terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta yang diukur melalui *Organizational Commitment Questionnaires* dari Mowday, Steers dan Porter (Luthans, 2007: 130).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, maka dapat diajukan suatu hipotesis yang masih memerlukan pengujian untuk membuktikan kebenarannya, yaitu: (1) Aspek-aspek budaya perusahaan yang terdiri dari aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim

organisasi terhadap komitmen karyawan secara parsial mempunyai kontribusi yang bermakna terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB di Surakarta. (2) Aspek-aspek budaya perusahaan yang terdiri aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang bermakna terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Pemilihan metode yang tepat dalam penelitian sangat mempengaruhi hasil penelitian (Sugiyono, 2008: 2).

Desain penelitian ini termasuk dalam kausal yang berkaitan dengan hubungan sebab akibat. Sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kausal adalah mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel, mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan, menetapkan pendekatan kausal dari kejadian-kejadian yang berurutan, dan mengukur variasi antara penyebab yang diduga dan akibat yang diduga.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta yang berjumlah kurang lebih 199 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007: 122). Berdasarkan tabel Nomogram, dengan jumlah sampel 199, pada taraf kepercayaan 5%, maka besarnya sampel ditetapkan sebanyak 127 karyawan. Teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis dan model kajian. Adapun penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR) dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban untuk kuesioner variabel independen, dengan ketentuan sebagai berikut: bobot skor 1 untuk jawaban sangat

tidak setuju (STS), bobot skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), bobot skor 3 untuk jawaban netral (N), bobot skor 4 untuk jawaban setuju (S), bobot skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Untuk mengukur validitas dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS. Butir pertanyaan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , namun sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas variabel aturan perilaku dari 10 butir pertanyaan terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid yang ditunjukkan dengan skor total kurang dari  $r_{tabel}$  0,361 ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), sisanya 9 butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 9 butir. Hasil variabel norma dari 10 butir pertanyaan variabel norma terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid yang ditunjukkan dengan skor total kurang dari  $r_{tabel}$  0,361 ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), sisanya 9 butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 9 butir. Hasil variabel nilai dominan dari 12 butir pertanyaan dengan skor total lebih dari  $r_{tabel}$  0,361 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), berarti semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 12 butir. Hasil variabel filosofi dari 12 butir pertanyaan dengan skor total lebih dari  $r_{tabel}$  0,361 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), berarti semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 12 butir. Hasil variabel iklim organisasi dari 10 butir pertanyaan dengan skor total lebih dari  $r_{tabel}$  0,361 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), berarti semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 10 butir.

Hasil variabel komitmen karyawan dari 10 butir pertanyaan terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid yang ditunjukkan dengan skor total kurang dari  $r_{tabel}$  0,361 ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), sisanya 9 butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 9 butir.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *oneshot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk

atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* lebih besar 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang terdiri dari variabel aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, iklim organisasi, dan komitmen karyawan, semuanya reliabel karena memiliki koefisien *Alpha* > 0,60. Dengan demikian kuesioner yang telah diuji cukup memenuhi kelayakan instrumen penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda mendasar pada model probabilistik, yang terdiri atas komponen deterministik dan kesalahan random. Menurut pendapat Setiaji (2005: 54) dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2+ b_3 X_3 + b_4 X_4+ b_5 X_5 +e$ .

Uji ketepatan model digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat (Setiaji, 2005: 20). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas dalam menerangkan variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar peran variabel-variabel bebas terhadap terbentuknya regresi linear antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Ada dua jenis sumbangan, yaitu sumbangan efektif dan sumbangan relatif. Jumlah sumbangan efektif untuk semua variabel sama dengan koefisien diterminasi, sedangkan jumlah sumbangan relatif untuk semua variabel bebasnya sama dengan 1 (atau 100%), untuk memudahkan penghitungan sumbangan efektif dan sumbangan relatif digunakan bantuan program SPSS (Hadi, 2004: 41).

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari suatu populasi yang normal (Ghozali, 2005: 114). Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dengan menggunakan komputer program SPSS 12 *for Windows*.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2005: 96). Uji autokorelasi dengan

menggunakan *Durbin Watson Test* (DW-Test). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Lagrang Multiplier* (LM). Ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Setiaji, 2005: 76).

### Hasil penelitian

Dari hasil analisis statistik tabel IV.13 di atas dapat dibuat model regresi seperti terlihat berikut:

$$Y = 3,874 + 0,130(X_1) + 0,139(X_2) + 0,126(X_3) + 0,112(X_4) + 0,332(X_5) + e$$

(2,136)      (2,111)      (3,143)      (2,088)      (5,840)

$$R^2 = 0,445$$

Persamaan tersebut di atas dapat dimaknai bahwa apabila aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi sama dengan nol, maka komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta sebesar 3,874. Koefisien B variabel aturan perilaku adalah 0,130 artinya apabila aturan perilaku naik sebesar satu satuan akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,130. Koefisien B variabel norma adalah 0,139, artinya apabila norma naik satu satuan, maka komitmen karyawan meningkat 0,139. Koefisien B variabel nilai dominan adalah 0,126 artinya apabila variabel nilai dominan naik satu satuan, maka komitmen karyawan akan meningkat 0,126. Koefisien B variabel filosofi adalah 0,112 artinya apabila variabel filosofi naik satu satuan, maka komitmen karyawan akan meningkat 0,112. Koefisien B variabel iklim organisasi adalah 0,332 artinya apabila variabel filosofi naik satu satuan, maka komitmen karyawan akan meningkat 0,332.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,904 dengan taraf signifikan 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$ , yang berarti secara bersama-sama variabel aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta.

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi, dari harga  $R^2$

perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 0,445, memberikan makna bahwa variabel aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% diperankan oleh variabel lainnya di luar model yang telah ditentukan dalam penelitian.

Dengan memperhatikan nilai thitung yang semuanya signifikan, maka dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien sebagai berikut. Besarnya nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel aturan perilaku mempunyai kontribusi searah terhadap komitmen karyawan, nilai  $t_{hitung}$  (2,136) dengan nilai signifikan sebesar  $0,034 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel aturan perilaku mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan.

Besarnya nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel norma mempunyai kontribusi searah terhadap komitmen karyawan, nilai  $t_{hitung}$  (2,111) dengan nilai signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel norma mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan. Besarnya nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel nilai dominan mempunyai kontribusi searah terhadap komitmen karyawan, nilai  $t_{hitung}$  (3,143) dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel nilai dominan mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan.

Besarnya nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel filosofi mempunyai kontribusi searah terhadap komitmen karyawan, nilai  $t_{hitung}$  (2,088) dengan nilai signifikan sebesar  $0,038 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel filosofi mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan. Besarnya nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel iklim organisasi mempunyai kontribusi searah terhadap komitmen karyawan, nilai  $t_{hitung}$  (5,840) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan.

Besarnya sumbangan relatif variabel aturan perilaku ( $X_1$ ), norma ( $X_2$ ), nilai dominan ( $X_3$ ) sebesar 11,6%, filosofi ( $X_4$ ) sebesar 8,8%, dan iklim organisasi ( $X_5$ ) sebesar 48,5% terhadap variabel komitmen karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut Sumbangan Efektif. Besarnya sumbangan efektif variabel aturan perilaku ( $X_1$ )

sebesar 5,16%, norma ( $X_2$ ) sebesar 4,63%, nilai dominan ( $X_3$ ) sebesar 9,21%, filosofi ( $X_4$ ) sebesar 3,91%, dan iklim organisasi ( $X_5$ ) sebesar 21.57% terhadap variabel komitmen karyawan (Y) adalah sebagai berikut.

Data menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 1,332 dan signifikan pada 0,058, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai statistik *Durbin-Watson* adalah 2,276. Dengan DW antara 1,5 sampai 2,5. Besarnya nilai koefisien DW dari hasil pengujian sebesar 2,276 terletak di antara 1,5 < 2,276 < 2,5) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala otokorelasi positif atau negatif, sehingga keputusan diterima.

Berdasarkan hasil  $R^2$  perhitungan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,017 dengan  $N = 199$  diperoleh  $R^2.N$  adalah 3,383 dengan demikian  $R^2.N$  lebih kecil dari 129,56 (taraf signifikan 5%) sehingga *standart error* (e) tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian multikolinearitas digunakan vasilitas yang disediakan SPSS yaitu dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang serius antara variabel independen dalam model. Dengan melihat nilai VIF dalam model regresi dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tidak mengandung adanya gejala multikolinearitas karena mempunyai nilai VIF yang lebih rendah dari 10 (Setiaji, 2005: 76).

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil analisis regresi memberikan makna bahwa variabel bebas yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi yang dipergunakan dalam penelitian ini mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta.

Kontribusi variabel aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. Besarnya nilai F hitung sebesar 30,904 dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi mempunyai kontribusi signifikan terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Adanya kontribusi

variabel aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan tersebut sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan Lievens (2008), yang menyimpulkan bahwa bentuk budaya organisasi, berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas. Persamaan dengan penelitian Lievens (2008), meneliti kontribusi dari variabel bebas yaitu budaya organisasi yang terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu: perilaku, norma, nilai dominan, filosofi dan iklim organisasi. Namun penelitian ini variabel terikat yang digunakan bukan kinerja karyawan melainkan komitmen karyawan.

Kontribusi variabel aturan perilaku terhadap komitmen karyawan. Besarnya koefisien B variabel aturan perilaku sebesar 0,130 dengan taraf signifikan  $0,034 < 0,05$  dan sumbangan efektif sebesar 5,16% yang menunjukkan bahwa aturan perilaku mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Besarnya koefisien B sebesar 0,130 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa setiap peningkatan aturan perilaku sebesar satu satuan, akan mampu meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,130 satuan, dengan asumsi bahwa variabel norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi dalam kondisi tetap. Berdasarkan pembuktian di atas, memberikan makna bahwa aturan perilaku mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan, dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cox (2005). Yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak terhadap perilaku yang benar dan kearah kepercayaan karyawan terhadap perusahaan untuk jangka panjang. Dibandingkan penelitian Cox (2005), penelitian ini sama-sama meneliti variabel aturan perilaku dan komitmen karyawan, namun dalam penelitian Cox (2005), variabel terikat yang diteliti adalah aturan perilaku, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah komitmen karyawan.

Kontribusi variabel norma terhadap komitmen karyawan. Besarnya koefisien B variabel norma sebesar 0,139 dengan taraf signifikan  $0,036 < 0,05$  dan sumbangan efektif sebesar 4,63% hal ini menunjukkan bahwa norma mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Besarnya koefisien B 0,139 mempunyai arti bahwa peningkatan norma sebesar satu satuan, akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,139 satuan, dengan asumsi bahwa

variabel aturan perilaku, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi dalam kondisi tetap. Adanya kontribusi variabel norma terhadap komitmen karyawan dapat diartikan bahwa hasil penelitian ini Kahya (2007) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja mengakibatkan pegawai selalu mematuhi aturan organisasi dan lebih berkonsentrasi terhadap lebih banyak tugas lainnya dalam organisasi, dan memudahkan pimpinan dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Persamaan dengan hasil penelitian ini adalah sama-sama meneliti budaya kerja (norma) terhadap komitmen karyawan, namun dalam penelitian Kahya (2007), komitmen karyawan lebih ditekankan pada perilaku ketaatan karyawan terhadap aturan organisasi.

Kontribusi variabel Nilai Dominan terhadap komitmen karyawan. Besarnya koefisien B variabel nilai dominan sebesar 0,126 dengan taraf signifikan  $0,002 < 0,05$  dan sumbangan efektif sebesar 9,28% hal ini menunjukkan bahwa nilai dominan mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Besarnya koefisien B 0,126 mempunyai arti bahwa peningkatan nilai dominan sebesar satu satuan, akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,126 satuan, dengan asumsi bahwa variabel aturan perilaku, norma, filosofi, dan iklim organisasi dalam kondisi tetap. Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Luthans, 2007: 497, yang menyatakan bahwa nilai dominan merupakan nilai-nilai yang didukung oleh organisasi untuk dilaksanakan oleh semua karyawan Nilai-nilai dominan yang ada dalam organisasi meliputi kualitas produk yang tinggi, rendahnya tingkat ketidakhadiran anggota dan tingkat efisiensi yang tinggi. Dengan adanya kualitas produk/jasa yang tinggi, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan tingkat efisiensi yang tinggi dimungkinkan karyawan memiliki dukungan yang tinggi terhadap kebijakan perusahaan. Dibandingkan dengan penelitian Nurjanah (2008), menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian tersebut, namun terdapat perbedaan penelitian dengan penelitian Nurjanah (2008), dimana penelitian Nurjanah (2008) tidak meneliti secara spesifik variabel-variabel budaya organisasi, seperti yang dilakukan dalam penelitian ini.

Kontribusi variabel Filosofi terhadap komitmen karyawan. Besarnya koefisien B variabel filosofi sebesar 0,112 dengan taraf signifikan  $0,038 < 0,05$  dan sumbangan

efektif sebesar 3,91% hal ini menunjukkan bahwa filosofi mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Besarnya koefisien B 0,112 mempunyai arti bahwa peningkatan filosofi sebesar satu satuan, akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,112 satuan, dengan asumsi bahwa variabel aturan perilaku, norma, nilai dominan, dan iklim organisasi dalam kondisi tetap. Berdasarkan pembuktian di atas, maka hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Atmosoeparto (2008: 65) menyatakan: Filosofi merupakan arah kebijaksanaan organisasi. Arah kebijaksanaan dalam organisasi meliputi bagaimana karyawan berbuat sesuai dengan seperangkat kepercayaan yang dianut mengenai segala sesuatu yang dikerjakan dalam organisasi Tingginya filosofi dalam perusahaan dimungkinkan dapat mendorong karyawan untuk memiliki komitmen yang lebih tinggi.

Kontribusi variabel Iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. Besarnya koefisien B variabel iklim organisasi sebesar 0,332 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dan sumbangan efektif sebesar 21,57% hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Besarnya koefisien B 0,332 mempunyai arti bahwa peningkatan iklim organisasi sebesar satu satuan, akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,322 satuan, dengan asumsi bahwa variabel aturan perilaku, norma, nilai dominan, dan filosofi dalam kondisi tetap. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung teori yang dikemukakan oleh Luthans (2007: 498), menyatakan iklim organisasi merupakan perasaan secara menyeluruh tentang suasana kehidupan organisasi secara menyeluruh yang tercermin dalam letak fisik, cara karyawan berinteraksi, dan cara anggota-anggota organisasi melayani pelanggan atau pihak lain diluar organisasi. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung penelitian Gunadi, 2008, yang menyimpulkan bahwa faktor penghargaan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi iklim organisasi, faktor kebanggaan tnenjadi anggota organisasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi, faktor hubungan kerja dengan atasan merupakan faktor dominan terhadap kepuasan kerja faktor ketepatan waktu merupakan faktor dominan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian Gunadi (2008) terletak pada variabel penelitian dimana

sama-sama meneliti variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, namun dalam penelitian Gunadi (2008), selain variabel komitmen karyawan variabel terikat lain yang digunakan adalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Variabel aturan perilaku mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Variabel norma mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Variabel nilai dominan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Variabel filosofi mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Variabel iklim organisasi mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta.

Penelitian ini disarankan kepada Direktur Perguruan Tinggi AUB Surakarta, untuk memperhatikan aspek aturan perilaku dengan cara memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar karyawan memiliki keinginan kuat untuk pindah kerja. Peningkatan penerapan norma yang telah ada dapat ditingkatkan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang dinilai jujur dan bertanggung jawab. Meningkatkan nilai dominan yang dianut oleh karyawan, cara memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan penelitian, dengan demikian karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang telah dimiliki. Melakukan pembinaan terhadap karyawan agar karyawan menyadari pentingnya peningkatan prestasi kerja, selain itu pimpinan dapat menerapkan sistem reward bagi karyawan yang berprestasi. Untuk meningkatkan iklim organisasi pimpinan disarankan untuk memelihara suasana tata ruang agar tetap nyaman.

Disarankan kepada Karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta, untuk mempertahankan komitmen yang telah terbentuk selama ini, bila perlu ditingkatkan

lagi dengan cara, meningkatkan ketaatan terhadap aturan yang telah ada. Membiasakan diri berkomunikasi dengan bahasa Indonesia yang baku. Meningkatkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Membiasakan diri untuk berkerja lebih baik, dan berupaya untuk meningkatkan kinerja.

### **Daftar Pustaka**

- Atmosoeparto, Kisdarto. 2008. *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Cox, Damian. 2005. *Integrity, Commitment, and Indirect Consequentialism*. Journal of Value Inquiry.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gunadi, Dharma. 2008. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Studi Kasus Di Dinas Permukiman Dan Tata Ruang Propinsi Jawa Tengah*. Masters Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Tersedia: <http://eprints.undip.ac.id>
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research 1*. Yogyakarta: Yayasan Fakultas Psikologi UGM.
- Hopkins, Andrew. 2006. *Studying Organizational Cultures and Their Effects on Safety*. Safety Science, Elsevier.
- Kahya, Emin. 2007. *The Effects Of Job Characteristics And Working Conditions On Job Performance*. Departement of Industrial Engineering, Turkey, Eksisehir Osmangazi Univercity, Bademlik Campus, Eksisehir.
- Lievens, Filip; Frederik Anseel. 2008. *Confirmatory Factor Analysis and Invariance of an Organizational Citizenship Behaviour Measure Across Samples in a Dutch-Speaking Context*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Academic Research Library.
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nurjanah. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Semarang: Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Tersedia: <http://eprints.undip.ac.id>.
- Setiaji, Bambang. 2005. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.

- Silverman, Gary S. 2005. *The Effectiveness of Education as a Tool to Manage Onsite Septic Systems*. Journal of Environmental Health, Academic Research Library.
- Smith, Filho Bower. 2006. *The Role of Economic Evaluation in the Bridge Management Process*. Bridge Management 3 Inspection, Maintenance, Assessment, and Repair, E& FN Spon, London, UK.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.