

## Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Kota Makassar

Lukman<sup>1</sup>, Akhmad Muhammadin<sup>2</sup>

Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email: [muhammadin.akhmad@yahoo.com](mailto:muhammadin.akhmad@yahoo.com)

### *Abstract.*

Financial institutions (Koperasi) are one of the drivers of economic growth which is based on a people's economy. Cooperatives have a very important role for all circles of society in conducting financial transactions. The purpose of this research is to find out and analyze organizational commitment to job satisfaction employees at the Makassar City Koperasi and UKM Office and to identify and analyze organizational culture on job satisfaction, employees at the Makassar City Koperasi and UKM Office. The type of research used is an esplanatory survey (explanation) which is descriptive analysis with an approach using a quantitative approach and the population in this study namely all employees at the Makassar City Koperasi and UKM Office totaling 48 respondents. The sampling technique is saturated sampling (total sample) The results of the partial test show that organizational commitment has a positive and insignificant effect on job satisfaction while organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction.

**Keywords:** *Organizational culture, organizational commitment, compensation, job satisfaction, Koperasi*

### 1. Latar Belakang

Koperasi adalah salah satu lembaga keuangan lain selain bank sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi yang berasaskan ekonomi kerakyatan. Hal tersebut tercermin di dalam peran koperasi dimana koperasi selain sebagai alat untuk mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat juga merupakan alat untuk memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional (Rintuh, dalam Supiyanto, 2015).

Namun pada masa pandemi covid-19 yang melanda seluruh negara terutama di Indonesia, menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi pada saat ini semakin memburuk, hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Piter Abdullah Redjalam selaku Direktur Riset CORE atau *Center of Reform on Economics* bertemakan *Asian Insights Conference 2020: Navigating a Brave New World*, dalam kegiatan tersebut Piter Abdullah Redjalam mengungkapkan bahwa ambang resesi sudah mendekati perekonomian di Indonesia selama masa pandemi covid-19 ini. Kondisi tersebut membuktikan bahwa kontribusi badan koperasi di Indonesia dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi mulai menurun akibat adanya pandemi tersebut (Soleha, 2020).

Usaha untuk mempertahankan lembaga keuangan koperasi saat ini bukanlah hanya semata mata pihak eksternal seperti masyarakat dan pemerintah saja yang berkontribusi tetapi bagaimana pihak internal seperti anggota koperasi itu sendiri yang mampu menggerakkan organisasi koperasi itu agar bisa bertahan dalam kondisi pandemi, yaitu meningkatkan kesejahteraan dan komitmen organisasi dan budaya organisasi dalam menjalankan usaha tersebut.

Olehnya itu diperlukan peran yang aktif dari setiap pegawai agar tetap mampu menjaga kinerjanya, karena pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan membawa kemajuan bagi instansi di masa yang akan datang serta akan mampu untuk bertahan dalam kondisi yang tidak diinginkan seperti pada masa pandemi Covid-19 saat ini. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dijalankan oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Nugraha, 2018).

Usaha (*efford*) adalah suatu praktik yang diperlukan untuk kegiatan organisasi yang aman dan efisien, hal ini dapat dicerminkan melalui penciptaan komitmen yang tinggi pada diri pegawai, kemudian dukungan organisasi (*support*) adalah dukungan yang diterima dari organisasinya, dalam hal ini dicerminkan dari kemampuan perusahaan/organisasi menciptakan budaya organisasi yang baik bagi pegawai dan pemberian kompensasi yang adil.

Disamping itu, kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan/orgnisasi, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap apa yang dikerjakannya tentunya akan memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan pencapaian kinerja, dalam hal ini kinerja lembaga tercermin dari kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar?

## 2. Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi, pegawai dan masyarakat. Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan perumusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Panggabean, 2004).

Kepuasan kerja adalah kesukaan atau ketidaksukaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang pekerja kepada pekerjaannya. Pandangan lainnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap para pekerja terhadap pelayanan yang diberikan, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sedangkan pandangan lainnya mengungkapkan berpendapat bahwa dalam mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan (Hartatik, 2014).

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan yang mengkarakteristikkan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019). Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator (Luthans dalam Novi Susanti, 2020) yaitu: 1. Sistem Pekerjaan, 2. Pembayaran Upah, 3. Promosi, 4. Pengawasan, dan 5. Rekan Kerja. Sedangkan komitmen organisasi meliputi tiga komponen menurut Fitriyanur (2013), yaitu: 1. Komitmen afektif (*affective commitment*), 2. Komitmen kontinyu (*Continuance commitmen*), 3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*). Serta budaya organisasi melalui pengukuran baik buruknya budaya organisasi dapat diukur dengan menggunakan indikator (McShane, 2005) dalam Octaviana, (2011) yaitu: 1. Budaya Pengendalian, 2. Budaya Profesionalisme, 3. Budaya Hubungan, dan 4. Budaya Responsif.

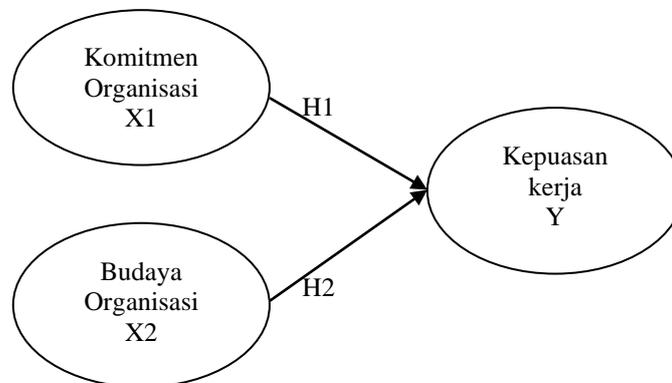
## 3. Metode Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif melalui *explanatory survey*, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam penelitiannya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dan hasilnya dalam penelitian. Menurut Sugiyono, (2013) *explanatory survey* merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan kausalitas antara variable-variabel yang akan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena banyak menggunakan angka.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas koperasi dan UKM kota Makassar Bidang pembiayaan dan simpan pinjam, Bidang Dikluh (Pendidikan & Penyuluhan), Bidang UKM, dan Bidang Kelembagaan. Total keseluruhan pegawai dari semua bidang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013:156) *sampling jenuh (total sample)* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga berdasarkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas koperasi dan UKM kota Makassar, yang terdiri dari beberapa bidang pembiayaan dan simpan pinjam, Bidang Dikluh (Pendidikan & Penyuluhan), Bidang UKM, dan Bidang Kelembagaan total keseluruhan pegawai dari semua bidang berjumlah 48 orang.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :Observasi, dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke kantor terhadap obyek yang diteliti, seperti aktivitas kerja pegawai Dinas koperasi dan UKM kota Makassar. Wawancara yaitu dengan melakukan wawancara langsung terutama terhadap pimpinan Instansi ini dan sebagian pegawai. Data yang dikumpulkan adalah penilaian responden terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel penelitian. Kuesioner, melakukan penyebaran kuesioner yang sifatnya tertutup kepada pegawai terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi pegawai. Untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert, pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

#### Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah sendiri hasil penelitian, 2021

Pengujian model hubungan korelasi parsial secara matematik dirumuskan  $X_1$ : Komitmen organisasi,  $X_2$ :Budaya Organisasi,  $Y$ : Kepuasan Kerja dan  $a$  : Konstanta serta  $e$  : Standar Error.

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

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Hasil**

Uji deskriptif akan menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi, variabel independen yaitu komitmen organisasional (X1), budaya organisasi (X2), (Y) kepuasan kerja yang merupakan variabel dependen. Suatu data yang dilihat dari analisis statistik deskriptif yaitu nilai rata-rata dan standar deviasi. Suatu data penelitian dikatakan baik dalam statistik deskriptif jika nilai mean dari variabel lebih besar dari nilai standar deviasinya, sehingga nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data. Hasil pengujian ini dapat di jelaskan pada tabel berikut:

Statistik Deskriptif

Uraian	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	48	3.11	5.00	4.1429	.43615
Budaya Organisasi	48	3.50	5.00	4.4723	.34718
Kepuasan Kerja	48	3.60	5.00	4.3535	.35808
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Diolah Sendiri, 2021

Variabel komitmen organisasional mempunyai nilai minimum sebesar 3.11, nilai maksimum sebesar 5.00, nilai mean sebesar 4.1429 dan nilai standar deviasi pada keseluruhan variabel yaitu 0.43615, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dalam penelitian ini baik sebagai representasi data dalam menjelaskan pengaruhnya.

*Convergent validity* dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (*loading factor*). suatu model dikatakan baik dan memenuhi pengujian *Convergent Validity* apabila nilai loading faktor dari setiap indikator  $\geq 0.60$  dianggap signifikan. Hasil pengolahan *Convergent validity* dalam pengujian SPSS Versi 21 dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Convergent Validity

Model	KO	B.Orgn	Kps.K	P value
X11	0.842			<0.001
X12	0.753			<0.001
X13	0.876			<0.001
X21		0.698		<0.001
X22		0.878		<0.001
X23		0.839		<0.001
X24		0.863		<0.001
Y11			0.803	<0.001
Y12			0.780	<0.001
Y13			0.826	<0.001
Y14			0.618	<0.001
Y15			0.719	<0.001

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2021

Pengujian selanjutnya yaitu *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan *reliabel* jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0.70 (Mahfud dan Dwi, 2013). Hasil pengujian *composite reliability* dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

## Composite reliability

MODEL	KO	B.Orgn	Kps.K
R-Squared			0.569
Adjusted R-squared coefficients			0.539
Composite Reliab.	0.865	0.893	0.866
Cronbach's Alpha	0.764	0.838	0.805
Avg. Var. Extrac.	0.681	0.677	0.567
Full Collin. Vif	2.469	1.397	2.357
Q-Squared			0.448

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Composite reliab* pada variabel komitmen organisasional ( $X_1$ ) sebesar 0.865, variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.893, kepuasan kerja ( $Y_1$ ) memiliki nilai sebesar 0.866 sedangkan nilai *Cronbach's Alphas* dari ke 3 (tiga) variabel yang di teliti memiliki nilai  $> 0.70$ . Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar pengujian *Composite reliability*.

### Pembahasan

Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya. Komitmen organisasional menurut (Allen, 2015) dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Hasil pengujian *coefficients* memiliki nilai sebesar sebesar 0.179 dengan *p-values* sebesar  $0.09 > 0.05$ , hasil tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan, hasil lainnya menjelaskan bahwa komitmen yang tinggi belum mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Nilai koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan tergolong tinggi, hal ini disebabkan oleh pegawai memiliki karakter pribadi yang sejalan dengan pelayanan masyarakat yang berkualitas sebagai tujuan dari instansi, namun tidak signifikannya pengaruh yang dihasilkan disebabkan didalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam instansi terkadang atasan hanya mempercayakan kepada pegawai yang memiliki kedekatan dengan atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hutagalung (2018), bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan, namun berbeda dengan temuan Supiyanto (2015), secara parsial komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

**H1** : Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan budaya organisasi dan sistem yg berlaku untuk pegawai. Budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar (Robbins, 2007).

Hasil pengujian *coefficients* memiliki nilai sebesar sebesar 0.345 dengan *p-values* sebesar  $0.01 < 0.05$ , hasil tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, hasil lainnya menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Nilai koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan tergolong tinggi, hal ini disebabkan pegawai senantiasa berlaku adil dalam hal pekerjaan. Signifikannya pengaruh yang dihasilkan disebabkan promosi jabatan pada instansi dilakukan secara adil kepada seluruh pegawai yang bersyarat.

**H2** : Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar

## 5. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis deskriptif dan analisis data penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan, hal ini mengindikasikan bahwa walaupun komitmen tergolong tinggi namun belum mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kepuasan, karena tingkat kepuasan seseorang terkadang di pengaruhi oleh hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, hasil lainnya menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik dalam organisasi akan menciptakan kepuasan pada diri seseorang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

## Daftar Pustaka

- Allen, N.J.2015. Employee Commitment to the Organization and Customer Reactions: Mapping the Linkages. *Human Resource Management Review*, 11, 209-236.
- Hartatik. 2014. Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana.
- Luthans F. 2002a. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- MC Shane. 2007. Organizational Behavior McGraw-Hill.
- Nugraha, J. H. 2018. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara, Bagian Pakan Ternak, Doctoral dissertation, Institut Manajemen Koperasi Indonesia).
- Panggabean. 2004. “Penilaian Kinerja” (online), [Http:www:LPTUI.com](http://www:LPTUI.com).
- Rintuh, Cornelis. 1995. Perekonomian Indonesia. Yogyakarta: Liberty Offset.
- Robbins, S. P.2007. Organizational behavior (12th ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Soleha, A. R. 2020. Kondisi UMKM Masa Pandemi Covid-19, Pada Pertumbuhan Ekonomi Krisis Serta Program Pemulihan Ekonomi Nasional. *JURNAL EKOMBIS*, 6 (2).
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Supiyanto, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional* 9 Mei 2015.