

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA PERAWAT  
RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU)**

**Oleh : John Kennedy Sitopu**

**Pembimbing : Kasmirudin<sup>2</sup>**

Program Studi Administrasi Bisnis.- Jurusan Ilmu Administrasi.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Universitas Riau. Pekanbaru.

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

***Abstract***

*This research aims to analyze organizational culture and work involvement and its effect on nurse organizational commitment at RSJ Tampan Pekanbaru. Organizational culture as a variable (X1), Job Involvement as a Variable (X2), and Organizational Commitment as a Variable (Y). The method in this study is descriptive and quantitative using the SPSS 23 program. The total population in this study was 127 nurses, the sample used was 56 respondents who chosen by simple random sampling. Techniques for collecting data through questionnaires and interviews. The results of the analysis use validity test, t test and F test. So it can be concluded that organizational culture has a significant effect on nurse organizational commitment at RSJ Tampan Pekanbaru, work involvement has a significant effect on nurse organizational commitment at RSJ Tampan Pekanbaru, organizational culture and involvement work had a significant effect on nurses' organizational commitment at RSJ Tampan Pekanbaru.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Involvement, and Organizational Commitment***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan berkembangnya zaman yang diikuti pula globalisasi yang tidak dapat dihindari disegala aspek kehidupan manusia. Salah satu ciri utama kehidupan kehidupan di masa sekarang dan masa yang akan datang adalah terjadinya perubahan yang sangat cepat dalam lingkungan kehidupan manusia. Dunia bisnis juga tidak luput dari perubahan ini. Persaingan di dunia bisnis yang ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing yang kuat dan efisien. Untuk meningkatkan efisiensi itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti sumber daya modal, teknologi, dan uang. Hal ini dikarenakan manusia itu sendiri yang mengendalikan sumber daya lainnya tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi hal yang sangat penting.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang diperlukan dalam mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Hal ini lah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka akan meningkatkan kinerja dan menggunakan seluruh kemampuan dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan terwujud.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Melalui

proses dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam organisasi akan terbentuk suatu budaya organisasi yang menjadi identitas atau karakteristik sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna Bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Ketika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat maka karyawan akan bangga dan senantiasa akan setia terhadap organisasi tersebut. 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.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Keterlibatan kerja menunjukkan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan mengaggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai implikasi yang positif terhadap organisasi dalam hal mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menghasilkan motivasi yang positif, pertumbuhan

kepribadian dan kepuasan kerja karyawan.

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Pekanbaru merupakan salah satu kota di Provinsi Riau yang memiliki peluang investasi pada bisnis rumah sakit. Banyak nya rumah sakit di kota Pekanbaru mengharuskan setiap rumah sakit untuk berkompetisi menjadi rumah sakit yang terbaik. Salah satu rumah sakit yang ada di kota Pekanbaru yang memiliki visi sebagai rumah sakit rujukan paripurna adalah Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah rumah sakit daerah kelas A yang sedang berkembang dalam rangka berupaya memperbaiki mutu pelayanan yang seiring dengan perubahan nilai dalam masyarakat yang meningkatkan harapan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik. Berdasarkan uraian diatas, untuk itulah dalam penulisan ini penulis memilih judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru)”**.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?”**

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
2. Untuk mengetahui keterlibatan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

#### **Manfaat Penelitian**

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi rumah sakit dengan

memberikan gambaran yang lebih luas mengenai hubungan budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

3. Komitmen organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sebagai masukan dan perbandingan atas pentingnya peran komitmen organisasi serta bahan pertimbangan upaya meningkatkan keterlibatan kerja
4. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan penelitian dan dijadikan syarat kelulusan.

## **Kerangka teori**

### **1. Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson, (2008) memberikan definisi "*organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*" yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Ini berarti bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seperti yang dikatakan Barlett dan McKinney (2004) bahwa komitmen organisasi merupakan sikap ditempatkan kerja yang menggambarkan ikatan psikologis antara individu karyawan dan organisasi yang memperkerjakannya.

Ada beberapa dimensi dari komitmen organisasi seperti yang diuraikan oleh Allen dan Mayer (1990) antara lain sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (Affective commitment). Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment). Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.
- c. Komitmen normatif (Normative commitment). Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi

akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

## 2. Budaya Organisasi

Budaya sebagai salah satu pola asumsi dasar yang dimiliki Bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut (Rivai dalam Reza Junaidi, 2010). Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki Bersama. Pola-pola kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi (Glaser dalam Koesmono, 2005).

Robbins (2002) mengemukakan karakteristik-karakteristik budaya organisasi, diantaranya adalah:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail

3. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
4. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi
5. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu
6. Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai
7. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan

## 3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (job involvement), mengukur tingkat dimana orang-orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja mereka yang dihargai penting untuk diri (Stephen P. Robbins, 2006). Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Stephen P. Robbins & Judge, 2008). Keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana individu merasa berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya atau sampai sejauh mana individu mencari ekspresi diri dan aktualisasi diri dalam pekerjaannya (Perot dalam

Kartiningasih, 2007). Keterlibatan kerja menunjukkan seberapa besar ketertarikan individu terhadap tugas atau pekerjaannya (Steers & Porter dalam Maria, 2012).

Dari beberapa penjelasan mengenai keterlibatan kerja dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seseorang terlibat dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaan yang diberikan kepadanya adalah hal yang paling duitamakan untuk dikerjakan Luthans (2006) menjabarkan beberapa karakteristik keterlibatan kerja, diantaranya adalah:

- a. Perasaan berarti dalam bekerja. Merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang di kerjakan adalah berharga, berguna dan bernilai.
- b. Rasa aman dalam bekerja. Secara psikologis muncul ketika karyawan mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negative terhadap citra diri, status, status atau jenis karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dalam situasi yang telah diperkirakan, konsisten, jelas dan tanpa ancaman.
- c. Perasaan adanya ketersediaan. Secara psikologis berarti individu yang merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecakupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat dibutuhkan. Pokok-pokok yang mengurangi ketersediaan secara psikologis adalah menepis energi fisik, perasaan tidak aman, dan gangguan dari luar (masalah pribadi yang dapat menguras energi yang

seharusnya ditunjukkan kepada pekerjaan). Pengalaman peran pribadi yang positif akan menambah pengalaman kerja dari sudut pandang emosi pribadi. Lebih jauh lagi, keterlibatan pribadi secara logis menghasilkan usaha yang lebih besar dan intens dalam pekerjaan, dimana kedudukan akan menjadi “menang-menang” untuk karyawan dan organisasi.

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Susanto (2000) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah penelitian oleh Triana Kartika Sari dan Andre D. Witcaksono (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian dengan hasil yang sama antara lain penelitian oleh I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi dan Ida Bagus Ketut Surya (2017) serta penelitian oleh Chaterina Melina Taurisa (2012)

### **Hubungan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Afiruddi *et al* (2002) dalam penelitiannya menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya keterlibatan yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja

karyawan. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah penelitian oleh Maria Finsensia Ansel dan Sutarto Wijono (2012) menghasilkan kesimpulan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama diantaranya adalah penelitian oleh I Made Pasek Ardiana Putra dan I Gede Riana (2017) serta penelitian oleh Hayanuddin Safri (2017).

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu kenyataan yang bersifat sementara atau dengan tanggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulisan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSJ Tampan Pekanbaru
2. Diduga bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSJ Tampan Pekanbaru
3. Diduga bahwa budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSJ Tampan Pekanbaru

### **Teknik Pengukuran**

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dimana menurut Suhartanto (2014:189) skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

### **Metode Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang terletak di Jalan K.H. Soebrantas Km. 12,5 Pekanbaru.

#### **2. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sebanyak 127 orang.

#### **3. Sampel**

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang perawat yang di tentukan dengan metode *simple random sampling*.

#### **1. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

#### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

#### **3. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

#### **4. Uji Instrumen Data**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistik koefisien korelasi produk moment dari person yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2010).

##### **b. Uji Reabilitas**

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

#### **5. Uji Analisis Data**

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

#### **6. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik

F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 20-25 tahun, jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan, dan kemudian pendidikan terakhir didominasi responden tamatan sarjana (S1).

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 1,246 + 0,184X_1 + 0,275X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,246 artinya adalah apabila budaya organisasi dan keterlibatan kerja diasumsikan nol (0), maka komitmen organisasi sebesar 1,246.
- b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,184 artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,184 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan kerja sebesar 0,275, artinya adalah bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,275 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Jika variabel budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama meningkat 1 satuan maka komitmen organisasi juga meningkat dan berpengaruh positif atau searah.

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Diketahui  $t_{hitung} (6.700) > t_{tabel} (2.160)$  dengan signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yaitu secara parsial variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

- b. Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 4,446  $> t_{tabel} 2.160$  dengan signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yaitu secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} (28.115) > F_{tabel} (2.120)$  nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi berganda diperoleh nilai R square sebesar 0,515, artinya

bahwa persentase pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini

## 2. Pembahasan

Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru merupakan rumah sakit daerah bertipe A yang terletak di kota Pekanbaru dan berdiri pada tahun 1984. Dalam menghadapi persaingan bisnis rumah sakit, tentunya Rumah Sakit Jiwa Tampan selalu memperhatikan kualitas rumah sakit baik dari segi infrastruktur ataupun kinerja karyawan serta pelayanan agar lebih baik.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menyoroti dua variabel bebas yang diduga berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi perawat. Variabel tersebut adalah budaya organisasi dan keterlibatan kerja. Berikut ini penjelasan atas jawaban hipotesis penelitian:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya (Hofstede, 1986). Budaya organisasi menurut Robbins (1996) merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sistem makna bersama. Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df=54$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0,05/2$  atau sebesar 2.160. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen

organisasi dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diciptakan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, maka komitmen organisasi perawat akan semakin meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Dwiyekti Agung Nugroho pada tahun 2011 yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi pada tahun 2017 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, serta penelitian oleh Triana Kartika Sari pada tahun 2013 yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Stephen p. robbins & Judge, 2008). Karyawan yang menganggap pekerjaannya hal yang paling penting akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uji t, diketahui t tabel maka  $df=54$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0,05/2 = 0,025$  adalah sebesar 2,160. nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,446 > t_{tabel} 2,160$ . Maka artinya bahwa hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh

terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan kerja yang dirasakan perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru maka komitmen organisasi akan semakin meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Maria Finsensia Ansel pada tahun 2012 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, dan penelitian oleh I Made Pasek pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, serta penelitian yang dilakukan oleh Rizky Novarinda pada tahun 2017 yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru mengenai pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, selanjutnya dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Penerapan budaya organisasi di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru tergolong kuat. Ini

berarti bahwa sebagian besar perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sudah menerapkan nilai inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresifitas, serta stabilitas dalam melakukan pekerjaan di rumah sakit. Namun masih ada perawat yang kurang menerapkan nilai berorientasi kepada tim dalam melaksanakan pekerjaan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

2. Keterlibatan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru tergolong baik. Ini berarti bahwa sebagian besar perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sudah merasa berarti dalam bekerja, sudah merasa aman dalam bekerja, dan merasa keretersediaan dalam melakukan pekerjaan di rumah sakit. Namun masih ada perawat di rumah sakit yang kurang merasa berarti dalam melaksanakan pekerjaan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
3. Komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru tergolong sedang. Ini berarti bahwa sebagian perawat sudah memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, tetapi sebagian perawat belum memilikinya. Namun sebagian besar perawat belum memiliki komitmen afektif dalam bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
4. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini bermakna apabila budaya organisasi yang diterapkan pada rumah sakit semakin kuat, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat.

5. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini bermakna apabila perasaan keterlibatan kerja perawat meningkat, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat.
6. Berdasarkan analisis data secara simultan budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat pada Rumah Sakit Jiwa tampan Pekanbaru. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi perawat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, selanjutnya penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit
  - diharapkan lebih memberikan dukungan kepada perawat untuk menerapkan segala nilai-nilai budaya yang ada di rumah sakit dengan mengadakan berbagai sosialisasi, family gathering dan penerapan

kebijakan yang konsisten, dengan begitu dapat lebih memperkuat budaya organisasi yang ada, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat.

- Rumah sakit diharapkan untuk lebih mendukung perawat meningkatkan perasaan keterlibatan kerjanya, seperti dengan lebih menghargai keberadaan perawat, memberikan masukan kepada perawat. Dengan begitu dapat meningkatkan perasaan keterlibatan kerja perawat sehingga meningkat juga komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Kepada peneliti mendatang hendaknya menetapkan jumlah sampel yang lebih banyak dalam penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru ini agar dapat lebih mewakili seluruh populasi yang ada.
  - Diharapkan mengganti variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad sobirin. 2007. *Budaya organisasi*. Yogyakarta: YKPN.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review, Volume 1, Number 1.
- Amstrong, Michael. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Brown, S.P. (1996). *A meta-analysis and review of organizational research on job involvement*. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cummings & Worley. 2005. *Organizational Development & Change*. Mason: McGraw Hill.
- Eman, 2005. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru Soekidjo Notoadmojo. 2003. *Pengembangan Sumber*

- Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hofstede, G. 1991. *Cultures and Organization: Software of The Mind*. London: McGraw-Hill Book Company.
- Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin. 2006. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi," JAAI, Vol 10, No.1.
- Kartiningsih. 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)*. Jurnal Manajemen. JAAI. Vol. 10 No. 1.
- Kasmiruddin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Bisnis Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*, Jurnal Aplikasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Vol. 7 (2)
- Liwun, S.B.B.L., & Hendro, P. 2015. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Psikologi*, 8 (1), 32-40.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi. No.3. pp. 253-266
- R. Van Wyk And Ab Boshoff. 2003. "The Prediction Of Job Involvement For Pharmacists And Accountants", *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Riduwan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, S.P. & Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silverthorne Collin. 2004. "The Impact Of Organizational Culture and Person-organizational Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan" *The Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 25 No. 7, pp. 592-599.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto A.B. 1997. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 1998. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho Agung Dwiyekti, (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang*. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 1.
- Putra Ardiana I Made Pasek, (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali*. *Jurnal Manajemen* Vol. 6.
- Gusmarni, (2018). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Milano Teluk Kuantan*. *Jurnal Bisnis*.