

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN KOPERASI MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Dwi Novita

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: dwinovita204@gmail.com

Abstract

The purpose of this research to describe (1) the effect of organizational culture on employee's commitment (2) the effect of compensation on employee's commitment and (3) the effect of organizational culture and compensation together employee's commitment of Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. This research is classified in research ex post facto. Variabel in the research is organizational culture, compensation and employee commitment. Its population is a 40 employees of Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta and sampel for the study of 40 people. Methods of data collection is done by using the media questionnaires, while data analysis techniques using multiple linear regression analysis. Before doing the analysis in advance to test the prerequisite by classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The result showed that the multiple linear regression model is $Y = 0,543X_1 + 0,340X_2$. That's is, organizational culture (X_1) and compensation (X_2) contributes greatly to employees commitment. T test results prove there is influence between organizational culture variables (X_1) and compensation (X_2) on employee commitment (Y), with the result significance value < 0.05 is 0,000 X_1 and X_2 is 0,008. F test results proved no effect simultaneously with significance value of 0.05 is 0,000. The magnitude of the effect seen from the coefficient of determination (R^2) of 0.515 (51.5%). The coefficient of determination shows that the culture of the organization and compensation have a positive influence on the commitment of employees is 51.5% and the remaining 48.5% is influenced by other factors.

Keywords: *organizational culture, compensation, employee commitment*

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Sehingga organisasi harus mampu menumbuhkan komitmen karyawan, namun bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi, (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008).

Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Komitmen terhadap organisasi menyiratkan pengaruh karyawan dengan organisasi secara aktif. Karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Wirawan (2007), budaya organisasi bukan hanya menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya.

Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

Selain budaya organisasi, kompensasi juga merupakan unsur meningkatkan komitmen karyawan. Mengacu penelitian yang dilakukan oleh Achmad Prabowo dkk (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik (Mangkuprawira 2003). Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta? (2) Apakah kompensasi berpengaruh komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta? (3) Apakah budaya organisasi, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta?

Tujuan Penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (2) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (3) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen Karyawan

Komitmen Organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson dalam Sopiah 2008). Menurut Mowday dalam (Sopiah 2008), menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berikut adalah indikator dari komitmen Organisasional (Sopiah, 2008) yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Budaya Organisasi

Wirawan (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisai, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Wirawan 2008: Norma, Nilai-nilai, Kode Etik, Kepercayaan, Filsafat Organisasi, Ritual dan Upacara dan Pola Hubungan Antara Anggota Organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan, Hasibuan dalam Ratih 2014. Sementara Caruth dan Handlogten dalam Ratih 2014, mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau pemberian yang diberikan kepada seseorang atas pelayanan yang dilakukan, yang mencakup imbalan secara langsung maupun tidak langsung. Lebih dari itu, kompensasi juga merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepekerjaan, Simamora dalam Ratih 2014. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut (Hasibuan dalam Ratih 2014): Gaji pokok, Upah, Insentif, Asuransi, Fasilitas Kantor dan Tunjangan

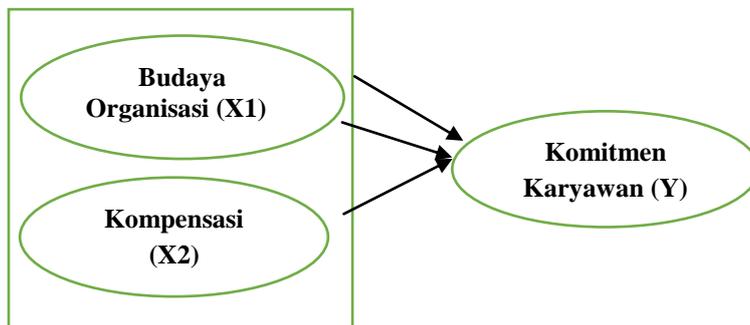
Pengembangan Hipotesis

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

H3: Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bermaksud menggambarkan sesuatu keadaan obyek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi faktor lain dan penarikan kesimpulannya didasarkan pada angka yang diolah secara statistik.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh karyawan digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2008).

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data tersebut merupakan sumber data primer dimana sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolonieritas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi, yang diolah dengan menggunakan SPSS 17.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

a) Budaya Organisasi

Berdasarkan rincian pada tabel deskripsi variabel, budaya organisasi yang terdapat di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dengan indikator norma, nilai-nilai, kepercayaan, filsafat organisasi, ritual dan upacara serta pola hubungan antar anggota organisasi melekat dengan baik. Dilihat dari 13 pernyataan sebanyak 9 pernyataan dijawab dengan jawaban setuju dan 4 lainnya dijawab netral.

b) Kompensasi

Berdasarkan rincian tabel deskripsi variabel kompensasi dapat di simpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dinilai cukup baik. Dilihat dari presentase terbesar jawaban responden dengan 8 pernyataan yang diberikan 7 di jawab dengan jawaban netral dan 1 dijawab dengan jawaban setuju.

c) Komitmen Karyawan

Berdasarkan rincian deskripsi variabel komitmen karywan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dinilai cukup baik. Dilihat dari 8 pernyataan yang diajukan 3 dijawab dengan jawaban setuju, 3 dijawab dengan jawaban netral dan 2 dijawab dengan jawaban tidak setuju.

Uji Kualitas Data

Dari hasil uji validitas yang diolah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (0.3120), apabila r hitung > r tabel maka dapat dinyatakan valid. Seluruh variabel yaitu budaya orgaisasi, kompensasi dan komitmen karyawan seluruh pernyataannya dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 (Ghozali dalam Riyanto 2014).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,893	Reliebel
2	Kompensasi (X2)	0,857	Reliebel
3	Komitmen Karyawan (Y)	0,929	Reliebel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji prasyarat dibutuhkan jika penelitian menggunakan metode parametrik. Uji asumsi klasik ini meliputi: Uji Normalitas, Uji multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas, berikut ini:

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96191141
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.849
Asymp. Sig. (2-tailed)		.467

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal hal ini dapat dilihat dari hasil uji *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi > 0,05 yaitu 0,849.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12.792	6.054		-2.113	.041	
	BUDAYA ORGANISASI	.526	.119	.534	4.426	.000	.853
	KOMPENSASI	.472	.167	.340	2.819	.008	.853

a. Dependent Variable: KOMITMEN KARYAWAN

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian lebih kecil dari 5 yaitu 1,172, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Hetrokedastisitas

Correlations

			BUDAYA ORGANISASI	KOMPENSASI	RES2
Spearman's rho	BUDAYA ORGANISASI	Correlation Coefficient	1.000	.425**	-.112
		Sig. (2-tailed)	.	.006	.492
		N	40	40	40
	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	.425**	1.000	.074
		Sig. (2-tailed)	.006	.	.649
		N	40	40	40
	RES2	Correlation Coefficient	-.112	.074	1.000
		Sig. (2-tailed)	.492	.649	.
		N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel, menunjukan bahwa nilai singnifikasi dari variabel kompensasi lebih besar dari 0.05 yaitu 0,498 dan niali singnifikasi dari variabel budaya organisasi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,649, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi hetrokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.792	6.054		-2.113	.041
	BUDAYA ORGANISASI	.526	.119	.534	4.426	.000
	KOMPENSASI	.472	.167	.340	2.819	.008

a. Dependent Variable: KOMITMEN KARYAWAN

Berdasarkan tabel, dari koefisien regresi maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,534 X1 + 0,340 X2$$

Keterangan : X1 = Budaya Organisasi, X2=Kompensasi, Y=Komitmen Karyawan
 Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai 0,534 merupakan variabel budaya organisasi (X1) yang bernilai positif berpengaruh terhadap komitmen karyawan (Y)
- 2) Nilai 0,340 merupakan variabel kompensasi (X2) yang bernilai positif berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.792	6.054		-2.113	.041
	BUDAYA ORGANISASI	.526	.119	.534	4.426	.000
	KOMPENSASI	.472	.167	.340	2.819	.008

a. Dependent Variable: KOMITMEN KARYAWAN

Nilai singnifikasi dari variabel X1 sebesar 0,000 yang berarti bahwa model singifikan karena singnifikasi < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Oleh karena itu dapat dikatakan X1 (budaya organisasi) berpengaruh secara positif singnifikan terhadap Y (komitmen karyawan). Nilai singnifikasi dari variabel X2 sebesar 0,008 yang berarti bahwa model singifikan karena singnifikasi < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Oleh karena itu dapat dikatakan X2 (kompensasi) berpengaruh secara positif singnifikan terhadap Y (komitmen karyawan).

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.427	2	359.714	21.741	.000 ^a
	Residual	612.173	37	16.545		
	Total	1331.600	39			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KOMITMEN KARYAWAN

Berdasarkan tabel, dapat diambil kesimpulan dengan menggunakan batas signifikas > 0,05, maka diperoleh nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan budaya organisassi mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan.

Koefisen Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.515	4.068

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahuai bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,515 (51.5%). Hal ini berarti 51,5% komitmen karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 48,5% diterangkan dari variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kompensasi dan budaya organisasi mengakibatkan semakin tinggi pula kaomitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian

sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel antar variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan
Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Melalui hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,426 dengan taraf signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.
- b. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan
Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Melalui hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,819 dengan taraf signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.
- c. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Komitmen Karyawan
Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Melalui hasil uji f yang telah dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebesar 21,741 dengan taraf signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen karyawan Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.
- d. Dari hasil analisis, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,515 (51,5%). Hal ini berarti 51,5% komitmen karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 48,5% diterangkan dari variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegaran, Anwar Prabu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Robbins, Stephen P.,Judge, Timothy A.,2006.*Perilaku Organisasi*.Salemba Empat:Jakarta
- Sopiah.2008.*Perilaku Organisasional*.CV.Andi Offset:Yogyakarta
- Wardani, Ratih.2014.Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Unit Lansia Rumah Sakit Rajawali Citra Di Bantul (*Skripsi*).Yogyakarta:Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Wirawan.2008.*Budaya Dan Iklim Organisasi*.Salemba Empat:Jakarta.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.