

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA SEKOLAH NUSA ALAM DI KABUPATEN LOMBOK BARAT

*Topan Siswanto*

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

## **Abstrak**

*This study aims to prove the significance of the cultural aspects of the organization consisting of norms, values and rules dominant partially and simultaneously on organizational commitment in Nusa Alam School. This study was included in the study associative. The population in this study were all employees at the School of Nusa Alam, amounting to 54 people, the data collection tools used were questionnaires and data analysis using Multiple Linear Regression Analysis. The research proves that organizational culture simultaneously and partially significant effect on organizational culture terikatya variables in Nusa School Alam. Variabel organizational culture of the most dominant influence on organizational commitment in Nusa Alam School. But schools should strive to Nusa Alam further improve the two variables, namely norms (X1) and rules (X3) to increase organizational commitment of employees at Nusa Alam School.*

**Keywords:** *organizational culture, organizational commitment*

## **1. PENDAHULUAN**

Sekolah Nusa Alam adalah sebuah organisasi swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan yang didirikan pada tahun 2000 dan sudah berkembang menjadi sebuah sekolah internasional pertama di Lombok. Sekolah Nusa Alam juga merupakan sekolah satu atap yang dimulai dari TK sampai SMA. Sekolah Nusa Alam mempunyai karyawan dengan jumlah lima puluh delapan karyawan, yang terbagi menjadi dua bagian, yaitu staf pengajar dan staf pendukung.

Sesuai dengan standar pendidikan yang digunakan yakni standar internasional, maka organisasi ini menggunakan staf pengajar dari dalam dan luar negeri yang sudah pasti mempunyai kultur budaya yang berbeda. Dapat kita lihat dari bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi. Staf Sekolah Nusa Alam menggunakan dua bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.

Selain bahasa ada beberapa aspek budaya yang berbeda antara budaya asing dan budaya lokal seperti gaya hidup, norma atau batasan-batasan berperilaku dan kepercayaan. Dalam penelitian terakhirnya Luthans (1992 :563) mengungkapkan enam aspek penting yang mewakili budaya organisasi. Keenam aspek budaya tersebut adalah : *Observed behavioral regularities, Norms, Dominant value, Philosophy, Rules, Organizational Climate.*

Merupakan suasana kehidupan organisasi secara menyeluruh yang tercermin dalam setiap hubungan antara anggota organisasi dan dalam setiap tingkah laku anggota organisasi jika berhubungan dengan lingkungan di luar organisasi.

Dari keenam aspek budaya yang diungkapkan Luthans (1992:563), aspek budaya yang menonjol pada Sekolah Nusa Alam adalah *norms, dominant value* dan *rules*. Ketiga aspek tersebut ditunjukkan dengan disiplin yang tinggi, yang terlihat dengan kehadiran staf tepat waktu serta toleransi yang tinggi dengan menghargai perbedaan-perbedaan yang ada seperti perbedaan bahasa dan agama.

Dengan adanya toleransi yang tinggi antara staf asing dan staf lokal pada Sekolah Nusa Alam maka tumbuhlah harmonisasi atau hubungan kerja yang baik pada setiap

karyawan. Hubungan kerja yang baik tersebut dapat menumbuhkan rasa nyaman bagi setiap anggota sehingga setiap anggota betah dan meningkatkan komitmen untuk tetap bekerja di organisasi ini.

Dalam sistem kerjanya Sekolah Nusa Alam terbagi dalam unit-unit yaitu TK, SD, SMP dan SMA. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap unit tersebut memiliki deskripsi tugas yang berbeda. Setiap unit akan bekerja dalam satu tim. Satu tim terdiri dari satu staf pengajar asing, satu staf pengajar lokal dan satu staf pendukung. Untuk menyikapi pengelompokan-pengelompokan kerja tersebut pada Sekolah Nusa Alam mengadakan pertemuan setiap pagi yang mana setiap karyawan wajib datang akan untuk membahas agenda tim. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kegiatan apa saja yang akan dilakukan oleh tiap unit pada hari tersebut. Setiap unit harus menjelaskan agenda kerja mereka masing-masing, terkadang ada perbedaan pendapat yang muncul antara tiap unit. Dengan adanya pertemuan ini, selain muncul sikap kedisiplinan dari para staf juga menimbulkan sikap toleransi antara setiap staf pada Sekolah Nusa Alam.

Dari data primer yang diperoleh bahwa dalam sistem kerjanya Sekolah Nusa Alam tidak bisa bekerja sendiri, mereka saling mendukung satu sama lain. Staf asing harus bekerja sama dengan staf lokal dan staf pendukung untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka seluruh staf pada Sekolah Nusa Alam harus mempunyai *norms*, *dominant value*, dan *rules* yang sama yang berlaku pada Sekolah Nusa Alam.

Dari sinilah dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang tumbuh dalam organisasi ini cukup penting dalam menentukan kelangsungan kerja organisasi ini. Anggapan bahwa budaya organisasi dan komitmen merupakan variabel-variabel yang penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerjamelatar belakang penulis untuk menuliskan proposal penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Sekolah Nusa Alam Lombok Barat".

## 2. TINJAUAN TEORI

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dianut oleh seluruh anggota yang dipengaruhi oleh budaya nasional yang dikembangkan dari asumsi-asumsi dasar, kebiasaan-kebiasaan, kepercayaan-kepercayaan, dan falsafah dari pendiri organisasi yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan tidak tertulis yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak, dan merupakan cara untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam suatu organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari lingkungan internal yang tidak terpisahkan dengan perusahaan yang terdiri atas seperangkat asumsi, keyakinan dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi perusahaan yang digunakan untuk mengukur dan mengarahkan perilaku sesuai dengan fungsi yang diharapkan (Gordon, 2002:374).

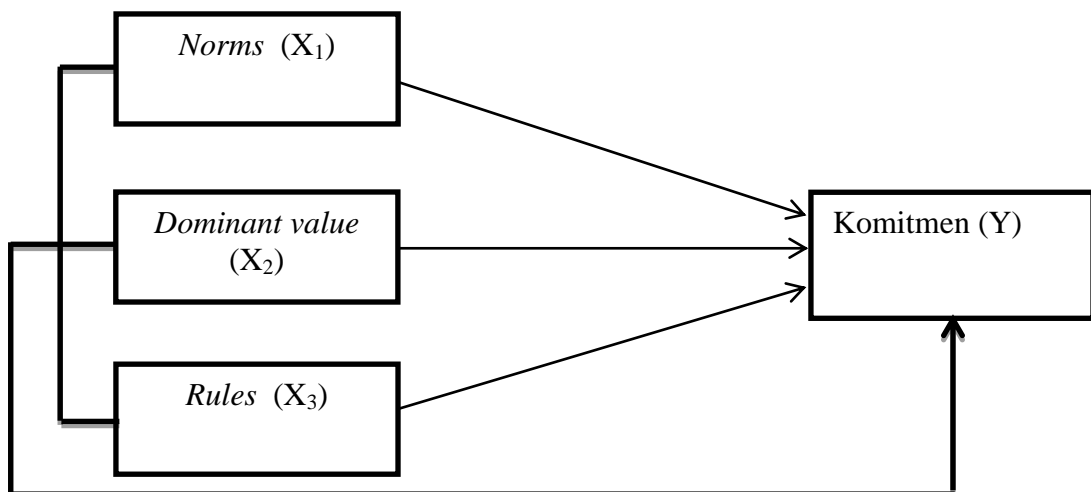
Menurut Nimran (1997) kata budaya (culture) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi; yang oleh Kilman, Saxon, dan Serpa (1986) diartikan sebagai " *The shared Philosophies, ideologies, values, assumptions, beliefs, expectations, attitudes, and norm that knit a community together*" ( Falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat). Robbins (1996:13) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan

menjadi suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya.

Robbins (1997:572) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi tercipta karena sebuah kebiasaan dalam organisasi, tradisi, dan cara umum melakukan hal-hal yang sebagian besar disebabkan oleh apa yang telah dilakukan sebelumnya dan tingkat keberhasilan yang dimiliki dengan upaya yang telah dilakukan. Pendiri sebuah organisasi biasanya mempunyai pengaruh yang besar dalam membangun budaya awal. Mereka mempunyai visi dan misi akan menjadi apa sebuah organisasi seharusnya. Mereka tidak dibatasi oleh kebiasaan atau ideologi sebelumnya. Ukuran kecil yang biasanya mencirikan setiap organisasi baru mempermudah pendiri organisasi tersebut untuk memaksakan visi mereka kepada setiap anggota organisasi. Karena pendiri organisasi mempunyai ide asli, mereka juga biasanya mempunyai bias-bias tentang cara bagaimana untuk memenuhi ide tersebut.

### 3. RERANGKA KONSEPTUAL

Adapun untuk menjawab permasalahan dan guna mencapai tujuan penelitian serta mempermudah memahami pemahaman teori yang ada maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar Rerangka Konseptual Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih harus diuji, rumusan hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi yang terdiri dari *norms*, *dominat value* dan *rules* secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa alam.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi yang terdiri dari *norms*, *dominant value* dan *rules* secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa Alam.
3. Variabel *norms* adalah variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap koitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa Alam.

### 4. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian dibawah ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun

suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugyono, 2004:11). Hubungan yang ingin dicari dalam penelitian dibawah ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Sekolah Nusa Alam-Lombok Barat.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode studi kasus. Metode studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap seluruh populasi guna mendapat gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pada Sekolah Nusa Alam, jumlah responden yang akan dijadikan sebagai sumber untuk memperoleh data adalah sejumlah lima puluh enam karyawan termasuk karyawan pengajar dan karyawan pendukung yang merupakan seluruh jumlah karyawan Sekolah Nusa Alam. Sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai budaya organisasi.

Berdasarkan identifikasi variabel, maka pendefinisian secara operasional atas variabel penelitian ini dan untuk memudahkan data yang diperlukan dalam pengukuran pengaruh variabel-variabel sebagai berikut:

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) construct menjadi variabel penelitian yang dapat dituju (Indriantoro, 2002). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Mengacu pada perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka budaya organisasi adalah merupakan perilaku, perbuatan, kebiasaan, cara berintegrasi yang disepakati dan dianut oleh sekelompok orang. Selanjutnya definisi variabel-variabelnya sebagai berikut :

#### A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan menjadi suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. (Robbins:1996:13)

1. *Norms* merupakan suatu ukuran, batasan-batasan atau pedoman dari setiap perilaku individu yang bekerja di dalam organisasi.
2. *Dominant value* merupakan nilai-nilai yang dianjurkan dan diharapkan oleh setiap organisasi untuk dilaksanakan oleh semua anggotanya, seperti menghasilkan kualitas produk yang tinggi, efisiensi kerja dan rendahnya tingkat ketidakhadiran anggota organisasi.
3. *Rules* merupakan serperangkat peraturan yang dibuat di dalam setiap organisasi baik formal dan informal yang dimaksudkan agar setiap anggota organisasi mematuhi jika ingin diterima secara penuh sebagai anggota organisasi.

Komitmen adalah sejauh mana loyalitas atau kesetiaan karyawan pada Sekolah Nusa Alam. Indikator komitmen adalah

1. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi
2. Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi
3. Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi

## 5. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Analisis Data

Analisis dan pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa Alam Lombok Barat, serta membandingkan pengaruh variabel dari budaya organisasi tersebut yang lebih dominan. Dalam penelitian ini, data yang dianalisis

diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 54 responden yang telah ditentukan.

Analisis deskriptif adalah suatu analisa yang didasarkan pada kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan hasil jawaban yang diperoleh dari para responden dengan membuat daftar tabel deskriptif.

Dalam kajian ini akan ditampilkan mengenai berbagai data tentang responden yang bukan merupakan variabel yang diteliti. Gambaran umum responden penelitian pada Sekolah Nusa Alam berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pernikahan yang diperoleh melalui jawaban responden dari kuisisioner yang diberikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Usia	Jumlah Responden	Persen (%)
Kurang dari 20 thn	4	7,40
20 – 25 thn	11	20,37
25 – 30 thn	10	18,52
Lebih dari 30 thn	29	53,71
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber (data primer diolah)

Dari tabel 1 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden sebagian besar terdiri dari karyawan berusia diantara 25-30 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen (%)
Perempuan	30	55,56
Laki-laki	24	44,44
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

(sumber data primer diolah)

Dari tabel 2 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persen
SLTA	2	3,70
D-III	12	22,22
S1	24	44,44
S2	16	29,64
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

(sumber data primer diolah)

Dari tabel 3 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek latar belakang pendidikannya lebih banyak sarjana, itu berarti karyawan yang diutamakan bekerja pada Sekolah Nusa Alam harus mempunyai gelar sarjana.

Budaya organisasi adalah suatu sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan menjadi suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya terdiri dari: *Norms* merupakan suatu ukuran, batasan-batasan atau pedoman dari setiap perilaku individu yang bekerja di dalam organisasi, *Dominant value* merupakan nilai-nilai yang dianjurkan dan diharapkan oleh setiap organisasi untuk dilaksanakan oleh semua anggotanya, seperti menghasilkan kualitas produk yang tinggi, efiseien kerja dan rendahnya tingkat ketidak

hadiran anggota organisasi, *Rules* merupakan serperangkat peraturan yang dibuat di dalam setiap organisasi baik formal dan informal yang dimaksudkan agar setiap anggota organisasi mematuhi jika ingin diterima secara penuh sebagai anggota organisasi.

Komitmen adalah sejauh mana loyalitas atau kesetiaan karyawan pada Sekolah Nusa Alam. Indikator komitmen adalah Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Analisis regresi digunakan untuk menganalisa apakah ada komitmen organisasional karyawan pada sekolah Nusa Alam Lombok Barat, dan pengaruh yang lebih dominan dari variabel komitmen organisasional tersebut. Berdasarkan dari analisis regresi antara variabel dependen (komitmen karyawan) dengan variabel independen (*norms, dominant value, rules*) dengan program SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1.914	.845				1.082	.	.782	2.611		
X1	.373	.025	.468	4.569	.000	.321	.824	.914	.543	.213	.207	4.839
X2	.674	.125	.208	5.195	.033	.023	.524	.866	.296	.102	.242	4.134
X3	.317	.036	.325	3.816	.000	.245	.790	.873	.475	.178	.299	3.340

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4 di atas diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,914 + 0,373(X_1) + 0,674(X_2) + 0,317(X_3) + e$$

Dimana:

- $\alpha = 1,914$ , Artinya jika variabel *norms* ( $X_1$ ), *dominant values* ( $X_2$ ), *rules* ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka nilai komitmen organisasional karyawan sebesar 1,914 poin.
- $\beta_1 = 0,373$  Koefisien regresi *norms* sebesar 0,373 menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 variabel *norms* ( $X_1$ ), maka akan menaikkan komitmen organisasional karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,373 poin. Dengan asumsi *dominant values* ( $X_2$ ), *rules* ( $X_3$ ) konstan.
- $\beta_2 = 0,674$ , Koefisien regresi *dominant values* ( $X_2$ ) sebesar 0,674 menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 nilai *dominant values* ( $X_2$ ), maka akan menaikkan komitmen organisasional karyawan sebesar 0,674 poin. Dengan asumsi *variable norms* ( $X_1$ ) dan *rules* ( $X_3$ ) konstan.
- $\beta_3 = 0,317$ , Koefisien regresi *rules* ( $X_3$ ) sebesar 0,317 menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 nilai *rules* ( $X_3$ ), maka akan menaikkan komitmen organisasional karyawan sebesar 0,317 poin. Dengan asumsi *norms* ( $X_1$ ) dan *variabel rules* ( $X_2$ ) konstan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen dalam membentuk sikap masyarakat Kota Mataram. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 koefisien determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.844	.792	.785	1.52908	.792	136.950	3	50	.000	1.858

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable:

Y

Besarnya persentase semua variabel independen dapat menjelaskan terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pada hasil perhitungan dengan program SPSS 16 terlihat pada tabel 4.10 diperoleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ /Rsquare) adalah 0.792. Hal ini menyatakan bahwa 79,2% komitmen organisasional karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *norms* ( $X_1$ ), *dominant values* ( $X_2$ ), *rules* ( $X_3$ ). Sisanya 20,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, disiplin, maupun kepemimpinan.

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *norms* ( $X_1$ ), *dominant values* ( $X_2$ ), *rules* ( $X_3$ ) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa Alam, Lombok Barat. Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yaitu:

- Jika harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka menolak  $H_0$ , sebaliknya
- Jika harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka menerima  $H_0$ .

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Koefisien Regresi dengan Uji F (simultan)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	960.596	3	320.199	36.950	.000
	Residual	116.904	50	2.338		
	Total	1077.500	53			

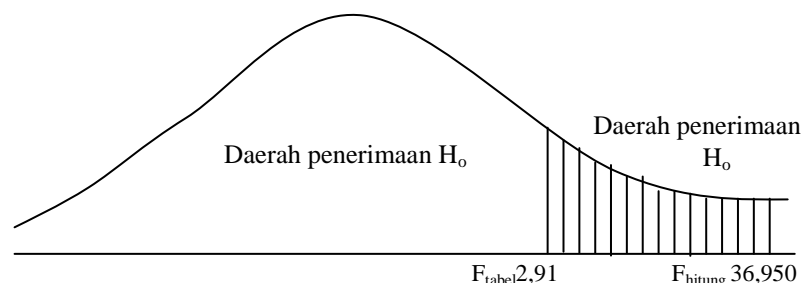
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Lampiran 5)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 1.6 terlihat pada tabel 4.10, diperoleh besarnya  $F_{hitung}$  adalah 36,950 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  digunakan taraf signifikan 5% dengan df:  $n - k - 1 = 54 - 3 - 1 = 50$ , sehingga diperoleh hasil  $F_{tabel}$  sebesar 2,91.

Gambar 1 Kurva Normal Penentuan Daerah Penerimaan Uji F



Dengan demikian  $F_{hitung} : 36,950 > F_{tabel} : 2,91$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel variabel *norms* ( $X_1$ ), *dominant values* ( $X_2$ ), *rules* ( $X_3$ ) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa Alam-Lombok Barat.

## 5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen Guru di Sekolah Nusa Alam. Hal ini didukung dengan Hasil analisis koefisien determinasi berganda diperoleh ( $R^2/Rsquare$ ) sebesar 0,792. Hal ini menyatakan bahwa 79,2% komitmen organisasional karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *norms* ( $X_1$ ), *dominant values* ( $X_2$ ), *rules* ( $X_3$ ). Sisanya 20,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, disiplin, maupun kepemimpinan.

Hasil dari uji kemaknaan regresi pengaruh secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional di Sekolah Nusa Alam yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Secara parsial variabel bebas budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di Sekolah Nusa Alam. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif atau searah. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan baik itu peningkatan ataupun penurunan pada variabel bebas, maka akan menyebabkan perubahan pula secara searah/berbanding lurus terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji  $t$  dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yang menyatakan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Pengujian terhadap nilai  $\beta_2$  dapat diartikan sebagai pengujian signifikan-tidaknya pengaruh *dominant values* ( $X_2$ ), terhadap komitmen organisasional karyawan. Rumusan hipotesis  $H_0 : \beta_2 = 0$ ,  $H_0 : \beta_2 \neq 0$ , dengan kriteria pengujian:  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima. Dari pengujian nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,159, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *confidence level* 0,05% dan  $df (n - k) = 51$ , sebesar 1,67.

Pengujian terhadap nilai  $\beta_3$  dapat diartikan sebagai pengujian signifikan-tidaknya pengaruh *rules* ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasional karyawan.

Rumusan hipotesis  $H_0 : \beta_3 = 0$ ,  $H_0 : \beta_3 \neq 0$ , dengan kriteria pengujian:  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima. Dari pengujian nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,816, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *confidence level* 0,05% dan  $df (n - k) = 51$ , sebesar 1,67.

Tingginya nilai uji  $t$  variabel *dominant values* ( $X_2$ ) sebesar 5,159 dari pada variabel lainnya menandakan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

## 6. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil perhitungan pada bab IV yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Sekolah Nusa Alam-Lombok Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) didapatkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 281,741 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,91. Hal itu berarti variabel *norms* ( $X_1$ ), *dominant values* ( $X_2$ ), *rules* ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap variabel komitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa Alam, Lombok Barat.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji  $t$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  Variabel *norms* ( $X_1$ ) sebesar 3,816 > 1,67, Variabel *dominant values* ( $X_2$ ) 5,159 > 1,67 dan Variabel *rules* ( $X_3$ ) 4,569 > 1,67. Dengan demikian variabel *norms* ( $X_1$ ), *dominant values* ( $X_2$ ), *rules* ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa Alam-Lombok Barat.



Variabel *Norms* (X1) dari budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasional pada Sekolah Nusa alam dengan nilai variabel 5,159 > 1,67, tertinggi dibandingkan dengan nilai dua variabel lainnya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, maka peneliti memberikan saran :

Variabel *dominant values* (X2) adalah variabel dari budaya organisasi yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasional pada Sekolah Nusa Alam. Akan tetapi sekolah Nusa Alam seharusnya berusaha untuk lebih meningkatkan kedua variabel yang lain yaitu *norms* (X1) dan *rules* (X3) untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada Sekolah Nusa Alam.

Bagi penelitian selanjutnya agar mempertimbangkan atau menambah variabel lain selain *norms*(X<sub>1</sub>), *dominant values* (X2), *rules* (X<sub>3</sub>) yang mempengaruhi komitmen organisasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 1991. *A Hand Book of Personal Management Practice*. Edisi 4. London: Kogan Page.
- Astuti, Riani. 2003. Pengaruh Budatya Organisasi Terhadap komitmen karyawan study pada unit pelaksana teknis Dinas Pendapatan Daerah Tingkat 1 Provinsi Jawa Timur di Kediri.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi III*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Beaumont. F, Fletcher. J, Weber .W. Henry. 1993. *The works of Beaumont and Fletcher*. Printed by James Ballantyne and Company : Edinburgh
- Fiedler, Leslie. 1999. *Leslie Fiedler and American Culture*. Printed in The United State of America. Associated University Presses, Inc.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gordon, J. R, 2002. *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Kast, E. Fremont, Rosenzweig E. James, 1985. *Organisasi dan Manajemen. Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotter, John P. 1997. *Menjadi Pioner Perubahan. Terjemahan*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kreitner R dan Knicki A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Luthans, Freed. 1992. *Organizational Behavior. Edisi 6*. New York: Mc Graw Hill International.
- Luthans, Freed. 2001. *Organizational Behavior, Ninth Edition*. McGraw Hill, Boston.
- Narrayan dan Nath (Dalam Skripsi Nining Suryani, 2006. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sikap Karyawan Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Bima. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Mataram.
- Nazir, Muhammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Newstrom. JW dan Davis K. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi (Terjemahan) Jilid I*. Erlangga: Bandung.
- Nimran, Umar. 1996. Pemantapan Budaya Perusahaan Dan Kinerja Organisasi Dalam Menyongsong Era Perdagangan Bebas, Pidato Pengukuhan Guru Besar Dalam Ilmu Administrasi Niaga Pada FIA Universitas Brawijaya, Malang.

- Rifa'i Andri, 2006. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Bank NTB Cabang Mataram. Universitas Mataram
- Robbin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Prehallindo: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 1997. *Organizational Behavior : Concept, Controversies and Applications*. Edisi 5. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi ke 5*. Erlangga:Jakarta.
- Schein E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership. Edisi 2*. Jossey Bas Publisher. Sanfrnsisco.
- Schein, 1991. (Dalam skripsi Yuliarni, 2003. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Annisa Mataram).
- Steer, Richard. M. 1985. *Efektifitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*. Cetakan kedua. Erlangga Surabaya.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Suprayetno, Djoko. 2004. Pengaruh Budaya Organisasi Kabupaten Lombok Barat Terhadap Komitmen dan Prestasi Kerja Pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Program Pasca Sarjana. Thesis Universitas Airlangga. Surabaya.
- Yuliarni. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Annisa Mataram. Fakultas Ekonomi. Universitas Mataram.