

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PURNA PASKIBRAKA INDONESIA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Syamsul Anwar¹

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda

ABSTRACT. *This study aims to formulate and analyze the influence of organizational culture on organizational commitment, the influence of leadership style on organizational commitment, and the influence of organizational culture and leadership style on organizational commitment. This research uses quantitative research methods survey research type. The data collection method uses a Likert scale technique. The subject of this research is Purna Paskibraka Indonesia, Kutai Kartanegara Regency with a total sampling of 132 people. The collected data were analyzed using multiple linear regression tests with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 22.0 for Windows. Statistical findings show that organizational culture on organizational commitment has a significant influence with the acquisition of $\beta = 0.200$, $t_{\text{arithmetic}} > t_{\text{table}} = (2,251 > 1,978)$, and $p = 0.026 < 0.050$. Then the leadership style on organizational commitment has a significant influence with the acquisition of $\beta = 0.203$, $t_{\text{arithmetic}} > t_{\text{table}} = (2,285 > 1,978)$, and $p = 0.024 < 0.050$. Then the results of the analysis of organizational culture and leadership style on organizational commitment have a very significant influence, namely by the acquisition of $F_{\text{arithmetic}} > F_{\text{table}} = (8,034 > 2,995)$, $R^2 = 0.111$, and $p = 0.001 < 0.050$.*

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Culture, Leadership Styles.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berjenis penelitian survey. Metode pengumpulan data menggunakan teknik skala likert. Subjek penelitian ini adalah Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara dengan jumlah sampling sebanyak 132 orang. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 22.0 for Windows. Temuan statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan perolehan $\beta = 0.200$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = (2.251 > 1.978)$, dan $p = 0.026 < 0.050$. Lalu pada gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan perolehan $\beta = 0.203$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = (2.285 > 1.978)$, dan $p = 0.024 < 0.050$. Kemudian hasil analisis budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan yakni dengan perolehan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = (8.034 > 2.995)$, $R^2 = 0.111$, dan $p = 0.001 < 0.050$.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan.

¹ Email: samsul.psych@yaho.com

Pendahuluan

Proses interaksi yang terjadi dan kerjasama yang perlahan-lahan terus berkembang sehingga terbentuklah suatu wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul maupun berhimpun yang disebut organisasi. Organisasi menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008: 2) adalah sebagai sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dan relatif secara terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan asset penting. Sumber daya manusia memiliki peran pula dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Salah satu kebijakan yang harus ditetapkan khususnya pada bagian sumber daya manusia adalah dengan tetap memperhatikan kondisi sumber daya yang ada agar loyalitas para anggota organisasi tetap terjaga, sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Organisasi pula merupakan kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan, atau kelompok yang sepakat untuk memenuhi seperangkat norma-norma dan terbentuk atas loyalitas dari anggota organisasi. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan.

Organisasi pemuda yang tercantum dalam UU No. 40 tahun 2009 tentang kepemudaan, yaitu wadah pengembangan potensi pemuda yang dibentuk berdasarkan kesamaan asas, agama, ideologi, minat dan bakat, atau kepentingan yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Organisasi kepemudaan dalam pasal 40 tersebut, sekurang-kurangnya harus memiliki keanggotaan, kepengurusan, tata laksana kesekretariatan dan keuangan serta anggaran dasar dan anggaran dasar rumah tangga.

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bersama dengan organisasi (Mathis dan Jakson dalam Sopiah, 2008: 155). Dengan demikian komitmen organisasi bukan hanya ukuran kesetiaan terhadap organisasi, tetapi sebagai bagian dari organisasi juga diekspresikan perhatian terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi itu. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan kesetiaan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya kesuksesan dan kesejahteraan yang dialami pada organisasi itu.

Cooper dan Viswesvaran (2005: 241-259) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang tinggal dengan organisasi untuk jangka waktu yang panjang cenderung jauh lebih berkomitmen kepada organisasi dari pada mereka yang bekerja untuk waktu yang lebih singkat. Steers (dalam Sopiah, 2008: 179) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja. Namun, komitmen organisasi yang tinggi tidak akan dihasilkan tanpa

adanya budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Budaya inilah yang mempengaruhi komitmen para anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Istilah “budaya” digunakan dalam berbagai cara ketika merujuk kepada organisasi (Smircich, Pacanowsky & O’Donnel-Trujillo, Putnam dalam Mulyana, 2005: 92). Penelitian yang dilakukan oleh Chuang, Church, dan Zikic (dalam Sopiah, 2008: 180) menyimpulkan bahwa budaya organisasi akan dapat mengurangi terjadinya konflik, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun yang terkait dengan hubungan antar individu. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para anggota dalam organisasi.

Rashid, Sambasivan, dan Rahman; Ladd dan Heminger; Ali, Pascoe, dan Warne (dalam Sopiah, 2008: 180) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa untuk kepentingan ke depan, kesesuaian dan keterbukaan budaya organisasi memainkan peranan penting bagi keberhasilan organisasi maupun pembelajaran sosial. Semakin tinggi tingkat penerimaan para anggota terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya.

Akan tetapi, budaya kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para karyawan untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen para anggota. Ketika individu-individu dalam organisasi memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi

bagaimana komitmennya terhadap organisasi.

Budaya organisasi selain terbentuk karena visi dan misi organisasi, juga dibentuk oleh perilaku pemimpinnya. Sopiah (2008: 108) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Bennis & Nanus (2006: 3) menyatakan bahwa peran kepemimpinan dapat dilihat dari aspek peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih.

Perilaku kepemimpinan akan tercermin dari gaya kepemimpinannya yang muncul pada saat memimpin bawahannya. Dalam upaya meningkatkan dan mempengaruhi loyalitas bawahannya diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif tidak dapat tercapai tanpa inisiatif dan kerja sama anggota organisasi. Pemimpin membutuhkan sentuhan, empati, dan perlu berada di tengah-tengah bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin itu bekerja tidak sendirian, dia mempunyai lingkungan yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas, dan beraneka macamnya, dan masing-masing pemimpin mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peranan yang dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan.

Menurut Adizes (dalam Thoha, 2004: 264) ada empat peranan yang harus dilakukan pemimpin atau manajer agar organisasi yang dipimpinnya bisa berjalan efektif, yakni: memproduksi, melaksanakan, melakukan informasi, dan memadukan. Peranan tersebut pada umumnya telah menjadi peranan yang lazim dilakukan oleh pimpinan organisasi. Hackett dan Guinon (dalam Sopiah, 2008: 179) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pimpinan yang memiliki komitmen

organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan, dimana dia menjadi lebih puas dengan pekerjaannya sehingga tingkat absensinya akan menurun.

Kerangka Teori dan Konsep

Komitmen Organisasi

Mowday (dalam Sopiah, 2008: 155) komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Licoln (dalam Sopiah, 2008: 155) komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Mowday, Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008: 156) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relatif dan keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Newstroom (dalam Sopiah, 2008: 156) melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: a) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, b) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, c) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Coopey dan Harley (dalam Sopiah, 2008: 156) menyebutkan komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi. Neal dan Noertheraft (dalam Sopiah, 2008: 156) mengatakan komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi

sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Budaya Organisasi

Amstrong (dalam Torang 2013: 107), budaya organisasi atau korporat adalah pola, nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang dapat diartikulasikan. Pada tingkat organisasional, budaya organisasi adalah asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah (Gibson, ivanicevich & Donelly dalam Torang 2013: 107).

Martin (dalam Poerwanto, 2008: 15) menyatakan budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal (Schein dalam Poerwanto, 2008: 15). Budaya organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi dan norma-norma yang dianut bersama. Budaya adalah kekuatan yang tidak tampak dibalik sesuatu yang nyata dan dapat diamati diberbagai organisasi, sebagai energi sosial yang mengarahkan manusia dalam bertindak (Killmann dalam Poerwanto, 2008: 15).

Tunstall (dalam Wirawan, 2007: 9) budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang

menjadi karakteristik dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi (Brown dalam Wirawan, 2007: 9).

Gaya Kepemimpinan

Kouzes (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 140) mengatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Robbins (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 140) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kouzes dan Posner (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 140) mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.

Lebih lanjut Boring, Langeveld, and Weld (dalam Ahmadi, 2007: 114) menyatakan kepemimpinan adalah hubungan individu terhadap bentuk suatu kelompok dengan maksud untuk dapat menyelesaikan beberapa tujuan. Terry (dalam Ahmadi, 2007: 114) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar dengan suka rela bersedia menuju kenyataan tujuan bersama. Goidhamer and Shils (dalam Ahmadi, 2007: 114) kepemimpinan adalah tindakan perilaku yang dapat mempengaruhi tingkah laku orang lain yang dipimpinya.

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka

mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Ardana, et al., 2011: 179). Hasibuan (2008: 197) menyatakan gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat menjadi penentu dalam mencapai keberhasilan kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikut untuk merealisasikan visi (Wirawan, 2013: 351). Northouse (2013: 96) menyatakan gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi orang lain.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 132 orang Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Kutai kartanegara. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan terdapat tiga macam, yakni: komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan uji coba terpakai atau *try out* terpakai, yaitu pengambilan data satu kali namun digunakan untuk dua keperluan sekaligus yaitu uji coba alat ukur (perhitungan validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam hipotesis minor pertama terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan $\beta = 0.200$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 2.251 > 1.978$, dan $p = 0.026 < 0.050$. Kemudian dalam hipotesis minor kedua terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan $\beta = 0.203$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 2.285 > 1.978$, dan $p = 0.024 < 0.050$. Selanjutnya dari hasil analisis hipotesis major dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 8.034 > 2.995$, $R^2 = 0.111$, dan $p = 0.001 < 0.050$.

Pada hipotesis minor pertama, menunjukkan bahwa anggota yang berpedoman terhadap peraturan perilaku, memiliki nilai kejujuran, berintegritas tinggi, melaksanakan yang dianggap benar dan tidak benar menurut organisasi, memiliki kebiasaan baik, bertindak secara kolektif, dan menghargai organisasi dari sejarahnya, maka para anggota akan berdedikasi dalam melangsungkan kehidupan berorganisasi, dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi terhadap organisasi.

Budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui tingginya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan antar-individu dan komitmen dari warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi (Ogbor dalam Sopiah, 2008: 181). Sehingga saat seorang anggota memiliki kepercayaan tentang

nilai-nilai aturan perilaku dalam sebuah organisasi dan menghasilkan nilai-nilai yang kuat dengan membentuk perilaku para anggota organisasi tersebut serta memberikan cara-cara berperilaku kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya, maka akan menimbulkan rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai organisasi dan berkeinginan melakukan usaha secara sungguh-sungguh serta memiliki hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Newstroom dalam Sopiah, 2008: 156).

Ouchi (dalam Sopiah, 2008: 181), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sarana yang diperlukan untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis dimana nilai-nilai maupun kepercayaan umum (*common beliefs*) mengurangi kemungkinan perilaku dalam mengambil keuntungan untuk diri sendiri dari kesempatan yang ada tanpa berpegang pada prinsip tertentu. Budaya organisasi merupakan hal yang penting karena pada saat terjadi penafsiran/pemaknaan ganda maka nilai-nilai maupun *common beliefs* akan menjadi mekanisme pengatur. Dari sisi perspektif integratif, nilai-nilai yang berlaku dan dipegang bersama akan menjadi pengikat antar warga organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaan mereka dalam kelompok, tetapi lebih banyak berfokus pada ketertarikan antar anggota.

Kemudian pada hipotesis minor kedua, menunjukkan bahwa anggota yang memiliki sifat sebagai seorang pemimpin, dapat memegang peranan utama dalam penentu pergerakan dan memberikan tanggapan terhadap orang lain serta memiliki subjektifitas dalam dirinya, maka akan menimbulkan hubungan sosial dengan

anggota lain didalam organisasi dan memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan organisasi.

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi yang memperlihatkan peningkatan kinerjanya memiliki kriteria dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Hal tersebut menjadikan pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan pemimpin tersebut memiliki keinginan untuk selalu terlibat dan mempertahankan keanggotaan demi kemajuan organisasi. Selain itu pula, jika ditinjau dari sudut pimpinan, komitmen pimpinan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Near dan Jansen dalam Sopiah, 2008: 179).

Hasil analisis pada hipotesis major dalam penelitian ini menunjukkan bahwa para anggota yang dapat dikendalikan dan dikontrol perilakunya oleh aturan-aturan atau etika yang dianggap tepat oleh organisasi, menjadikan mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi, memiliki kumpulan kebiasaan-kebiasaan baik yang akan diwariskan dari generasi ke generasi selanjutnya, dan melestarikan nilai-nilai organisasi yang telah ada sebelumnya serta mengembangkan nilai-nilai organisasi tersebut dari waktu ke waktu. Kemudian dengan gaya kepemimpinan dalam bentuk sifat dan ciri-ciri didalamnya, memegang peranan utama dalam memberi tanggapan dan berinteraksi dengan orang lain, dan memiliki keyakinan, ketekunan, daya tahan serta keberanian dalam menentukan keberhasilannya, maka para anggota purna akan tetap bertahan dan ingin selalu menjadi bagian dari organisasi, selain itu pula kesadaran para anggota purna begitu besar bahwa kesetiaan, kebanggaan, dan keterlibatan hubungan yang aktif terhadap

organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Ketika seseorang membawa kebudayaan pada tingkatan organisasi dan mungkin juga membawanya ke dalam kelompok-kelompok di dalam organisasi tersebut, seseorang akan dapat melihat dengan jelas saat kebudayaan pada tingkatan organisasi tersebut terbentuk, melekat, menstabilkan, dan memberikan susunan dan arti kepada anggota kelompok.

Menurut Wirawan (2007: 73), salah satu sumber budaya organisasi adalah pemimpin organisasi. Ketika pendiri organisasi meninggal, menjadi tua, atau tidak mampu terus memimpin organisasi, kepemimpinannya diambil alih oleh pemimpin penerusnya. Kepemimpinan pula menyiratkan otoritas dalam arti luas kata dan tidak hanya kuasa untuk memegang tongkat kepemimpinan. Nilai-nilai perilaku kepemimpinan ditunjukkan dengan perilaku cinta kasih, pemberian wewenang kepada bawahan, perhatian terhadap visi organisasi, dan memiliki jiwa kesederhanaan. Sehingga saat kebudayaan itu memberikan arti kepada anggota kelompok dan menimbulkan motivasi para anggota untuk berprestasi, maka akan memicu ikatan emosional seorang anggota untuk berkomitmen dan terlibat dalam organisasi.

Agarwal (dalam Sopiah, 2008: 180) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa dampak dari komitmen organisasional yang tinggi adalah rendahnya niat untuk meninggalkan organisasi. Muluk (dalam Sopiah, 2008: 178) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa suatu budaya yang kuat tampak dari adanya kesepakatan yang tinggi di kalangan karyawan terhadap apa yang harus dipertahankan oleh organisasi, kebutuhan membina kohesivitas, kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi dan

mengurangi kecendrungan untuk meninggalkan organisasi.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 11.1%, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terbentuk serta gaya kepemimpinan yang tercipta turut mempengaruhi komitmen organisasi yang terjadi pada para anggota dalam organisasi. Budaya dalam sebuah organisasi merupakan energi sosial yang mengarahkan manusia dalam bertindak, sehingga saat anggota telah bersikap sesuai dengan norma, nilai-nilai, dan kode etik, maka akan muncul rasa kebanggaan, kesetiaan, dan kemauan anggota untuk melibatkan diri mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi terkait erat dengan komitmen pekerja (O'Reilly dan Chatman dalam Sopiah, 2008: 180). Selain itu pula, para anggota yang menunjukkan perilakunya sebagai seorang pemimpin dan menyadari bahwa mereka bagian dari organisasi, hal tersebut merupakan dampak dari komitmen organisasi yang muncul (Inkson dalam Sopiah, 2008: 180).

Organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat menjadi teladan dan didengar oleh bawahan, hal tersebut bertujuan untuk menggerakkan dan menciptakan kegairahan kerja dan mau bekerja sama secara efektif. Selain itu proses komunikasi harus terjalin dan dilaksanakan secara konsisten agar perbedaan budaya mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi (Suyono dalam Yudhaningsih, 2011: 46). Ivancevich, et al. (2008: 234) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas

organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi.

Dengan demikian masih ada 88.9% faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut seperti yang dikemukakan oleh David, Stum, Young, et al., Steers and Poter dalam (Sopiah, 2008: 163-164) yakni: faktor personal, faktor organisasi, *non-organizational factors*, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan ekstrinsik, dan imbalan intrinsik.

Hasil analisis regresi multivariat model penuh didapatkan hasil bahwa faktor aturan pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni, sejarah organisasi, sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap *affective commitment* dengan perolehan $F = 0.576$, $R^2 = 0.050$, dan $p = 0.845 > 0.050$. Sedangkan terhadap faktor *continuance commitment* memiliki pengaruh yang sangat signifikan dengan perolehan $F = 3.063$, $R^2 = 0.219$, dan $p = 0.001 > 0.050$, dan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap *normative commitment* dengan perolehan $F = 6.505$, $R^2 = 0.374$, dan $p = 0.000 > 0.050$.

Pada hasil analisis regresi model akhir didapatkan hasil bahwa faktor pelaksanaan kode etik, pelaksanaan norma, kepercayaan dan filsafat memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap faktor *continuance commitment* dengan perolehan $F = 7.375$, $R^2 = 0.147$, dan $p = 0.000 < 0.050$. Selain

itu, faktor pelaksanaan kode etik dan kepribadian memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap faktor *normative commitment* dengan perolehan $F = 29.434$, $R^2 = 0.313$, dan $p = 0.000 < 0.050$.

Dominannya pengaruh faktor pelaksanaan kode etik, pelaksanaan norma, kepercayaan dan filsafat, dan kepribadian terhadap faktor-faktor komitmen organisasi Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara menandakan bahwa para anggota purna yang berpedoman terhadap kode etik, norma, kepercayaan dan filsafat akan mewariskan kebiasaan yang baik, dan perilaku anggota organisasi dapat dikendalikan dan dikontrol serta dapat meningkatkan motivasi. Kemudian pada faktor kepribadian maka keberhasilan seorang pemimpin harus memiliki karakteristik, seperti: daya tanggap, daya tahan, memiliki pengetahuan tentang tugas kelompok, dapat memecahkan masalah, dapat membuat keputusan, dan bijaksana.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis, dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis minor pertama diterima dengan perolehan $\beta = 0.200$, t hitung $> t$ tabel = $2.251 > 1.978$, dan $p = 0.026 < 0.050$, hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Hipotesis minor kedua diterima dengan perolehan $\beta = 0.203$, t hitung $> t$ tabel = $2.285 > 1.978$, dan $p = 0.024 < 0.050$, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Hipotesis major diterima dengan perolehan F hitung $> F$ tabel = $8.034 > 2.995$, $R^2 = 0.111$, dan $p = 0.001 < 0.050$ hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Sumbangan efektif yang diberikan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 11.1%, dengan demikian masih ada 88.9% faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yakni: faktor personal, faktor organisasi, *non-organizational factors*, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan ekstrinsik, dan imbalan intrinsik.
5. Faktor pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni, sejarah organisasi, sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap faktor *affective commitment* dengan perolehan $F = 0.576$, $R^2 = 0.050$, dan $p = 0.845 > 0.050$.
6. Faktor pelaksanaan kode etik, pelaksanaan norma, dan kepercayaan dan filsafat memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap faktor *continuance commitment* dengan

perolehan $F = 7.375$, $R^2 = 0.147$, dan $p = 0.000 < 0.050$.

7. Faktor pelaksanaan kode etik dan kepribadian memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap faktor *normative commitment* dengan perolehan $F = 29.434$, $R^2 = 0.313$, dan $p = 0.000 < 0.050$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Organisasi diharapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan dan melestarikan nilai-nilai budaya dengan melaksanakan peraturan perilaku yang berpedoman kepada norma dan kode etik, membuat kebijakan yang membentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi, membentuk gaya perilaku para anggota purna yang memiliki kualitas dan kuantitas sebagai seorang pemimpin yang berkompeten sehingga para anggota purna akan menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi dan melibatkan hubungan yang aktif terhadap organisasi serta berupaya memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi.
2. Pembinaan diharapkan memfasilitasi setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi, dengan intensitas kegiatan yang sering terselenggara maka komitmen para anggota terhadap organisasi akan tumbuh dan meningkat. Selain itu pula, hendaknya memberikan pembinaan berupa pelatihan-pelatihan kepemimpinan dalam bentuk pengembangan diri dan pembentukan jiwa serta karakter pemimpin yang berintegritas tinggi terhadap organisasi dan lebih profesional.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengontrol variabel-variabel yang berhubungan dengan karakteristik permasalahan yang akan diungkap dan sekiranya dapat memperkaya hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, A. 2007. *Psikologi Sosial – Cetakan Ketiga (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., Utama, I.W.M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Bennis, W., & Nanus, B. 2006. *Leaders: Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. Jakarta: Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Cooper, A.H., dan Viswesvaran, C. (2005). "The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Frame Work", *Psychological Bulletin*, Vol. 13, pp. 241-259.
- Hasibuan M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyana, D. 2005. *Komunikasi Organisasi strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Northouse, P.G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Edisi Keenam (Diterjemahkan oleh Dr. Ati Cahayani)*. Jakarta: Indeks.
- Rivai, V. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (edisi kedua)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: Andi.
- Suwatno, dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen (Cetakan Kesepuluh)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Torang, S. 2013. *Organisasi dan Manajemen (perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.