

Research Article

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Working Engagement* PT Bank Mandiri

Hairul¹, Hana R.G. Panggabean¹

[1] Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Abstract

Working Engagement is defined as high emotional engagement towards one's occupation. An individual attaches themselves to their work role, actively participates in it, and places importance on their performance at work (Kaswan, 2017). This research aims to understand the influence of organizational culture and commitment on working engagement PT Bank Mandiri. This study was conducted on 83 individual employees at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. with a minimum of one year of the working period. The sampling technique was obtained by non-probability sampling, namely convenience sampling / accidental sampling. The data analysis method used is multiple linear regression. The result of this study indicates that Organizational Culture and Organizational Commitment do affect Working Engagement, with a predictive power of 35.8% and 31.7%, respectively. For further research, it is advisable to conduct a similar study on a larger population and combine quantitative and qualitative research methods. Suggestions for companies are to adjust programs and work environments that need to be more casual, such as changes in the workspace that is no longer cubicle, flexible working hours, and open communication between supervisors and subordinates.

Keywords: organizational culture; organizational commitment; working engagement; pt bank mandiri

Abstrak

Working Engagement didefinisikan sebagai hubungan emosional yang tinggi, di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya yang secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi dirinya sendiri (Kaswan, 2017). Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *working engagement* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.. Responden pada penelitian ini sebanyak 83 karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun dan teknik pengambilan sampelnya diperoleh dengan cara *non-probability sampling* yaitu *convenience sampling/accidental sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *working engagement* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.. Daya prediksi yang didapatkan dari budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap *working engagement* masing-masing adalah sebesar 35.8% dan 31.7%. Saran bagi perusahaan adalah penyesuaian program dan suasana kerja yang lebih kasual perlu dilakukan, seperti perubahan ruang kerja yang tidak lagi kubikel, jam kerja lebih fleksibel, dan proses komunikasi antara atasan dengan bawahan lebih terbuka.

Kata kunci: budaya organisasi; komitmen organisasi; *working engagement*; pt bank mandiri

GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling

Website : <https://ojs.fkip.ummetro.ac.id/index.php/bk>

Received: 2020-08-06 Published: 2020-12-30

*Corresponding Email: hairul.anam91@gmail.com,
hana.panggabean@atmajaya.ac.id



This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

Pendahuluan

Working engagement dapat dikatakan sebagai sebuah proses partisipatif antara perusahaan dengan karyawannya di mana kapasitas dari karyawan digunakan dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi suatu keberhasilan perusahaan. Sehingga keterlibatan dari karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki pada pekerjaan dan perusahaannya, mereka dapat lebih bertanggung jawab, dan akan meningkatkan kinerjanya (Kaswan, 2017). Karyawan yang memiliki *working engagement* tinggi akan benar-benar serius dalam menangani jenis pekerjaannya. Secara langsung dapat mengurangi absensi atau ketidakhadirannya, dan rendahnya tingkat pengunduran diri atau tingkat permohonan diri untuk berpindah dari perusahaannya. Dan pada penelitian ini, penulis akan meneliti tentang bagaimana hubungan antara *working engagement*, budaya organisasi, serta komitmen organisasi pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk..

Sebagai bagian dari sebuah organisasi, penulis mengamati bahwa masih terdapat karyawan yang secara langsung tidak disiplin terhadap kehadiran, sering menunda pekerjaan, dan masih terdapatnya keluhan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut merupakan gejala dari *working engagement* di mana penulis menjadikan *working engagement* sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Sedangkan variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Schein (2009) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Sehingga dari definisi ini, ia menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi, dan pembelajaran yang dapat memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Selain budaya organisasi, Ghozali (2002) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa ada hubungan antara *working engagement* dengan komitmen organisasi. Sebuah komitmen dapat diartikan dengan adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi, serta memiliki keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi.

Metode

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian non-eksperimental, di mana variabel – variabel dalam penelitian ini tidak dimanipulasi, melainkan sudah termanifestasi pada subyek penelitian dan hendak diukur dalam keadaan tersebut. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Instrumen Penelitian

Budaya Organisasi

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang merujuk pada Mas'ud (2004) yang diseleraskan dengan budaya organisasi yang ada di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. di mana proses penyelarasan dan penyesuaian pernyataan pada kuesioner di bawah bimbingan dari tim perumusan budaya, Human Capital Engagement Group. Skala yang digunakan menggunakan *Likert style scale* dengan empat skala bertingkat (1=sangat tidak

setuju hingga 4=sangat setuju) dan item dalam kuesioner ini berjumlah 37 item.

Komitmen Organisasi

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadaptasi. Alat ukur yang akan digunakan adalah *Original Commitment Scale Items* (Allen and Meyer, 1990) meliputi *Affective Commitment Scale items*, *Continuance Commitment Scale items*, dan *Normative Commitment Scale items*. Skala yang digunakan menggunakan *Likert style scale* dengan empat skala bertingkat (1=sangat tidak setuju hingga 4=sangat setuju) dan item dalam kuesioner ini berjumlah 15 item.

Working Engagement

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadaptasi oleh peneliti. Skala yang digunakan menggunakan *Likert style scale* dengan empat skala bertingkat (1=hampir tidak pernah hingga 4=selalu) dan item pada kuesioner ini berjumlah 20 item.

Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah 83 karyawan Kantor Pusat PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. yang berstatus karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun. Status karyawan tetap dimaksudkan dengan asumsi bahwa para karyawan tetap telah mengikatkan diri sepenuhnya terhadap PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. dan karenanya merepresentasikan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. seutuhnya. Dengan demikian, pemahaman dan penerapan perilaku nilai-nilai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. adalah mutlak bagi mereka.

Metode Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *working engagement*, sehingga metode analisis data yang digunakan untuk memenuhi tujuan penelitian serta menjawab hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda.

Rumus regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= variabel terikat
a	= nilai konstanta
b ₁	= koefisien regresi variabel bebas 1
b ₂	= koefisien regresi variabel bebas 2
X ₁	= variabel bebas 1
X ₂	= variabel bebas 2
e	= error

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum pengujian regresi linear berganda dilakukan. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut terbebas dari asumsi-asumsi statistik, di mana menurut Ghozali (2002), terdapat uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum analisis linear berganda dapat dilakukan, yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

Hasil dan Pembahasan

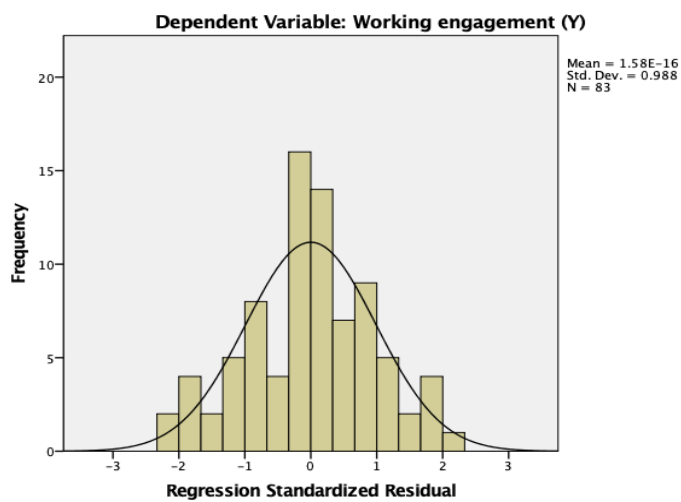
Gambaran Subjek Penelitian

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Subjek Penelitian

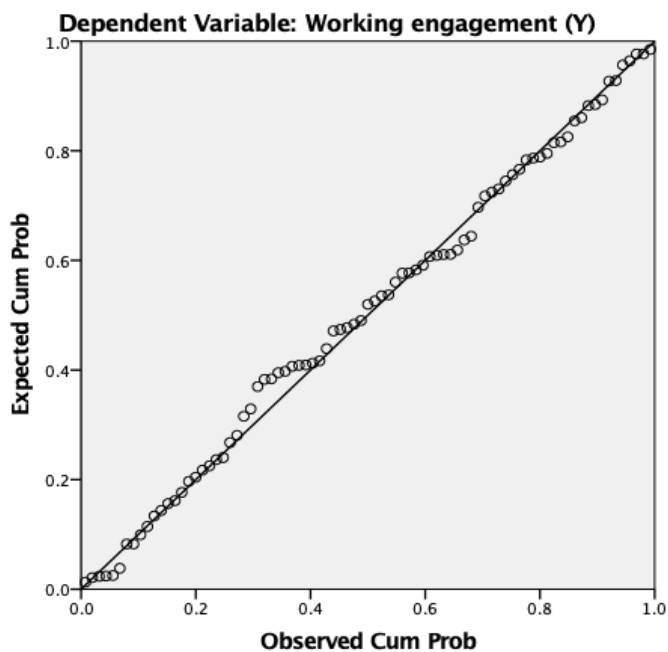
No	Aspek	Jumlah	Presentasi
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	35	42%
	Perempuan	48	58%
2	Usia		
	< 24 Tahun	1	1%
	24-35 Tahun	63	76%
	36-46 Tahun	12	14%
	> 46 Tahun	7	8%
3	Latar Belakang Pendidikan		
	SMA/Sederajat	1	1%
	D1-D3	4	5%
	S1	70	84%
	S2	8	10%
4	Lama/Masa Kerja		
	1-3 Tahun	46	56%
	4-6 Tahun	16	19%
	7-10 Tahun	9	11%
	>10 Tahun	12	14%
5	Posisi/Level Jabatan		
	Staff	27	33%
	Officer (Assistant Manager)	26	31%
	Manager-Senior Manager	25	30%
	AVP-VP-GM	5	6%

Uji Normalitas

Gambar 1. Histogram



Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual



Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Dan saat melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized sebagai dasar pengambilan keputusannya, didapat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa model regresi tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

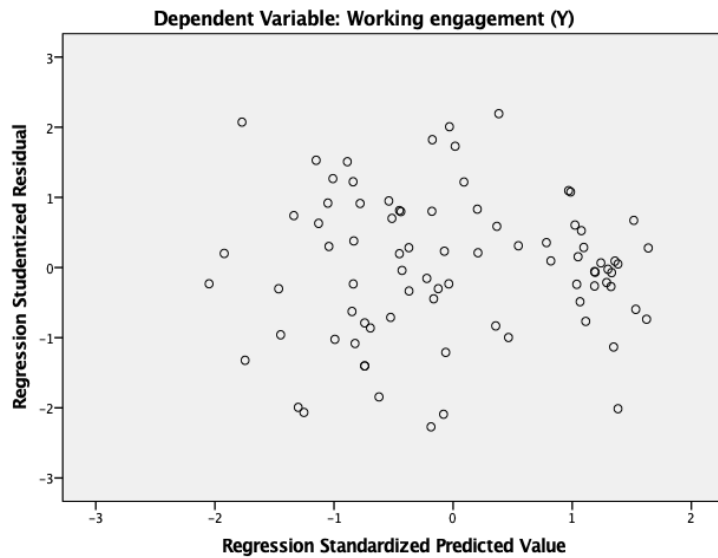
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.761	3.843		2.020	.047		
Budaya organisasi (X1)	.358	.045	.616	7.897	.000	.614	1.628
Komitmen organisasi (X2)	.317	.082	.302	3.867	.000	.614	1.628

a. Dependent Variable: Working engagement (Y)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari nilai VIF untuk ke dua variable independen kurang dari 10, dan nilai tolerance lebih dari 0,100.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Scatterplot



Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Working Engagement*

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil pengukuran budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap working engagement. Uji statistik yang digunakan dalam pengukuran ini adalah uji regresi linear berganda dengan metode regresinya adalah enter, namun peneliti melakukan uji inter korelasi dan uji distribusi normal terlebih dahulu (uji asumsi klasik) sebelum melaksanakan uji multi regresi. Hal ini peneliti lakukan karena hal tersebut merupakan syarat dari dilaksanakannya uji regresi linear berganda.

Tabel 3. Tabel Coefficients Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.761	3.843		2.020	.047
	Budaya organisasi (X1)	.358	.045	.616	7.897	.000
	Komitmen organisasi (X2)	.317	.082	.302	3.867	.000

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,761 + 0,358 X1 + 0,317 X2$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,761; artinya jika budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) nilainya adalah 0, maka besarnya working engagement (Y) nilainya sebesar 7,761.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,358; artinya setiap peningkatan budaya organisasi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan working engagement (Y) sebesar 0,358 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,317; artinya setiap peningkatan komitmen organisasi (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *working engagement* (Y) sebesar 0,317 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Pada persamaan regresi tersebut di atas, nilai β pada kolom unstandardized coefficients menjelaskan variabel mana dari variabel independen yang signifikan memengaruhi variabel dependennya. Nilai signifikansi baik variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi pada tabel di atas adalah lebih kecil dari 0,05 (< 0.05), yaitu 0,000. Hal ini juga menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap *working engagement*. Adapun besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen, yaitu budaya organisasi sebesar 0,358 (35,8%) dan komitmen organisasi sebesar 0,317 (31,7%).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *working engagement* karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Adapun besarnya pengaruh masing-masing adalah budaya organisasi sebesar 35,8% dan komitmen organisasi sebesar 31,7%. Jadi, H_0 ; Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *working engagement* ditolak dan H_a ; Terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *working engagement* diterima.

Saran bagi perusahaan adalah penyesuaian program dan suasana kerja yang lebih kasual perlu dilakukan, seperti perubahan ruang kerja yang tidak lagi kubikel, jam kerja lebih fleksibel, dan proses komunikasi antara atasan dengan bawahan lebih terbuka. Dan untuk penelitian selanjutnya, dengan memperhatikan bahwa akan munculnya generasi-generasi baru yang menyebabkan penyesuaian budaya dan motivasi kerja yang mungkin berbeda, variabel usia dan motivasi kerja dirasa dapat dijadikan variabel yang diteliti. Selain itu, peneliti menyarankan dalam menentukan sampel, diperlukan sampel dari populasi yang lebih luas. Misalnya populasi dari lintas daerah (seluruh wilayah kerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.) di mana masing-masing daerah memiliki budaya yang berbeda. Dan agar gambaran hasil yang didapatkan lebih komprehensif, penggunaan metode penelitian gabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif (*Mixed Methods*) dapat dilakukan.

Referensi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858. <https://doi.org/10.2307/256294>
- Ghozali, I. (2002). Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. *Jurnal Bisnis Strategi* Vol.9, 1-13.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Schein, E. H. (2009). *Coporate Culture Survival Guide*. San Fransisco: John Wiley & Sons.