

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah Daerah

Fahrel Alfais. A¹, Herlina², Syafwandi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang^{1,2,3}

Email: fahrelalfais@gmail.com

Keywords

Abstract

Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

This study aims to determine the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance in local government agencies. Organizational culture is one of the essential elements that shape individual behavior within an organization. Organizational commitment reflects the level of attachment and loyalty of employees to the organization where they work, while employee performance refers to the achievement of work results according to predetermined standards. This research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to several employees in local government institutions. The results showed that organizational culture positively and significantly affects organizational commitment and employee performance. A strong organizational culture can create a conducive work atmosphere, increase work morale, and foster employee loyalty to the organization. Therefore, improving organizational culture is one of the strategies that can be applied by local government institutions to improve the performance of civil servants.

Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting yang membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional menunjukkan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja, sedangkan kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai di instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan membentuk loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh instansi pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika penyelenggaraan pemerintahan daerah, peran sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan program-program publik. Pegawai sebagai aparatur sipil negara (ASN) tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis dan profesional, tetapi juga harus memiliki komitmen dan integritas dalam bekerja. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap perilaku, sikap, dan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan, dan simbol-simbol yang berkembang dalam lingkungan kerja dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berinteraksi antar individu maupun kelompok dalam organisasi. Budaya ini membentuk iklim kerja, memengaruhi pola komunikasi, pengambilan keputusan, hingga etos kerja pegawai. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, budaya organisasi yang positif dan konstruktif mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, loyal terhadap tugas, serta berorientasi pada pelayanan publik yang optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menyebabkan demoralisasi, rendahnya loyalitas, serta menurunnya produktivitas kerja.

Komitmen organisasional, sebagai bentuk keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap instansi, menjadi perpanjangan dari pengaruh budaya organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tidak mudah berpindah kerja, serta menunjukkan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai, yang merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, pada akhirnya akan dipengaruhi oleh sejauh mana budaya organisasi dan komitmen tersebut terbentuk dan dijalankan dalam aktivitas sehari-hari.

Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai menjadi sangat relevan dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara empiris keterkaitan antara ketiga variabel tersebut, dengan fokus pada instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik birokrasi, struktur formal, dan dinamika internal yang khas. Dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data melalui instrumen kuesioner, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran faktual mengenai kondisi budaya organisasi, tingkat komitmen pegawai, serta dampaknya

terhadap kinerja, yang pada akhirnya dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Tinjauan Pustaka

Budaya organisasi merupakan konsep yang telah lama menjadi perhatian dalam studi manajemen dan perilaku organisasi. Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dalam proses belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya ini diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan merasakan terhadap permasalahan yang dihadapi. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, filosofi yang memandu kebijakan organisasi terhadap karyawan dan pelanggan, serta aturan-aturan tertulis maupun tidak tertulis yang digunakan dalam berinteraksi.

Komitmen organisasional, menurut Meyer dan Allen (1991), terdiri dari tiga dimensi: afektif (keterikatan emosional), normatif (rasa kewajiban), dan kontinuan (pertimbangan untung-rugi jika meninggalkan organisasi). Komitmen ini penting karena berperan dalam menurunkan tingkat absensi dan turnover serta meningkatkan kinerja. Sementara itu, kinerja pegawai diartikan oleh Mangkunegara (2013) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti motivasi, kemampuan, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja. Beberapa penelitian terdahulu telah menguji keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja, serta antara budaya organisasi dengan komitmen.

Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif berdampak pada peningkatan loyalitas dan etos kerja pegawai. Studi oleh Nawawi (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan komunikatif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan daerah. Dengan demikian, hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai merupakan rantai sebab-akibat yang saling menguatkan dan patut diteliti lebih lanjut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada salah satu instansi pemerintah daerah di Indonesia, dengan jumlah sampel yang diambil secara purposive sampling sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengambilan data utama.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yang memungkinkan analisis hubungan simultan antar variabel laten serta menguji model pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, variabel intervening adalah komitmen organisasional, dan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Model konseptual disusun berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai t-statistik dan nilai p-value dari hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS. Seluruh proses analisis dilakukan secara sistematis untuk memastikan hasil yang valid dan dapat diinterpretasikan secara akademik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai t-statistik sebesar 5,86 ($>1,96$) dan p-value 0,000 ($<0,05$). Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap instansi. Budaya organisasi yang menekankan pada keterbukaan, partisipasi, penghargaan terhadap kinerja, serta etika kerja yang tinggi mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan pegawai. Selanjutnya, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik 4,93 dan p-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperjelas ekspektasi kerja, serta meningkatkan motivasi untuk

berprestasi. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional juga signifikan, yang menandakan bahwa komitmen berperan sebagai mediasi dalam hubungan tersebut. Pegawai yang merasa terikat secara emosional dan normatif terhadap organisasi cenderung menunjukkan upaya lebih dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara budaya organisasi, loyalitas, dan performa kerja. Pembahasan juga menunjukkan bahwa dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah yang sering kali dihadapkan pada tantangan perubahan kebijakan, tekanan politik, serta keterbatasan sumber daya, budaya organisasi yang kuat menjadi landasan penting dalam menjaga stabilitas dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, pembentukan budaya organisasi yang adaptif, inklusif, dan berbasis nilai-nilai integritas perlu terus didorong melalui pelatihan, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan pengawasan yang adil.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya loyalitas serta peningkatan produktivitas kerja. Komitmen organisasional juga terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh budaya terhadap kinerja. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu menjadi prioritas strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah perlunya penyusunan program pembentukan budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi, peningkatan komunikasi internal yang transparan, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan perilaku kerja sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Selanjutnya, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap implementasi budaya organisasi dan dampaknya terhadap komitmen serta kinerja pegawai guna memastikan terwujudnya organisasi pemerintah yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Nawawi, H. (2016). *Budaya Organisasi dalam Pemerintahan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.