

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KANTOR KECAMATAN SONDER***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK LIFE QUALITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN SONDER DISTRICT OFFICE*

Andre Ayal<sup>1</sup>  
Bernhard Tewal<sup>2</sup>  
Irvan Trang<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[andreayal22@gmail.com](mailto:andreayal22@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak :** Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Budaya Organisasi dan kualitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara simultan dan parsial terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder. Jenis penelitian adalah jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder, Secara parsial Kualitas Kehidupan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder dan Secara simultan Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder.

**Kata kunci:** *budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi*

**Abstract:** *Organizational Commitment is one topic that will always be a good review for management in an organization as well as for researchers who specifically focus on human behavior. Organizational Commitment becomes important especially for organizations that exist today because by looking at the extent to which an employee is aligned with the organization, and the extent to which the employee intends to maintain his membership in the organization, it can be measured as well as the commitment of an employee to his organization. Factors that can influence Organizational Commitment are Organizational Culture and quality of work. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work quality of life simultaneously and partially on Organizational Commitment in the Sonder District Office. This type of research is a type of associative research. The technique of collecting data is by using questionnaires. The data analysis technique in this study is multiple linear regression. The results showed that Partially Organizational Culture had a significant effect on Organizational Commitment to Sonder District Office Employees, Partially Quality of Life had no significant effect on Organizational Commitment to Sonder District Office Employees and Simultaneously Organizational Culture and Work Life Quality had a significant effect on Organizational Commitment to Employees Sonder District Office.*

**Keywords:** *organizational culture, quality of work life, organizational commitment*

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelolakaryawan atau pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin organisasi juga harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Organisasi publik merupakan organisasi birokrasi pemerintahan yang menerapkan kewenangan dan kekuasaan yang legal (formal) dengan adanya kualitas keahlian dalam pola struktur yang hirarkis. Organisasi di Indonesia, dalam hal ini institusi pemerintah identik dengan suatu organisasi yang besar tetapi lambat. Organisasi publik sering dilihat sebagai instansi pemerintah atau birokrasi pemerintah, harapan masyarakat menjadi sangat besar kepada organisasi publik. Keberhasilan suatu organisasi publik dapat terlihat dari kinerja aparturnya. Organisasi ini bertujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat demi kesejahteraan sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi sebagai pijakan dalam operasionalnya. Organisasi publik berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat tidak pada profit/laba/untung. Hal ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggung jawab.

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa "Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Selanjutnya, Kecamatan dipandang dari sudut sebagai Perangkat Daerah Kabupaten/Kota (Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Sonder adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara, Indonesia. Kantor Camat Kecamatan Sonder terdapat di Desa Talikuran.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai maka dibutuhkan ilmu, metoda dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan. Peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu akan semakin strategis terhadap perkembangan dan dinamika organisasi.

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Budaya Organisasi dan kualitas kerja.

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersamayang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari. Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas

dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kebulatan maksud semacam ini akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Perhatian organisasi untuk pelaksanaan program kualitas kehidupan kerja dianggap efektif untuk membuat orang-orang yang potensial dalam organisasi menikmati untuk bekerja dan membangun komitmen mereka untuk organisasi mereka. Selain itu, saat ini perusahaan yang dapat menawarkan kualitas hidup kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik kemungkinan akan mencapai maksimal dalam merekrut dan mempertahankan orang-orang yang berharga. Sehingga berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder".

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder
2. Budaya Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder.
3. Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2011:5) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001:4). Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Sagala, 2013:13).

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Allen dan Meyer (2013) dalam Sutrisno (2011:150) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterkaitan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai keajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*). Mathis dan Jackson (2000:53) memberikan definisi, komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

#### **Budaya Organisasi**

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, M 2007: 5). Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Organisasi, sebagai suatu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang

jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (Chatab, 2007: 9).

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Cascio (2003) kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang nyaman). Sementara yang kedua, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

### **Kajian Empiris**

Lanjar (2017). Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, analisis jalur, dan koefisien determinasi. Penelitian ini dilakukan di PG. Kremboong Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan PG. Kremboong berada dalam kategori baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kaunang (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Analisis data teknis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas dan uji reliabilitas angket penelitian, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis t. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hasjrat Abadi cabang Manado yang berjumlah 138 orang dan sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 58 responden. Manusia sebagai tenaga kerja adalah inti atau aset setiap perusahaan, karena manusia akan menjadi orang yang akan menentukan peran sumber daya lain yang termasuk dalam proses produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.

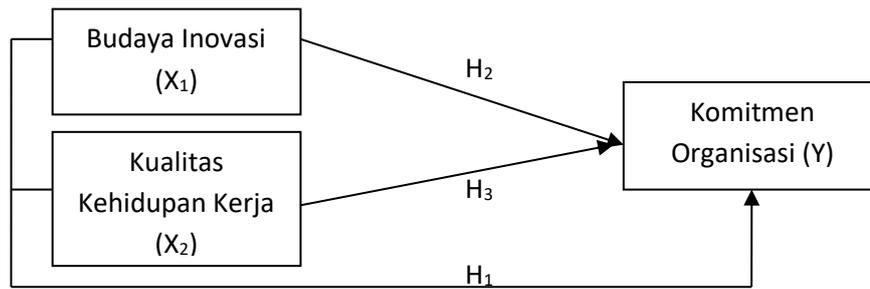
### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder.

### **Kerangka Penelitian**

Dalam Gambar 1 menunjukkan bahwa terdapat variabel yaitu variabel keputusan pembelian Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

Sumber : Kajian Teori 2019

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:132). Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Sonder. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai kantor kecamatan Sonder yaitu sebanyak 47 pegawai. Jumlah sampel ditentukan dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel adalah sebanyak populasi yaitu 47 pegawai.

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

### Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	=	Komitmen Organisasi
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>
X <sub>1</sub>	=	Budaya Organisasi
X <sub>2</sub>	=	Kualitas Kehidupan Kerja
e	=	Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,004	Valid	0,725
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>1.4</sub>	0,002	Valid	
	X <sub>1.5</sub>	0,002	Valid	

	X <sub>1.6</sub>	0,003	Valid	
	X <sub>1.7</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>1.8</sub>	0,022	Valid	
	X <sub>1.9</sub>	0,004	Valid	
	X <sub>1.10</sub>	0,003	Valid	
	X <sub>1.11</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>1.12</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>1.13</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>1.14</sub>	0,003	Valid	
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,004	Valid	0,658
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>2.4</sub>	0,002	Valid	
	X <sub>2.5</sub>	0,002	Valid	
	X <sub>2.6</sub>	0,003	Valid	
	X <sub>2.7</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>2.8</sub>	0,022	Valid	
Komitmen Organisasi (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,767
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid	
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid	
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid	
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid	
	Y <sub>1.6</sub>	0,007	Valid	

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Budaya Organisasi (X<sub>1.1</sub>, X<sub>1.2</sub>, X<sub>1.3</sub>, X<sub>1.4</sub>, X<sub>1.5</sub>, X<sub>1.6</sub>, X<sub>1.7</sub>, X<sub>1.8</sub>, X<sub>1.9</sub>, X<sub>1.10</sub>, X<sub>1.11</sub>, X<sub>1.12</sub>, X<sub>1.13</sub>, X<sub>1.14</sub>) adalah kurang dari (<) 0,05 yang berarti setiap pernyataan pada variable Budaya Organisasi dinyatakan valid. Nilai signifikansi untuk Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>2.1</sub>, X<sub>2.2</sub>, X<sub>2.3</sub>, X<sub>2.4</sub>, X<sub>2.5</sub>, X<sub>2.6</sub>, X<sub>2.7</sub>, X<sub>2.8</sub>) adalah kurang dari (<) 0,05 yang berarti setiap pernyataan pada variable Kualitas Kehidupan Kerja dinyatakan valid. Nilai signifikansi untuk Komitmen Organisasi (Y<sub>1.1</sub>, Y<sub>1.2</sub>, Y<sub>1.3</sub>, Y<sub>1.4</sub>, Y<sub>1.5</sub>, Y<sub>1.6</sub>) adalah kurang dari (<) 0,05 yang berarti setiap pernyataan pada variable Komitmen Organisasi dinyatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk variabel Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Komitmen Organisasi > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

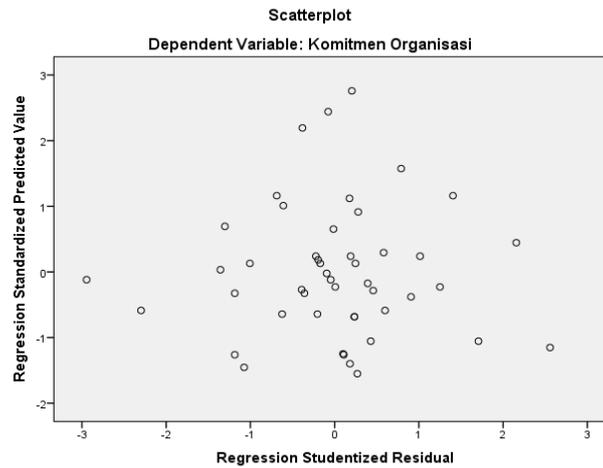
**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	.996	1.004
Kualitas Kehidupan Kerja	.996	1.004

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Tabel. 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heterokedastisitas**

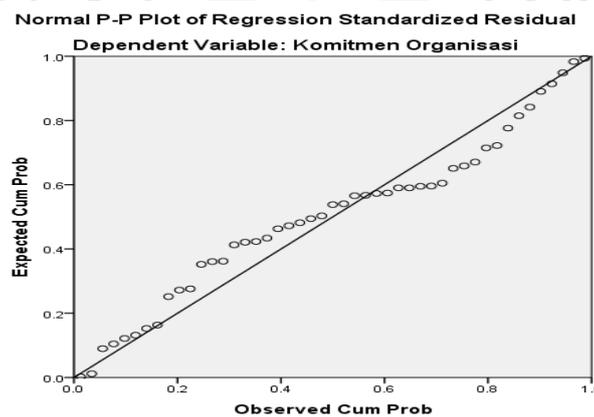


**Gambar 2 Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 2 menunjukkan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

**Uji Normalitas**



**Gambar 3 Uji Normalitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Analisa Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-4.784	8.918
Budaya Organisasi	.247	.096
Kualitas Kehidupan Kerja	.427	.193

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi  $Y = -4,784 + 0,247 X_1 + 0,427 X_2$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) dalam model regresi tersebut dapat

dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar  $-4,784$  memberikan pengertian bahwa jika Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Komitmen Organisasi (Y) sebesar  $-4,784$  satuan.

Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,247$  yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar  $0,247$  satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,427$  yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar  $0,427$  satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

## Uji Hipotesis F dan t

**Tabel 4 Uji Hipotesis F dan t**

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Budaya Organisasi	2.574	.013	5.438	.008 <sup>b</sup>
Kualitas Kehidupan Kerja	2.219	.032		

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Tabel 4. menunjukkan hasil uji hipotesis F dan t. berikut ini adalah hasil ujinya :

Hipotesis 1 :

$H_0$  : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.  $H_a$  : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,013 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hipotesis 2 :

$H_0$  : Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.  $H_a$  : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,032 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hipotesis 3 :

$H_0$  : Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.  $H_a$  : Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,008 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagikemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas danlebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklimorganisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dariapa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yangmengatur perilaku anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya perubahan komitmen organisasi oleh karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang nyaman). Sementara yang kedua, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya perubahan komitmen organisasi oleh karyawan dipengaruhi oleh Kualitas Kehidupan Kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder.
2. Secara parsial Kualitas Kehidupan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder.
3. Secara simultan Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder.

### **Saran**

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan harus mempetahankan budaya organisasi yang ada untuk meningkatkan Komitmen Organisasi.
2. Perusahaan juga harus meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan agar komitmen organisasi dapat meningkat
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Cascio, W. F. 2003. *Managing Human Resources*. Mc Graw –Hill, Colorado.
- Chatab, N. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Dessler. G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia : Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta.
- Kaunang. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Publik*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/17525/17057>. Vol 5 no 5, Hal 1-11. Diakses Tanggal 15 Oktober 2018.

Lanjar. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:152JnTWBsfJ:administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1689+&cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id>. Vol 43 no 1, Hal 1-7. Diakses Tanggal 31 January 2019.

Hasibuan, M. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba, Jakarta.

Rivai dan Sagala 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. PT. Prenhalindo, Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

