
**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KPU KABUPATEN
SIMALUNGUN**

Maludin Panjaitan✉, Selamat Siregar, Winarto
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Medan
Email: maludinp@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment is an interesting phenomenon because of the importance of a person's commitment to the company where the individual works or his organization. The hypothesis in this study is that there is an influence of organizational communication and organizational culture on organizational commitment at the KPU of Simalungun Regency. The sampling technique used by researchers is to use saturated sampling. This study used a population of 35 employees at the Simalungun Regency KPU Office. The results of this study are that organizational communication has a significant and positive effect on organizational commitment in Simalungun Regency. Organizational culture has a significant and positive effect on organizational commitment in Simalungun Regency. Organizational communication and organizational culture simultaneously have a significant effect on organizational commitment in Simalungun Regency. The magnitude of organizational communication and organizational culture on organizational commitment in Simalungun Regency is 72.6%, the remaining 27.4% is explained by other variables not discussed in this study.

Keywords: *Organizational communication; Organizational culture; Organizational commitment*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya. Komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari pegawai akan mendorong untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam dalam meningkatkan keberhasilan suatu organisasinya. Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Oleh karena itu berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten komitmen organisasi memerlukan dukungan terhadap komitmen komunikasi organisasi, budaya organisasi dan lain-lain untuk

memajukan perusahaan atau organisasi. Rumusan masalah pada artikel ini adalah apakah ada pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada KPU Kabupaten Simalungun?

TELAAH TEORETIS

Pengertian Komunikasi

Menurut Djamarah dalam Alamsyah dan Yuyun (2018:70), komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam. Menurut Goldhaber (dalam Rahayu et al., 2020), komunikasi organisasi adalah proses saling bertukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berhubungan sama lain agar mampu mengatasi perubahan lingkungan yang tidak pasti.

Budaya Organisasi

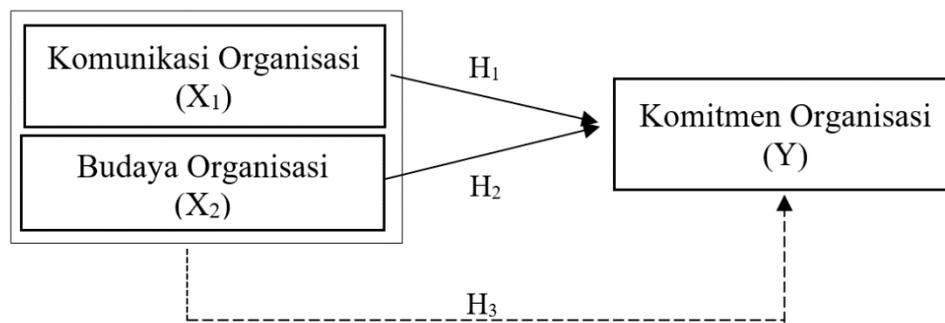
Menurut Nurdin (2016: 8) bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai rasa keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi.

Menurut Chaerudin (2019: 193) bahwa budaya organisasi diartikan “nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi, sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Sulaksono (2015: 2), budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

Komitmen Organisasional

Menurut Moorhead dan Griffin (2017:134), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wayan (2017:79), komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun

H₃: Komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah pegawai di Kantor KPU Kabupaten Simalungun sebanyak 35 orang. Teknik penarikan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan sampling jenuh, oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai Kantor KPU Kabupaten Simalungun. Adapun rumus regresi linear berganda adalah:

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

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

X₁ : Komunikasi Organisasi

X₂ : Budaya Organisasi

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi variabel bebas penelitian

e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 di bawah ini adalah hasil analisis regresi linier berganda. Berdasarkan Tabel 1 persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah

$$Y = -2,722 + 0,504X_1 + 0,478X_2$$

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.772	4.123		-.672	.506
	X1	.504	.128	.521	3.932	.000
	X2	.478	.161	.395	2.977	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olahan SPSS

Berikut penjelasan analisis regresi yang diperoleh:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -2,772. Artinya, apabila komunikasi organisasi dan budaya organisasi dalam keadaan tetap maka komitmen organisasi pegawai sebesar -2,772 satuan.
2. Apabila variabel budaya organisasi dalam keadaan tetap maka nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X₁) sebesar 0,504 maka apabila komunikasi organisasi meningkat 1 satuan maka komitmen pegawai akan meningkat sebesar 0,504 satuan.
3. Apabila variabel komunikasi organisasi dalam keadaan tetap maka nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 0,478 maka apabila budaya organisasi (X₂) meningkat 1 persen maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,478 persen.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda yang dipergunakan untuk analisis pengaruh parsial.

Tabel 2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.772	4.123		-.672	.506
	X ₁	.504	.128	.521	3.932	.000
	X ₂	.478	.161	.395	2.977	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi organisasi (X₁), nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel komunikasi organisasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun.
2. Nilai t hitung variabel budaya organisasi (X₂), nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), maka variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil uji F untuk menguji hipotesis simultan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	382.033	2	191.017	49.944	.000 ^b
Residual	133.862	35	3.825		
Total	515.895	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : hasil olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,994 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Kabupaten Simalungun.

Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.726	1.95566

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 4 diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) adalah 0,726. Nilai tersebut dapat diartikan pkomunikasi organisasi dan budaya organisasi dapat menjelaskan variasi komitmen sebesar 72,6%, sisanya $100-72,6 = 27,4\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai KPU Kabupaten Simalungun

Variabel komunikasi organisasi (X₁) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai KPU Kabupaten Simalungun. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Finisia dan Kasmiruddin, (2019) tentang Pengaruh Komunikasi

Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru. Hasilnya bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun

Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sucipta dan Surya (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). Hasilnya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi Kabupaten Simalungun.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi Kabupaten Simalungun.
3. Komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Kabupaten Simalungun.
4. Besarnya komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Kabupaten Simalungun sebesar 72,6% sisanya 27,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

1. Komunikasi organisasi perlu juga mengedepankan dan mengupayakan terus menerus hal-hal yang mendukung terciptanya komitmen organisasi pegawai di KPU Kabupaten Simalungun.
2. Budaya organisasi yang selama ini sudah baik, akan lebih baik lagi bila ditingkatkan untuk tercapainya komitmen organisasi KPU Kabupaten Simalungun.
3. Pegawai KPU Kabupaten Simalungun diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Yuyun. 2018. *Bangkitnya Bisnis Kuliner Tradisional: Meraih Untung dari Bisnis Masakan Tradisional Kaki Lima sampai Restoran*. Jakarta: Gramedia.
- Ali Chaerudin, 2019, *Manjemen Pendidikan dan Pelatihan SDM, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi, Jejak anggota IKAPI. 193
- Bagia, I Wayan. 2017. *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Graha Ilmu
- Finisia, F dan Kasmiruddin, (2019), *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru, JOM FISIP Vol. 6: Edisi II Juli – Desember 2019*
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.417
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2017). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30-42.
- Panjaitan, M. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 303-310.
- Panjaitan, M., & Siregar, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Simalem Resort. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(1), 21-30.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2016). *Teori Organisasi. Dalam Surat Sono, Perencanaan dan Pengembangan SDM (Terjemah ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sianipar, D. A., Winarto, W., & Sitohang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bpr Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 8(1), 19-34.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Simangunsong, B., Sinurat, E. J., & Winarto, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(1), 49-62.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sri Rahayu, M.Th. Retnaningdyastuti dan Fenny Roshayanti (2019) “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

- Organisasi Guru Sd Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang”
Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Vol. 8 No. 3 (2019).
- Wayan I, Sucipta Wibawa dan Made Surya Putra, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali), E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3027-3058 ISSN: 2302-8912.
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.