

PENGARUH KUALITAS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAR PADANG

Gus Andri, Lenny Hasan, dan Robi Saputra

ABSTRAK

Improving the quality of employee resources become very urgent and needs to be well planned, directed, and sustainable in order to improve the capability and professionalism. Fenomena-fenomena that occurred in Padang SAR Office by the writer's observation is unequal division of labor, the tendency of the difference between employees who do not have the skills as an opportunity to increase the necessary expertise in the field is limited tends to be given to employees who already have a position or skill. The research objective was to determine the effect of the Quality of Work and Organizational Culture Employee Work Commitment Against the SAR Office Padang. The approach in this research using descriptive quantitative method. In this study identified the variables into two independent variables the quality of work and organizational culture (X) and the dependent variable work commitment (Y). The population in this study were all employees of the office of Padang SAR of 88 people, a sample of 88 people. The data used are primary and secondary data and analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the study found a significant effect on the quality of work of work commitments. employees in the Office of the SAR Padang, organizational culture significantly influence the work commitment in Padang SAR Office. Based on the test variable f found the quality of work and organizational cultures together affect the commitment of employees working in the Office of the SAR Padang. In the variable quality of work, found the quality of work of employees is pretty good, needs to be innovation by improving the work of employees, employee efficiency and employee creativity. At the recommended cultural variables can be done on the innovation culture by replacing the old culture with new work culture. At work commitments variables are in fairly good state and therefore needs to be increased employee commitment by creating loyal employees in the work and given duties in accordance with the position

Keyword : Quality of Work , Organizational Culture and Work Commitment.

Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Pegawai mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam menghadapi pesatnya era globalisasi. Masalah-masalah yang terjadi merupakan suatu tantangan bagi organisasi untuk dapat memperbaiki manajemen, dan berusaha untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai. Penyebab dari terjadinya masalah tersebut

kemungkinan adalah kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai seperti iklim kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja dan faktor usia sehingga organisasi tersebut tidak dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi (Bryan, 2005).

Salah satu keberhasilan organisasi tergantung dari perilaku individu. Suatu organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan yang layak, memberi kesempatan berintegrasi dan mengikut sertakan pegawai dalam mengambil keputusan, memberikan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya. Bagaimanapun juga “ tingkat motivasi “ dan komitmen pekerja terhadap keinginan organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan yaitu pekerjaan yang benar-benar mereka harus lakukan (Sapeni, 2003).

Kantor SAR Padang mempunyai jumlah pegawai sebanyak 88 orang. Peningkatan jumlah pegawai dari tahun ke tahun disebabkan karena peningkatan volume pekerjaan yang meningkat sehingga memerlukan penambahan tenaga kerja. Sistem administrasi kepegawaian yang masih lemah dimana pengaturan tentang penempatan pegawai terpusat Pada Kantor SAR Padang.

Kantor *Search and Rescue* yang selanjutnya disebut Kantor SAR adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pencarian dan pertolongan (*search and rescue*) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan SAR Nasional. Kantor SAR secara teknis administratif dibina oleh Sekretaris Utama dan secara teknis fungsional dibina oleh Deputi Bidang Operasi SAR dan Deputi Bidang Potensi SAR. Kantor SAR dipimpin oleh seorang Kepala. Kantor SAR mempunyai tugas melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR, tindak awal dan operasi SAR, serta pengerahan dan pengendalian potensi SAR dalam rangka operasi SAR yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran dan/atau penerbangan, atau bencana dan musibah lainnya.

Berkenaan dengan komitmen kerja pegawai ini, berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada Kantor SAR Padang menunjukkan adanya fenomena-fenomena masih rendahnya komitmen kerja dari sebagian pegawai Kantor SAR Padang, indikasi dari rendahnya komitmen kerja sebagian pegawai Kantor SAR Padang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 : Permasalahan yang Berkenaan dengan Komitmen Kerja dari 88 Orang pegawai di Kantor SAR Padang

No	Permasalahan	Orang	%
1	Penyelesaian pekerjaan asal jadi	13	15 %
2	Penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu	13	15 %

3	Kemampuan teknis dalam penyelesaian pekerjaan rendah	18	20 %
4	Penguasaan tugas ekstra dan mendesak dari pegawai masih rendah	18	20 %
5	Rendahnya kerjasama pegawai dalam bekerja	18	20 %
6	Rendahnya penyesuan diri dalam perubahan pekerjaan	13	15 %

Sumber : Kantor SAR Padang, 2014

Fenomena ini semakin nampak pada kurangnya otomomi dan fleksibilitas kerja, fasilitas kurang mendukung, lemahnya penghargaan, pekerjaan yang diberikan kepada pegawai lebih beresiko, dan pola hubungan yang kurang harmonis karena adanya konflik internal. Menurut Achiar (2008) beberapa faktor mempengaruhi komitmen seseorang, yakni: kualitas kerja, kepemimpinan, insentif, motivasi kerja, budaya kerja organisasi. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Tjiptono, 2007).

Robins (2005) menjelaskan suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya, kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan kesetiaan dan komitmen organisasi. Budaya adalah tradisi yang telah dijadikan budaya / kebiasaan seterusnya sedangkan organisasi adalah sekumpulan orang yang berkumpul saling bekerja sama dan bertujuan untuk mencari keuntungan.

Kualitas kerja yang sesuai dengan diinginkan memberikan kontribusi positif terhadap komitmen kerja pegawai, dimana dengan kualitas yang diberikan akan membuat pegawai tersebut lebih komit dalam bekerja, begitupula dengan budaya organisasi yang menyenangkan akan memberikan komitmen yang kuat pada pegawai dalam bekerja.

Berikut data mengenai jumlah pegawai / golongan pada Kantor SAR Padang, dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Pegawai Berdasarkan Golongan Pada Kantor SAR Padang

No	Golongan	Pendidikan				Jumlah
		SLTA	DIII	S1	S2	
1	Eselon III	-	-	1	-	1
2	Eselon IV A	-	-	2	1	3
3	Golongan III	11	5	-	-	16
4	Golongan II	67	5	-	-	72
	Jumlah	78	10	3	1	88

Sumber : Kantor SAR Padang Tahun 2013

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai per golongan adalah sebagai berikut Eselon III sebanyak 1 orang, Eselon IV A sebanyak 3 orang, Golongan III sebanyak 16 orang dan Golongan II sebanyak 72 orang. Berkenaan dengan kualitas kerja pegawai, instansi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai memberikan pelatihan-pelatihan kepada semua pegawai, adapun bentuk pelatihan yang diperoleh pegawai adalah sebagai berikut : latihan dasar SAR, latihan haigh angel rescuer ethnic, vertical rescue, water rescue, scuba junggel rescue, latihan komunikasi, darat, latihan komunikasi pernebangan, heli rescue dan lainnya. Pelatihan ini mendukung kerja para pegawai rescue, karena pelatihan dilakukan agar pegawai tanggap di lapangan dalam mengatasi masalah yang ada.

Fenomena-fenomena yang terjadi pada Kantor SAR Padang berdasarkan pengamatan penulis adalah pembagian kerja yang tidak merata, kecenderungan perbedaan antara pegawai yang tidak mempunyai keterampilan sementara kesempatan untuk meningkatkan keahlian dibidang yang diperlukan sangatlah terbatas cenderung diberikan kepada pegawai yang sudah mempunyai posisi atau keterampilan. Hal ini menimbulkan masalah bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan atau sebaliknya dalam meningkatkan karier namun tidak mendapatkan peluang dan secara pasti akan mempengaruhi komitmen kerja setiap pegawai.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, peneliti merasa perlu meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan fenomena di atas, karena semua itu merupakan kondisi kerja para pegawai yang menguraikan rendahnya komitmen kerja mereka sehingga menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **”Pengaruh Kualitas Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor SAR Padang”**.

Landasan Teoritis

Kualitas Kerja

Berikut beberapa pengertian dan definisi tentang kualitas kerja. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Tjiptono, 2007). Sehingga definisi kualitas kerja dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen (Tjiptono, 2007). Kualitas kerja (*work quality*) dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima / peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka

harapkan / inginkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan. Jika jasa yang diterima atau dirasakan (*perceived service*) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas kerja dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka kualitas kerja dipersepsikan sangat baik dan berkualitas. Sebaliknya jika jasa yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan buruk.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Hasibuan (2007:87) menyatakan Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu (Riorini, 2004):

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pelatihan
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Efisiensi proses penempatan staf.
7. Kesempatan kerja yang sama.

Bitner dan Zeithaml dalam Riorini (2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan

yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Sunu (2004) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

1. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
2. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
3. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
4. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.
5. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

Berdasarkan teori di atas maka peneliti menentukan indikator dari kualitas kerja adalah sebagai berikut (Tjiptono, 2007) :

1. Hasil kerja, output yang dicapai pegawai dalam bekerja selama periode yang ditetapkan.
2. Efisiensi kerja, kemampuan pegawai dalam menghemat waktu dalam bekerja.
3. Kreativitas kerja, kemampuan pegawai menggunakan keahliannya dalam bekerja.

Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2006) budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Wirawan (2007) budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikemangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan pola perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi

mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sejalan dengan itu

Menurut Robins (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, peraturan, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma di antara para anggota organisasi serta kejelasan tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat peraturan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Selanjutnya Robins (2005) menjelaskan fungsi budaya organisasi adalah:

- 1) Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu, yaitu budaya menciptakan suatu perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi.
- 2) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang luas.
- 4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial.
- 5) Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Pendapat yang sama disampaikan oleh Siagian (2004:198) bahwa fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan adalah sebagai berikut:

- 1) Penentu batas-batas perilaku. Budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang ditampilkan dan berperilaku yang seharusnya dilakukan.
- 2) Menumbuhkan kesadaran tentang integritas sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi menuntut agar para anggotanya mengidentifikasi dirinya dengan organisasi.
- 3) Penumbuhan komitmen sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi para anggota organisasi akan bersedia membuat komitmen termasuk memberikan pengorbanan sedemikian rupa sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi.
- 4) Pemeliharaan stabilitas organisasi internal, kiranya mudah untuk memahami bahwa keberhasilan akan lebih mudah diraih, masalah lebih mudah dipecahkan dan iklim kerja sama dapat dipelihara apabila terdapat suasana stabil dalam organisasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Nikolis (2003) budaya organisasi memiliki 4 karakteristik yaitu :

- 1) Budaya organisasi bersifat khusus karena masing-masing organisasi memiliki sejarah-sejarah, pola komunikasi, sistem dan prosedur, pernyataan visi dan misi serta mitos-mitos.
- 2) Budaya organisasi itu pada hakikatnya stabil dan biasanya lambat berubah. Budaya organisasi akan berubah bila adanya ancaman krisis atau terjadi merger dengan organisasi yang lain.
- 3) Budaya organisasi biasanya memiliki sejarah yang implisit dan tidak eksplisit
- 4) Budaya organisasi tampak sebagai perwakilan simbol yang melandasi nilai-nilai organisasi tersebut.

Dimensi Budaya Organisasi

Terdapat beberapa dimensi yang membantu menjelaskan bagaimana dan mengapa orang dari berbagai budaya bertindak seperti yang mereka lakukan, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, mampu memberikan perubahan-perubahan dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, instansi mampu memberikan perhatian terhadap hal kecil maupun besar.
- 3) Orientasi hasil, instansi selalu mengevaluasi terhadap hasil yang telah dilakukan.
- 4) Orientasi orang, instansi selalu mengevaluasi orang-orang yang ikut andil dalam bekerja.
- 5) Orientasi tim, mengevaluasi team yang akan melakukan pekerjaan.
- 6) Keagresifan, agresif dalam melakukan tindakan.
- 7) Kemantapan, mantap dalam melakukan pekerjaan, tidak ada keraguan (Robbins, 2006)

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Robins (2008) budaya organisasi yaitu seperangkat asumsi, peraturan, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma diantara para anggota organisasi serta kejelasan tujuan organisasi. Maka Robins (2008) memberikan indicator dari budaya organisasi adalah :

1. Peraturan, dimana dalam sebuah organisasi ada aturan-aturan yang telah lama diterapkan dan aturan tersebut harus ditaati oleh para anggota organisasi.

2. Kejelasan tujuan, dimana sebuah organisasi harus mempunyai visi dan misi yang hendak dicapai oleh organisasi. Dimana visi dan misi ini merupakan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

Budaya organisasi menurut Fuand Mas'ud (2008) adalah :

- a. *Profesionalisme* adalah bisa membedakan antara masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, bertindak sesuai dengan tupoksinya.
- b. Jarak dari manajemen adalah hubungan yang terjalin antara manajemen dengan pegawai.
- c. *Team work* adalah sebetuk kerja sama antara rekan kerja.
- d. *Loyalitas* adalah pegawai yang bersedia bekerja kapanpun dan dimanapun.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan dilaksanakan dengan sebaiknya. Karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan sesuatu kegiatan, maka personil telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap (Robbins, 2003).

Robbins (2003:101) menyatakan bahwa “*as a state in which an employee identifies with a particular organization and, it's goal and whises to maintain membership in the organization*”. Seseorang yang memiliki komitmen akan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Tinggi rendahnya komitmen kerja seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhi terhadap hal demikian sebagai mana yang diungkapkan oleh Nawawi (2000) bahwa komitmen kerja selain tumbuh rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum dan organisasi, bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberi kontribusi terhadap komitmen.

Piet (1994) dalam Sapeni (2003) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki perilaku antara lain: punya kepedulian terhadap pekerjaannya, selalu

menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu rekan kerja, peduli dengan rekan sejawat, peduli dengan atasan dan peduli pada tugas pokok.

Sapeni (2003) mendeskripsikan komitmen sebagai berikut:

- 1) Komitmen untuk merubah keadaan merupakan dasar misi yang terpenting
- 2) Komitmen untuk menjadi pemikir besar dan menarik orang lain pada anda
- 3) Komitmen terhadap etika tinggi membangun kepercayaan bawahan
- 4) Komitmen untuk menjadi seorang yang peka dan mengilhami loyalitas
- 5) Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif dan mendukung hubungan yang produktif
- 6) Komitmen untuk mengambil keputusan dalam mengembangkan bakat bawahan
- 7) Komitmen untuk menggunakan kekuasaan secara bijaksana berarti memiliki pengaruh
- 8) Komitmen untuk mengambil resiko berat dan memperluas kemungkinan
- 9) Komitmen untuk bersikap berani akan memperkuat keteguhan hati

Komitmen pegawai terhadap tugas pokok atau pekerjaannya sangat penting karena pegawai yang memiliki komitmen akan mempunyai loyalitas yang tinggi, disiplin, kepatuhan, rasa hormat dan menunjukkan profesionalisme serta tanggung jawab yang tinggi pada tugas, pimpinan maupun kepada organisasinya.

Goleman dan Alex (2004) menyatakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki komitmen dalam pekerjaan adalah:

- 1) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran organisasi yang lebih penting, misalnya menyediakan waktu yang cukup untuk tugas-tugas yang diberikan, membantu rekan kerja yang lain jika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas, saling berdiskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan lebih mengutamakan tugas organisasi daripada tugas keluarga serta tidak memilih dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar dengan mencoba memahami setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan, menggunakan kemampuan secara optimal dalam melaksanakan tugas dan antusias terhadap kerja
- 3) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan, seperti meminta saran rekan kerja, dan pimpinan sebelum melakukan suatu tindakan, mendengar dengan penuh perhatian setiap ide yang disampaikan orang, melaksanakan setiap keputusan yang telah disepakati, dan tidak menolak jika diberikan sanksi jika tidak

melaksanakannya, menyelesaikan setiap permasalahan dengan musyawarah dan tidak memaksakan pendapat yang dikemukakan pada orang lain.

- 4) Aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok, seperti mengembangkan ide-ide atau gagasan dalam menagambil keputusan, menetapkan langkah-langkah dan tindakan dalam membuat perencanaan program kerja, pelaksanaan pekerjaan, dan mengevaluasi hasil kerja tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

Komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya sangat penting, karena pegawai yang memiliki komitmen, loyalitas, disiplin, kepatuhan, rasa hormat, mampu menunjukkan profesionalitas serta tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, pimpinan maupun juga organisasinya.

Semua orang secara alamiah memiliki komitmen. Masalahnya adalah bahwa komitmen semua orang tidak akan pernah sama. Ada orang yang komitmennya tinggi. Hal ini ditentukan oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan yang berbeda secara alamiah. Sherly dalam Hersey (1988) dalam Robbins (2003) juga menyatakan bahwa sikap seseorang dapat beralih atau berganti sesuai dengan perkembangannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh usia. Sikap seseorang sewaktu ia berusia muda tidak akan sama dengan sikap setelah ia berusia lanjut. Sherli juga menyatakan dalam Sahertian (1994) dalam Robbins (2003) bahwa pegawai yang masih muda, mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang telah berusia di atas 50 tahun. Lebih lanjut disebutkan bahwa :

Pegawai muda sangat berambisi dalam meniti karirnya. Sedangkan pegawai yang sudah tua semangat dalam meniti karirnya sudah mulai berkurang. Ini disebabkan karena pegawai tua sudah tidak mampu membuat komitmen dalam menjalankan tugas. Dan pegawai muda masih memiliki semangat dan kegairahan dalam meniti karirnya ke arah yang lebih baik.

Seorang pegawai akan mengalami sikap seperti itu secara alamiah. Walaupun pegawai dijuluki sebagai pengemban tugas mulia, namun tetap memiliki keterbatasan dalam menunjukan sikapnya terhadap tugas. Oleh sebab itu, seorang pegawai tetap dibina dan diarahkan agar dia memiliki komitmen terhadap tugasnya. Alex (2004) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu:

1. Faktor Usia

Merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Misalnya pegawai yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun.

2. Faktor Pengalaman kerja

Maksudnya adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan. Kebiasaan dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan keterampilan.

Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan pegawai . Akan tetapi bukan pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang turun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen kerjanya pun meningkat.

3. Faktor Iklim Kerja / Budaya Kerja

Merupakan suasana yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, penerangan, udara, keamanan dan lain-lain.

4. Faktor Motivasi

Merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seseorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat.

Komitmen tidak terlepas dari tanggung jawab. Orang yang komit, berarti melakukan, menjalankan tugas, berbuat dengan sungguh-sungguh, dan penuh tanggung jawab.

Hendri (2003) menyatakan bahwa rendahnya komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya di pengaruhi oleh faktor-faktor seperti ; (1) kepemimpinan, (2) kecerdasan, (3) insentif yang di terima, (4) motivasi kerja, (5) kerjasama, (6) kesesuaian penempatan petugas kesehatan (kepuasan kerja) dan (7) iklim organisasi. Sedangkan menurut Goleman dan Alex (2004) mengemukakan bahwa rendahnya komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah disebabkan ketidaksesuaian pekerjaan dengan insentif yang diterimanya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen seseorang merupakan faktor kunci dalam kaitan penyelesaian tugas, hubungan dengan organisasi serta kepemimpinannya. Sehingga apabila komitmen seseorang kuat dengan organisasinya (institusi) maka mereka mampu menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, rasa kepedulian terhadap lingkungan kerja termasuk dengan rekan kerjanya. Komitmen pula yang membuat

seseorang melaksanakan pekerjaan secara profesional dan aktif mendorong terciptanya hubungan kerjasama yang harmonis dengan semua pihak dalam organisasinya.

Komitmen kerja seseorang secara langsung dan tidak langsung dapat dipengaruhi oleh iklim kerja yang mendukung, motivasi kerja pegawai yang tinggi dalam bekerja yang akhirnya menyebabkan kepuasan kerja tercapai. Komitmen kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas sesuai teori yang diungkapkan oleh Hersey (1988) dalam Alex (2004) antara lain usia, faktor pengalaman kerja, faktor iklim kerja dan faktor motivasi.

Komitmen kerja adalah kepedulian terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, serta bagaimana seorang pegawai mempetanggung jawabkan tugasnya tersebut. Menurut Mc. Clelland dan Robins (2003) indikator pengukuran komitmen kerja adalah :

- a. Sikap terhadap tugas adalah bagaimana sikap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya
- b. Loyalitas adalah bagaimana loyal pada pekerjaannya
- c. Tanggung jawab adalah tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada pegawai
- d. Disiplin dalam bekerja adalah bagaimana pegawai dalam memilah waktu bekerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan populasi dan teknik pengambilan sampelnya seluruh pegawai SAR Kota Padang sebanyak 88 orang dengan menggunakan rumus Slovin, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F serta Koefisien Diterminasi (Adjusted R Square), Teknik analisis ini dibantu dengan menggunakan SPSS IBM versi 21.

Variabel Independent (bebas) adalah Kualitas kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) serta variabel dependent adalah Komitmen organisasi (Y)

Hasil Penelitian

Skor rata-rata kualitas kerja 3,40 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 68,03%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden telah memberikan kualitas kerja yang cukup baik di Kantor SAR Padang.

1. Pada indikator efisiensi kerja memiliki rerata terendah 3,99 dengan TCR 79,72% dimana pegawai memiliki efisiensi kerja yang cukup baik, belum sangat baiknya efisiensi kerja disebabkan oleh masih sedikitnya pegawai yang selalu bisa bekerja kapanpun dibutuhkan, kurang dari separuh pegawai tidak dapat bekerja tanpa petunjuk.
2. Pada indikator kreativitas kerja memiliki rerata tertinggi yaitu 4,19 dan TCR sebesar 83,75% dimana pegawai sudah puas dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Tingginya rerata pada indikator ini disebabkan oleh sebagian besar pegawai bisa bekerja tanpa prosedur kerja, pegawai tetap bekerja meskipun jam kerja sudah habis, pemikiran pegawai selalu pragmatif dalam bekerja dan selalu menggunakan logika.

Skor rata-rata budaya organisasi 3,87 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,44%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan budaya organisasi sudah cukup baik di Kantor SAR Padang.

1. Pada indikator peraturan memiliki rerata terendah 3,57 dengan TCR 71,48% dimana pegawai bekerja sesuai dengan kemauannya, disini terlihat pegawai bekerja tidak sesuai dengan tupoksinya, lebih dari separuh pegawai tidak mentaati peraturan.
2. Pada indikator kejelasan tujuan memiliki rerata tertinggi yaitu 3,86 dan TCR sebesar 77,16% dimana pegawai berusaha bekerja dengan giat guna mencapai tujuan dan pegawai sering bekerja guna memuaskan pimpinan.

Skor rata-rata komitmen kerja 3,96 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,12%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden telah memiliki komitmen kerja yang baik di Kantor SAR Padang.

1. Pada indikator disiplin dalam bekerja memiliki rerata terendah 3,82 dengan TCR 76,48% dimana pegawai permasalahan disini terlihat pegawai bekerja jarang sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Pada indikator tanggung jawab memiliki rerata tertinggi yaitu 4,13 dan TCR sebesar 82,50% dimana pegawai sering bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan kantor dan pegawai sudah bekerja sesuai dengan perintah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas

(independen) yaitu kualitas kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat (dependen) yaitu komitmen kerja. Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (kualitas kerja dan budaya organisasi) dengan variabel terikat (komitmen kerja). Secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linear berganda.

Uji t (t-test)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel bebas (kualitas kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (komitmen kerja) atau menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.026	1.218		4.947	.000
	kualitas kerja	.983	.032	.903	30.445	.000
	budaya kerja	.049	.009	.157	5.289	.000

a. Dependent Variable: komitmen kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Nilai koefisien yang disubsitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = 6.026 + 0.983X_1 + 0.049 X_2 + e$, dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6.026, hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada ($X_1=X_2=0$) sebelum dipengaruhi kualitas kerja dan budaya organisasi maka nilai komitmen kerja sudah ada sebesar 6.026.

2. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Dari tabel 4.12 nilai t_{hitung} variabel kualitas kerja adalah 30.445 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 88-2 = 86$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $30.445 > 1.663$, maka variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) yang berbunyi kualitas kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y) pegawai Kantor SAR Padang, maka dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

3. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Dari tabel 4.12 nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 5.289 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 88-2= 86$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.242 > 1.663$, maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) yang berbunyi budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap komitmen kerja (Y) pegawai Kantor SAR Padang, maka dengan demikian hipotesis pertama (H_2) diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.13.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.446	2	159.223	591.501	.000 ^a
	Residual	23.150	86	.269		
	Total	341.596	88			

a. Predictors: (Constant), budaya kerja , kualitas kerja

b. Dependent Variable: komitmen kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014.

Dari uji Anova dapat dinilai F_{hitung} sebesar 591.501 dengan probabilitas signifikansi 0.000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. $Df = 88-2-1 = 41$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2.322. Dari hasil di atas dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel kualitas kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor SAR Padang.

Koefisien Determinan (R^2)

Table 4.14
Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.932	.931	.519

a. Predictors: (Constant), budaya kerja , kualitas kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014

Nilai R^2 (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R^2 (*R-Square*) adalah sebesar 0,931 hal ini berarti besarnya pengaruh kualitas kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pegawai Kantor SAR Padang adalah sebesar 93,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t ditemukan nilai t_{hitung} variabel kualitas kerja adalah 30.445 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 88-2= 86$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $30.445 > 1.663$, maka variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. pegawai di Kantor SAR Padang
2. Berdasarkan uji t ditemukan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 5.289 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 88-2= 86$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.242 > 1.663$, maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Kantor SAR Padang.
3. Dari uji Anova dapat dinilai F_{hitung} sebesar 591.501 dengan probabilitas signifikansi 0.000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. $Df = 88-2-1 = 41$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2.322. Dari hasil di atas dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel kualitas kerja dan

budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor SAR Padang.

4. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R^2 (*R-Square*) adalah sebesar 0,931 hal ini berarti besarnya pengaruh kualitas kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pegawai Kantor SAR Padang adalah sebesar 93,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel kualitas kerja, ditemukan kualitas kerja pegawai adalah cukup baik, oleh sebab itu perlu dilakukan inovasi dan perbaikan terhadap kualitas kerja pegawai dengan cara meningkatkan hasil kerja pegawai, efisiensi kerja pegawai dan kreativitas kerja pegawai. .
2. Pada variabel budaya kerja berada dalam kategori cukup baik, dalam hal ini dapat disarankan perlu dilakukan inovasi terhadap budaya kerja dengan cara mengganti budaya kerja yang lama dengan budaya kerja yang baru. Terkadang pegawai dengan budaya kerja yang lama sifatnya menonton. Peningkatan budaya kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan peraturan yang baru dan kejelasan tujuan organisasi.
3. Pada variabel komitmen kerja berada dalam keadaan cukup baik oleh sebab itu perlu ditingkatkan komitmen kerja pegawai dengan cara membuat pegawai m bekerja dan diberi tupoksi sesuai dengan posisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. 2004. Komitmen Organisasi. Erlangga. Jakarta.
- Archiar. 2008. Komitmen Organisasi. New Jersey : Prentice Hall.
- Bryan. 1999. Communicologi: An Introduction to the Study of Communtion. (Onong.U,E,Trans) Bandung, Alumni.
- Deshpande & Farley. 1999. Management, 6th edition, New Jersey : Prentice Hall.
- Dessi Susanti. 2007. Pengaruh Kualitas Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang. Skripsi.

- Fuad Mas'ud. 2008. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Edisi Ketiga. Terjemahan Mulyadi. Erlangga. Jakarta.
- Hendri. 2003. <http://trainermuslim.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-dan-pns.html>. tanggal 20 Maret 2009
- Hasibuan, S. P, Melayu, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Idris. 2008. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang.
- Komitmen Pegawai. Diakses dari <http://Komitmen.co.id>. Bulan Desember 2013.
- Luthans, Fred, 1998, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: MCGraw Hill Book Co.
- Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Handari, 2000, *Administrasi Personel*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Nikolis. 2003. *Human Motivation*, Scott foresman, Glenview Illinois.
- Robbins. 2003. *Perilaku orang, konsep, kontroversi, aplikasi* (Handyana Pujaat Wika, penerjemah. Jakarta Prentalindo.
- _____. 2005. *Manajemen : Terjemahan oleh T. Hermaya dan Hary Slamet*, Jakarta : Indeks.
- _____. 2006. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al,*” *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol.3 No.1.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. INDEKS, Kelompok GRAMEDIA.
- Riorini, Sri vandayuli, “Quality Performance dan Komitmen Organisasi”, *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Volume 4, Nomor 3, 2004, hal 253-274.
- Rizaldi. 2009. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Rupbasan Klas I Padang*. Tesis. MM-UNP Padang.
- Rosdiana. 2006. *Hubungan kepemimpinan dan iklim kerja dengan motivasi kerja di Kabupaten Agam*.Tsis. MM UNP.Padang.

Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Pustaka Gramedia Utama.

Sapeni.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Alfabeta. Bandung.

Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Tjiptono. 2007. *Strategi pemasaran*. Yogyakarta : Andi.

Yohanes. 2008. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Kantor DPRD Padang*. Tesis. Universitas Bung Hatta Padang.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.