

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)

Christina Tri Setyorini

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Soedirman
Jl. H. R. Boenyamin No. 708 Purwokerto 53123
Tlp. +62281-637970, HP: +6281225680065
e-mail: ninataufikh@yahoo.com, ninataufikh@gmail.com

Siti Maghfiroh

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Soedirman
Jl. H. R. Boenyamin No. 708 Purwokerto 53123
Tlp. +62281-637970, HP: +628156903309
e-mail: firoh.susanto@gmail.com

Yusriyati Nur Farida

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Soedirman
Jl. H. R. Boenyamin No. 708 Purwokerto 53123
Tlp. +62281-637970, HP: +628156502390
e-mail: yusriyati_nur_farida@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja pada karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di Kabupaten Banyumas dan Cilacap. Sampel terdiri dari 90 karyawan BMT. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan korelasi Pearson dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun seluruh variabel independen berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan, namun pengaruh variabel keterlibatan kerja lebih kuat dibandingkan dua variabel independen lainnya yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah lebih meningkatkan komitmen karyawan dan mensosialisasikan budaya organisasi yang baik di antara karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan BMT

Kata Kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, keterlibatan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The objective of the present study is to analyze the influence of organizational commitment, organizational culture, and job involvement on employee performance among Baitul Maal wat Tamwil (BMT) employees in Kabupaten Banyumas and Cilacap. The sample size consists of 90 male and female employees. Data collected were analyzed by the application of statistical tests i.e., Pearson correlation and multiple regression. The results showed that positive and significant relationship exists between organizational commitment,

organizational culture, job involvement on employee performance. Although all three independent variables are strongly associated with organizational commitment, the impact of job involvement on employee performance is relatively stronger than that of the of organizational commitment, organizational culture on employee performance. Managerial implication of the study is to focus more on increasing employee commitment and socialize organization culture among employees for increasing BMT employee performance.

Keywords: *organizational commitment, organizational culture, job involvement, employee performance*

PENDAHULUAN

Fenomena penerapan prinsip syariah dalam lembaga keuangan semakin berkembang pesat, tidak hanya di perbankan tetapi juga lembaga keuangan bukan bank (LKBB) di antaranya adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT). BMT merupakan upaya pemberdayaan masyarakat lapisan bawah yang didukung oleh dana-dana dari para anggota komunitas Islam. Organisasi pembiayaan usaha kecil ini biasanya beroperasi berdasarkan prinsip pembagian hasil (termasuk berbagi kerugian) dan menggunakan nilai-nilai moral Islam dan solidaritas kelompok sebagai modal sosial guna mendorong pembayaran pinjaman. Solidaritas kelompok dibangun melalui rapat-rapat dan konsultasi-konsultasi berkala. Kadang-kadang BMT sendiri juga menjalankan bisnis eceran untuk mendukung skema pembiayaan usaha kecil.

Beberapa produk pembiayaan dan jasa yang ditawarkan BMT mirip dengan yang ada di bank-bank Syariah dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Namun perbedaan yang mencolok adalah para nasabahnya: bank-bank syariah biasanya menarik minat umat Islam pekerja kantor yang berasal dari kelas menengah, sementara BPRS sebagian besar melayani para muslim dari kelompok berpenghasilan menengah dan bawah. Memang ada kelompok nasabah bank-bank syariah/BPRS yang juga nasabah BMT, tapi kebanyakan nasabah BMT adalah umat Islam yang mempunyai usaha kecil dan menengah yang mempunyai akses relatif terbatas ke bank, dengan demikian BMT merupakan pendukung kuat Usaha Kecil Menengah (UKM).

Sebagian besar kegiatan bisnis di Indonesia terdiri atas usaha kecil dan menengah (Azis, 2008).

BMT sebagai penggerak sektor ekonomi riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi/SDM yang baik. BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah sudah saatnya berbenah diri untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan dana bagi pengembangan kegiatan usaha. BMT berkontribusi bagi suksesnya proses pembangunan, sehingga pelan tapi pasti dapat mengikis atau mengurangi jumlah penduduk miskin di Indonesia.

Meningkatnya permintaan akan modal membuat pertumbuhan lembaga pembiayaan termasuk BMT menjadi semakin banyak. Oleh karena itu BMT dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis melalui perbaikan kinerja karyawan. Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut BMT untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Sehingga, BMT tersebut dapat bersaing. Kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi efektivitas kerja individu. Sehingga keberhasilan maupun kegagalan organisasi tergantung pada kinerja individu-individu dalam organisasi (Saetang *et al.*, 2010). Kinerja karyawan merupakan perilaku pekerja yang dapat dipantau, diukur, dan dinilai dalam tingkat individu (Muchinsky, 2003). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti misalnya budaya organisasi (Shahzab *et al.*, 2012), gaya

kepemimpinan (Rukmani *et al.*, 2010), kepuasan kerja, komitmen organisasi (Khan *et al.*, 2010), dan keterlibatan kerja (Bashaw & Grant, 1994; Hackett *et al.*, 2001; Blau, 1986; Blau & Boal, 1987). Penelitian ini memfokuskan pada aspek komitmen organisasi, budaya organisasi, keterlibatan kerja serta kinerja karyawan. Dengan mengetahui pengaruh ketiga aspek tersebut maka dapat memberikan masukan kepada manajemen BMT dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini penting untuk dilakukan sebab dari hasil penelitian digunakan ini dapat membuktikan kepada masyarakat bahwa BMT mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat menengah ke bawah dengan pelayanan yang tidak kalah dengan lembaga keuangan konvensional dengan SDM yang mempunyai komitmen tinggi, dengan budaya organisasi yang kuat serta keterlibatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja BMT sehingga mampu bertahan dan berkembang sebagai penopang permodalan UKM.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Gomes (1995), kinerja adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Gomes (1995) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan perilaku mendapat perhatian luas dari penelitian-penelitian mengenai perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena terbukti skala pengukuran

subjektif mempunyai konsistensi (reliabilitas) yang tidak kalah dengan pengukuran objektif.

Komitmen Organisasi

Salah satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi. Definisi komitmen organisasi menurut Aranya *et al.* (1981) adalah sebagai berikut: (1) sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Budaya Organisasi

Selain faktor komitmen organisasi, faktor yang penting lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah budaya organisasi. Robbins (1996) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1996) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Keterlibatan Kerja

Faktor penting lainnya dalam organisasi selain komitmen dan budaya organisasi adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek ini pada diri sendiri dalam pekerjaan (Blau & Boal, 1987). Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja (Blau & Boal, 1987). Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas (Robbins, 1996), sehingga dengan

adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan produktivitas dari karyawan akan meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua dilakukan anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2002) menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik. Suliman dan Iles (2002) meneliti tiga dimensi konsep komitmen organisasi pada tiga jenis industri di Yordania, hasilnya menunjukkan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan. Chen, Silverthorne dan Hung (2006) meneliti hubungan antara komitmen organisasi, komunikasi dan kinerja karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dan prestasi kerja. Khan *et al.* (2010) menginvestigasi dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dari 153 karyawan perusahaan minyak dan gas baik swasta maupun BUMN, hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif dan dampak yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi. Jika

budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang baik dan berkualitas (Tjahjadi, 2001). Dengan demikian fungsi budaya adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dilakukan oleh para karyawan dan berfungsi sebagai alat kontrol perilaku karyawan (Sarahwati, 2009). Penelitian yang dilakukan Prasetyantono dan Kompyurini (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Gallagher (2008) menyatakan bahwa lebih dari 60 riset yang dilakukan antara tahun 1990 dan 2007, yang meliputi 7600 unit bisnis kecil menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berdampak pada perbaikan kinerja. Penelitian Shazad *et al.* (2012), menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkatkan kinerja menuju tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari perspektif organisasi, keterlibatan kerja merupakan kunci dalam memotivasi karyawan dan merupakan basis fundamental dalam mencapai keunggulan kompetitif di pasar global. Sedangkan dari perspektif individu, keterlibatan kerja merupakan kunci pertumbuhan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Brown, 1996). Keller (1997) menguji 532 peneliti dan insinyur dari 4 organisasi riset dan pengembangan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Blau dan Ryan (1997) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT yang berlokasi di Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap. Peneliti mengambil sampel dengan metode *judgment sampling*, yang juga disebut sebagai *purposive sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Karyawan yang dipilih adalah karyawan BMT yang telah bekerja lebih dari 1 tahun, dan merupakan karyawan tetap BMT. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja BMT di Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan keterlibatan kerja. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner untuk setiap pertanyaan adalah skala Likert dengan 5 point, yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Kinerja karyawan menurut Gomes (1995) adalah catatan hasil atau keluaran (outcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007), terdiri dari 10 item pertanyaan. Indikator yang digunakan

dalam penelitian ini adalah kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas seseorang terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas terhadap perusahaan, departemen, organisasi atau terhadap pekerjaan mereka (Mowday & Steers, 1979). Pengukuran komitmen organisasi ini menggunakan instrumen yang terdiri dari 9 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Porter dalam Mowday dan Steers (1979) yang menggunakan indikator *affective commitment*, *continuance comitment* dan *normative commitment*.

Budaya organisasi merupakan suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Prasetyono (2007).

Keterlibatan kerja menggambarkan derajat sejauhmana karyawan memusatkan perhatiannya terhadap pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah: 1. Keterlibatan karyawan dengan rekan kerja, 2. Keterlibatan karyawan dengan pelanggan, 3. Keterlibatan karyawan dengan pimpinan/atasan, 4. Keterlibatan karyawan dengan waktu kerja (Blau & Boal 1987).

Teknik Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu reliabilitas dan validitas (Indriantoro, 2002). Uji validitas menguji keakuratan data yang digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dari kuesioner menggunakan *product moment correlation* dengan SPSS. Pengukuran validitas dilakukan dengan membandingkan *Correlated Item-Total coloumn* (r hitung) dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2 dengan tingkat signifikansi 5%. Uji reliabilitas menguji konsistensi data yang dikumpulkan. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawabannya

stabil. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan *Cronbach Alpha* (α), dan variabel dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* (α) > 0.60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, variabel-variabel yang digunakan dalam analisis diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik agar model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square* atau *OLS*) menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Hair *et al.*, 1998). Penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena horizon waktu yang digunakan adalah *one shot study*.

Korelasi dan Regresi

Dua alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi linear. Korelasi tidak sama dengan regresi linear tetapi keduanya saling berhubungan. Regresi linear dapat menjadi alat prediksi yang baik dari model penelitian ini sedangkan korelasi mengkuantifikasi arah hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan korelasi Pearson karena asumsi distribusi data normal terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear

berganda digunakan dalam penelitian ini karena variabel bebas yang digunakan lebih dari dua variabel. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
x_1	= Komitmen Organisasi
x_2	= Budaya Organisasi
x_3	= Keterlibatan Kerja
$b_{1,2,3}$	= Koefisien regresi dalam setiap variabel
a	= Konstanta
e	= Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dalam Penelitian ini, total jumlah responden adalah 90 orang. Waktu penyebaran dan pengembalian kuesioner ini dilakukan mulai tanggal 25 September 2011 sampai 20 Oktober 2011. Total kuesioner yang disebar adalah 100 pada akhir penelitian hanya 94 kuesioner yang kembali. Dari 94 kuesioner terdapat 4 kuesioner yang tidak lengkap sehingga tidak dapat diolah, sehingga hanya 90 kuesioner yang diikutsertakan dalam penelitian. Oleh karena itu *response rate* dari penelitian ini adalah 90%. Berdasarkan usia responden terbagi menjadi laki-laki sebanyak 33,22% dan responden perempuan berjumlah 53,33%, sedangkan yang tidak mengisi profil sebanyak 14,45% responden. Dari tingkat pendidikan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 23,33%, D3 25,56% dan SLTA 36,673% sebanyak 14,45% tidak mengisi profil. Sebagian besar responden yang mengisi data profil berusia kurang dari sama dengan 30 tahun yaitu 51,11 %.

Uji Kualitas Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, dilakukan percobaan instrumen penelitian kepada 20 responden Berdasarkan hasil penelitian uji validitas diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai validitas yang lebih tinggi dari nilai kritis ($r_{tabel}=0,4438$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini *valid*. Sedangkan berdasar hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas alpha untuk setiap pertanyaan variabel dependen terhadap variabel independen nilainya lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam keempat variabel tersebut adalah reliabel untuk dijadikan

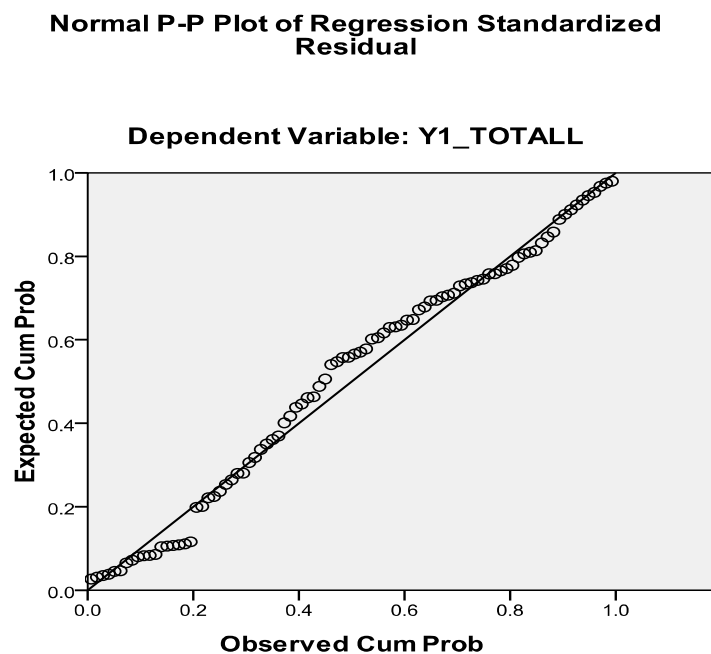
instrumen penelitian.

Metode *Successive Interval*

Metode *successive interval* digunakan dalam penelitian ini untuk mengubah data dari skala ordinal menjadi data berskala interval. Dari data berskala interval tersebut, kemudian dianalisis menggunakan regresi berganda untuk menguji hipotesis.

Uji Normalitas

Dapat disimpulkan pada Gambar 1 (*normal probability plot*) terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Normal Probability Plot

Uji Multikolinearitas

Dari Tabel 1 dapat dilihat hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang

nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Tabel 1. Nilai Tolerance dan VIF

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.890	1.210
2	Budaya Organisasi	.867	1.203
3	Keterlibatan Kerja	.899	1.350

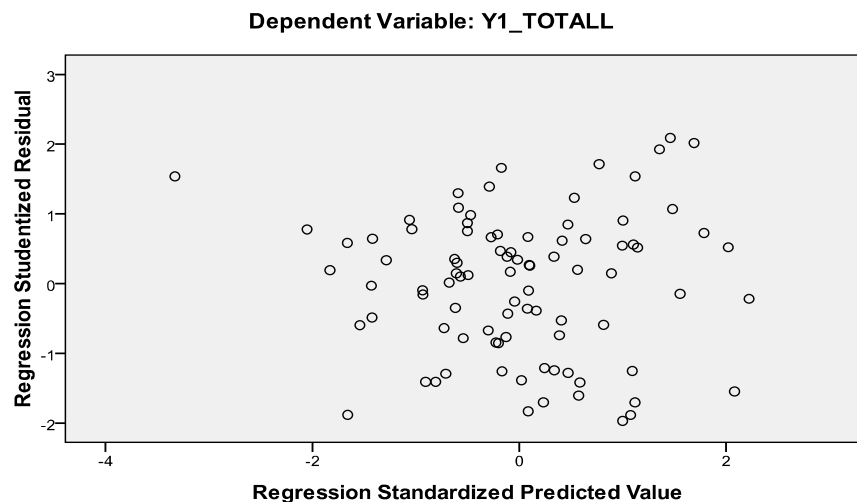
Sumber: data kuesioner yang diolah

Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 di bawah terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun

di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

Scatterplot



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Dua alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi linear. Korelasi tidak sama dengan regresi linear tetapi keduanya saling berhubungan. Regresi linear dapat menjadi alat

prediksi yang baik dari model penelitian ini sedangkan korelasi mengkuantifikasi arah hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Matriks korelasi antara variabel dependen dan independen ditunjukkan dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Korelasi Pearson

		Y1_TOTAL	X1_TOTAL	X2_TOTAL	X3_TOTAL
Pearson Correlation	Y1_TOTAL	1.000	.351	.374	.744
	X1_TOTAL	.351	1.000	-.017	.002
	X2_TOTAL	.374	-.017	1.000	.050
	X3_TOTAL	.744	.002	.050	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1_TOTAL	.	.000	.000	.000
	X1_TOTAL	.000	.	.435	.492
	X2_TOTAL	.000	.435	.	.320
	X3_TOTAL	.000	.492	.320	.

Sumber: data yang diolah

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil korelasi antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Namun demikian keterlibatan kerja mempunyai korelasi yang paling tinggi (yaitu $r=0,744$) di antara variabel komitmen

organisasi ($r=0,351$) dan budaya organisasi ($r=0,374$).

Analisis statistik selanjutnya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) yaitu komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan keterlibatan kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS Versi 17 diperoleh hasil regresi seperti ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Tabel *Coefficient* Hasil Analisis Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-54.248	5.618		-9.656	.000					
	X1_TOTAL	.827	.114	.355	7.259	.000	.351	.616	.355	.890	1.210
	X2_TOTAL	.684	.097	.344	7.018	.000	.374	.603	.343	.867	1.203
	X3_TOTAL	2.272	.153	.726	14.825	.000	.744	.848	.726	.899	1.350

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3023.421	3	1007.807	110.514	.000 ^a
	Residual	784.258	86	9.119		
	Total	3807.679	89			

a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL

Dependent Variable: Y1_TOTALL

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.787	60396.28815	1.873

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah

$$Y = -54.248 + 0,827 X1 + 0,684 X2 + 2,272 X3 + \hat{a}$$

Keterangan :

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Keterlibatan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

\hat{a} = error

Uji Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi pada tabel 3 didapat nilai t hitung sebesar 7,259 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 Apabila dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H1 diterima, artinya bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulaiman (2002); dan McNeesse-Smith

(1996) yang menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi di mana dia bekerja, maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut, sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Riyanto (2002); Chen, Silverthron dan Hung (2006); serta Khan et al (2010).

Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi pada tabel 3 didapat nilai t hitung sebesar 7,018 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Apabila dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H2 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nystrom (1993); Prasetyantono dan Kompyurini (2008), dan Soedjono (2005) yang

menyatakan budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Budaya mempunyai kekuatan penuh dan berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan lingkungannya. Oleh karena itu agar tercipta kinerja yang optimal dalam organisasi dibutuhkan perangkat atau sistem yang baik agar terbentuk budaya organisasi yang baik pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sarahwati (2009); Prasetyantono dan Kompyurini (2008); Gallagher (2008) dan Shazad et al (2012).

Uji Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi pada tabel 3 didapat nilai t hitung sebesar 14,825 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Apabila dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H3 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Blau dan Boal (1987) yang menyatakan keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan.

Dari hasil output regresi pada tabel 3 diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel keterlibatan kerja dengan koefisien 2,272. Kemudian diikuti oleh variabel yang lain yaitu variabel komitmen organisasi dengan koefisien 0,827. Sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah yaitu variabel budaya organisasi dengan nilai koefisien 0,684. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Keller (1997) dan Blau & Ryan (1997)

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (lihat tabel 5) yang disesuaikan

(*adjusted R²*) adalah 0,787 artinya 78,7 persen variasi dari semua variabel bebas (komitmen organisasi, budaya organisasi dan keterlibatan kerja) dapat menerangkan variabel tak bebas (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 21,3 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa: (a) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT, (b) budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT dan (c) keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT.

Implikasi

Dengan demikian kinerja karyawan BMT perlu ditingkatkan melalui komitmen organisasional dengan dengan cara mewujudkan harapan kerja karyawan sehingga dapat menumbuhkan rasa menjadi bagian dari organisasi, bangga terhadap organisasi, peduli terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi. Implikasi budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, adalah bahwa kinerja karyawan BMT perlu ditingkatkan melalui perbaikan berkelanjutan terhadap sistem organisasi BMT yang dapat meningkatkan sikap profesionalisme karyawan, jarak dari manajemen, sikap terbuka karyawan, keterampilan karyawan, dan integritas karyawan. Implikasi keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah kinerja karyawan BMT dapat ditingkatkan dengan melibatkan karyawan dalam organisasi yaitu melibatkan karyawan dengan rekan kerja, pelanggan, pimpinan, dan waktu kerja.

Berdasarkan hasil analisis perlu dipertahankan keterlibatan kerja yang telah ada.

Saran Penelitian Selanjutnya

Terbatasnya waktu penelitian dan sumber daya yang ada, penelitian ini hanya terbatas pada

karyawan BMT di Kabupaten Banyumas dan Cilacap saja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas area sampel penelitian. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode sampling yang berbeda misalnya menggunakan metode random sampling sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. M., & Mohammad, J. F. (2010). Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian Nurses. *Business Intelligence Journal*. Vol.3(1), pp.123-137.
- Antonio, M. S. (2008). Islamic Micro-finance Initiatives to Enhance Small and Medium-sized Enterprises, in Greg Fealy and Sally White (eds), *Expressing Islam: Religious Life and Politics in Indonesia*. ISEAS, Singapore, pp. 251-266.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An Examination of Professional Commitmen in Public Accounting. *Accounting, Organization, and Society*. Vol. 6, pp. 271-280.
- Aziz, N. (2008). Koperasi Syariah akan Diatur UU Koperasi. *Republika Online*, 28 February 2008.
- Bashaw, R. E., & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationships with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(2), pp 1-16.
- Berry, A., Rodriguez, E., & Sandee, H. (2001). Small and Medium Enterprises. Dynamics in Indonesia, *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 37 (3), pp. 363-384.
- Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12 (4), pp. 577-584.
- Blau, B. A & Boal, B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism, *Academy of Management Review*, 12, pp. 288-302.
- Blau, G., & Ryan, J. (1997). On Measuring Work Ethic: A neglected work commitment facet. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.51, pp. 435-448.
- Brown, S. P. (1996). A Meta Analysis and Review of Organizational: Research on job involvement. *Psychological Bulletin*. Vol.11, pp. 235-248.
- Chen, J. C., Silverthorne, C., & Hung, J. Y. (2006). Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27 (4), pp. 242-249.
- Gallagher, S., Brown, C., & Brown, L. (2008). A Strong Market Culture Drives Organizational Performance and Success. *Employment Relation Today*, Vol 35(1), pp.25-31.

- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F. C. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P.A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 392-413.
- Hair, J. F., Anderson, Jr., Tatham, R. E., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Keller, R. T. (1997). Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, Vol 82(4), pp. 539-545.
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F.A., & Ramay, M. I.(2010). *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance*. *European Journal of Social Sciences*, vol.15(3), pp. 292-298.
- Marijan, K. (2006), *Decentralisation and Cluster Industry Policy in Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya.
- McNeese-Smith, D. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational, *Hospital & Health Services Administration*, Vol.41:2, Summer, pp:160-175.
- Mowday, R., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol.14, pp. 224-247.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology Applied to Work* (7th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Nystrom, P. C. (1993). Organizational Cultures, Strategies, and Commitments in Health Care Organizations, *Health Care Manage Review*, Vol.18, 1993, pp:43-49
- Prasetyantono & Kompyurini, N. (2007). *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan pendekatan Balance Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Prinsip-Prinsip GCG.(Survei pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur)*. Simposium Nasional Akuntansi X-Makassar.
- Prasetyantono & Kompyurini, N. (2008). *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik.(Survei pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur)*. Simposium Nasional Akuntansi XI-Pontianak.
- Rukmani, K., Ramesh, M., & Jayakrishnan, J. (2010). Effect of Leadership Styles on Organizational Effectiveness. *European Journal of Social Sciences*.Vol.15(3), pp. 365-370.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs
- Saetang, J., Sulumnad, K., Thampitak, P., & Sungkaew, T.(2010). Factors Affecting Perceived Job Performance among Staff: A Case Study of Ban Karuna Juvenile Vocational Training Centre for Boys. *The Journal of Behavioral Science*, Vol. 5, No.1, pp.33-45.
- Sarahwati, N. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr.*

- Moewardi Surakarta*, Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta (Tidak dipublikasikan).
- Shahzad, F., Luqman, R.A., Khan, A.R., & Shabbir, L. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3(9), pp.975-985.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7, No.1, Maret 2005. Hal 22-47.
- Sulaiman, A. (2002). Is it Really a Mediating Construct?, *Journal of Management Development*, Vol.21, March, p.170-183.
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5),pp.407-426.
- Thee, Kian Wie. (1993), Industrial Structure and Small and Medium Enterprises Development in Indonesia, EDI Working Paper, Washington.
- Tjahjadi, B. (2001). Konsep Budaya Organisasi, Kesenjangan Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi. *Majalah Ekonomi*, Tahun XI, No.1, Hal.41-62.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,634	0,4438	Valid
2	0,722	0,4438	Valid
3	0,697	0,4438	Valid
4	0,543	0,4438	Valid
5	0,778	0,4438	Valid
6	0,763	0,4438	Valid
7	0,830	0,4438	Valid
8	0,563	0,4438	Valid
9	0,468	0,4438	Valid

Sumber: data kuesioner yang diolah

Lampiran 2: Hasil Pengujian Budaya Organisasi (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,506	0,4438	Valid
2	0,756	0,4438	Valid
3	0,857	0,4438	Valid
4	0,580	0,4438	Valid
5	0,606	0,4438	Valid
6	0,478	0,4438	Valid
7	0,614	0,4438	Valid
8	0,462	0,4438	Valid
9	0,570	0,4438	Valid
10	0,695	0,4438	Valid
11	0,770	0,4438	Valid
12	0,719	0,4438	Valid

Sumber: data kuesioner yang diolah

Lampiran 3: Hasil Pengujian Validitas Keterlibatan Kerja (X3)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,566	0,4438	Valid
2	0,579	0,4438	Valid
3	0,707	0,4438	Valid
4	0,517	0,4438	Valid

Sumber: data kuesioner yang diolah

Lampiran 4: Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,659	0,4438	Valid
2	0,653	0,4438	Valid
3	0,492	0,4438	Valid
4	0,699	0,4438	Valid
5	0,613	0,4438	Valid
6	0,466	0,4438	Valid
7	0,607	0,4438	Valid
8	0,833	0,4438	Valid
9	0,559	0,4438	Valid
10	0,476	0,4438	Valid

Sumber: data yang diolah

Lampiran 5: Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,843	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,866	0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja	0,813	0,60	Reliabel

Sumber: data yang diolah