

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN MAGANG BAKTI BCA KANTOR WILAYAH VII MALANG

Christania Putri Ardianti ¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti ²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
christaniaardianti13@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@gmail.com

Abstract

This research examines the influence of organizational culture as an independent variable on organizational commitment as a dependent variable. The aim of this research is to provide empirical evidence about the influence of organizational culture measured using the dimensions of stability, innovation, performance orientation, emphasis on rewards, supportiveness and social responsibility. social responsibility) towards organizational commitment. This research was conducted on employees of Internship Bakti BCA Regional Office VII Malang with a sample of 199 respondents. Data collection uses a questionnaire with distribution via Google Form. The research method used is a quantitative approach using Structural Equation Model (SEM) analysis with the help of SmartPLS software. The results of the research show that partially, there are only 5 (five) dimensions of organizational culture that have a positive and significant influence on organizational commitment among BCA Internship Bakti BCA Regional Office Malang employees, namely Stability, Innovation, Performance orientation, Emphasis on rewards, and Supportiveness. Meanwhile, the Social Responsibility dimension has no influence on organizational commitment among employees of Internship Bakti BCA Regional Office VII Malang.

Keywords: Organizational Culture, Dimensions of Organizational Culture, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini menelaah tentang pengaruh budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi diukur menggunakan dimensi *stability* (stabilitas), *innovation* (inovasi), *performance orientation* (orientasi kinerja), *emphasis on rewards* (penekanan pada imbalan), *supportiveness* (dukungan), dan *social responsibility* (tanggung jawab sosial) terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang dengan perolehan sampel sebanyak 199 responden. Pengambilan data menggunakan kuisioner dengan penyebaran melalui google form. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan bantuan *Software SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dimensi budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang hanya 5 (lima) dimensi saja yaitu *Stability*, *Innovation*, *Performance orientation*, *Emphasis on rewards*, dan *Supportiveness*. Sedangkan dimensi *Social responsibility* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Dimensi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.

A.PENDAHULUAN

Organisasi modern di era globalisasi saat ini dihadapkan pada lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis. Dalam menghadapi tantangan ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya sekedar faktor produksi, tetapi juga merupakan aset berharga yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi (Erkutlu, 2011). Di tengah persaingan yang ketat, karyawan menjadi elemen penting dalam upaya mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Dedikasi, komitmen, dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan memiliki peran yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan (Kessuwan & Muenjoun, 2010).

Salah satu konsep yang menjadi fokus perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan, identifikasi, loyalitas, dan kesediaan individu untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Miroshnir, 2013). Tingkat komitmen ini mencerminkan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Tok, 2013). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih terlibat, produktif, dan mempertahankan keterlibatan dalam jangka panjang (Al Rowwad, 2020).

Budaya organisasi dalam konteks penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pendorong utama dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi Yusuf (2020). Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi (Krajcsak, 2018). Keberhasilan suatu organisasi dalam membangun budaya yang stabil, inovatif, berorientasi pada kinerja, menekankan pada imbalan, memberikan dukungan, dan bertanggung jawab secara sosial dapat meningkatkan komitmen karyawan (Salam et al., 2023).

Budaya organisasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi komitmen karyawan. Budaya organisasi yang stabil, inovatif, berorientasi pada kinerja, menekankan pada imbalan, mendukung, dan bertanggung jawab sosial dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Terdapat temuan bahwa faktor-faktor ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Meskipun demikian, dalam praktiknya, beberapa organisasi mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan mereka. Salah satu contohnya adalah fenomena yang terjadi pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang, di mana terjadi pergantian karyawan setiap tiga tahun, menciptakan tim multigenerasi. Perbedaan budaya kerja antar generasi dapat menimbulkan konflik dan ketidaknyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada komitmen organisasi (Sarhan et al., 2019). Pergantian karyawan yang konstan dan adanya perbedaan generasi menciptakan tim multigenerasi dan berpotensi konflik pada perbedaan budaya kerja antar generasi. Data menunjukkan bahwa komitmen karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang masih belum optimal, yang tidak sesuai dengan tagline perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji budaya organisasi dalam konteks karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang. Dalam industri perbankan yang kompetitif, mencapai dan mempertahankan tingkat komitmen karyawan yang optimal dapat menjadi keunggulan strategis. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan positif dan memastikan keberlanjutan kesuksesan organisasi. Judul penelitian yang diusulkan adalah **"Analisis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang"**.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar efisien dan efektif, dengan tujuan mencapai kesuksesan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kesejahteraan masyarakat (Afandi, 2018). SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terkait tenaga kerja (Fahmi, 2017). Secara keseluruhan, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap kesuksesan dan perkembangan organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2005), komitmen organisasi merujuk pada sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan proses berkelanjutan di mana setiap karyawan secara aktif mendukung visi, misi, dan keberhasilan perusahaan. Eslami & Gharakhani (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis atau pola pikir yang mengikat individu untuk mengambil tindakan yang mendukung satu atau lebih tujuan, serta memiliki tekad untuk tetap bersama. Hughes et al. (2012) menambahkan bahwa pemimpin dapat membangun komitmen dengan menciptakan visi yang sesuai dengan pengikutnya, memiliki kredibilitas tinggi melalui keahlian yang relevan, dan mengumpulkan kelompok karyawan yang memiliki tujuan dan visi yang serupa. Secara keseluruhan dapat disimpulkan konsep komitmen organisasi mencakup sikap kesetiaan, dukungan aktif, dan keinginan kuat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi

Indrawijaya (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi melibatkan pola nilai, perilaku, termasuk bahasa, hasil karya, dan karsa yang erat terkait dengan persepsi nilai dan lingkungan. Sementara itu, Robbins & Coulter (2010), menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama, memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Menurut Robbins & Sanghi (2007), budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang dapat diterapkan, dan karyawan dapat merangkul budaya tersebut meskipun berasal dari latar belakang organisasi yang berbeda. Secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang

sangat penting dalam menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi, terutama dalam menghadapi berbagai masalah yang timbul akibat perubahan dan perkembangan eksternal.

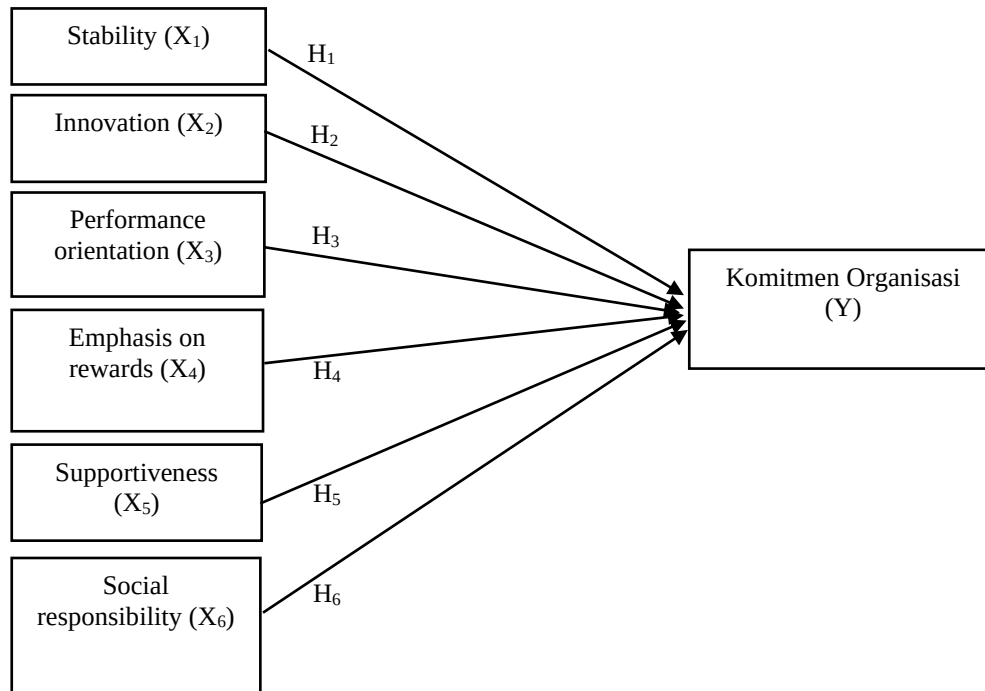
Komitmen terhadap organisasi memiliki dimensi yang beragam, seperti yang dijelaskan oleh Sarros et al. (2005), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki 6 (enam) dimensi yaitu *Stability* (Stabilitas), *Innovation* (Inovasi), *Performance orientation* (Orientasi Kinerja), *Emphasis on rewards* (Penekanan Pada Imbalan), *Supportiveness* (Dukungan), dan *Social responsibility* (Tanggung Jawab Sosial). Penjelasan mengenai 6 (enam) dimensi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. ***Stability* (Stabilitas)** dalam budaya organisasi adalah sejauh mana budaya organisasi tersebut bersifat tetap atau tidak berubah. *Stability* dapat nilai menggunakan indikator: keadaan yang terkendali, ketenangan, jaminan pekerjaan, dan rendahnya konflik.
2. ***Innovation* (Inovatif)** dalam budaya organisasi adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang mendorong untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. *Innovation* dapat nilai menggunakan indikator: bersifat inovatif, cepat mengambil peluang, berani mengambil risiko, dan bertanggung jawab secara individual.
3. ***Performance orientation*** atau orientasi kinerja adalah suatu konsep dalam budaya organisasi yang menekankan pada pencapaian hasil dan kinerja yang tinggi. *Performance orientation* dapat nilai menggunakan indikator: ekspektasi tinggi terhadap kinerja, antusiasme, berorientasi pada hasil, dan pekerjaan yang terorganisir.
4. ***Emphasis on rewards*** atau penekanan pada imbalan penekanan dalam budaya organisasi merupakan suatu budaya organisasi yang menekankan pada pentingnya memberikan imbalan yang adil dan kompetitif bagi karyawan. *Emphasis on rewards* dapat nilai menggunakan indikator: keadilan, jenjang karir, gaji tinggi untuk kinerja baik, dan pujian untuk pencapaian yang baik.
5. ***Supportiveness*** atau dukungan dalam budaya organisasi merujuk pada sikap, perilaku, dan kebijakan yang menunjukkan perhatian dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. *Supportiveness* dapat nilai menggunakan indikator: fokus pada kerja tim, berbagi informasi secara terbuka, peduli pada individu, dan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.
6. ***Social Responsibility*** atau Tanggung Jawab Sosial merupakan konsep yang mengacu pada kewajiban suatu organisasi untuk berkontribusi secara positif terhadap masyarakat dan lingkungannya. *Social Responsibility* dapat nilai menggunakan indikator: bersifat reflektif, memiliki reputasi baik, bertanggung jawab secara sosial, dan memiliki filosofi panduan yang jelas.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan modal konseptual yang menggambarkan bagaimana suatu teori terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka konseptual yang digunakan penelitian

terdahulu yang bersumber dari Mahmoud et al., 2023; Salam et al., 2023; Sarros et al., 2005 untuk diteliti dan dikembangkan seperti pada gambar kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis berdasarkan kerangka:

- H₁: Diduga Stability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H₂: Diduga Innovation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H₃: Diduga Performance Orientation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H₄: Diduga Emphasis On Rewards berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H₅: Diduga Supportiveness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H₆: Diduga Social Responsibility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

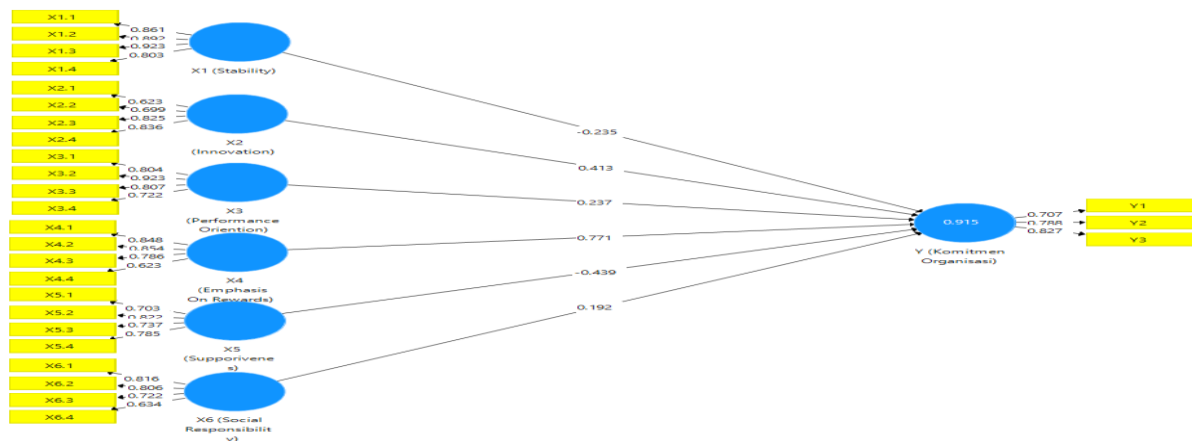
B.METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yang digunakan ialah karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh

Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang yang berjumlah 199 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui *google form*. Analisis data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* (*Partial Least Square*) versi 3.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

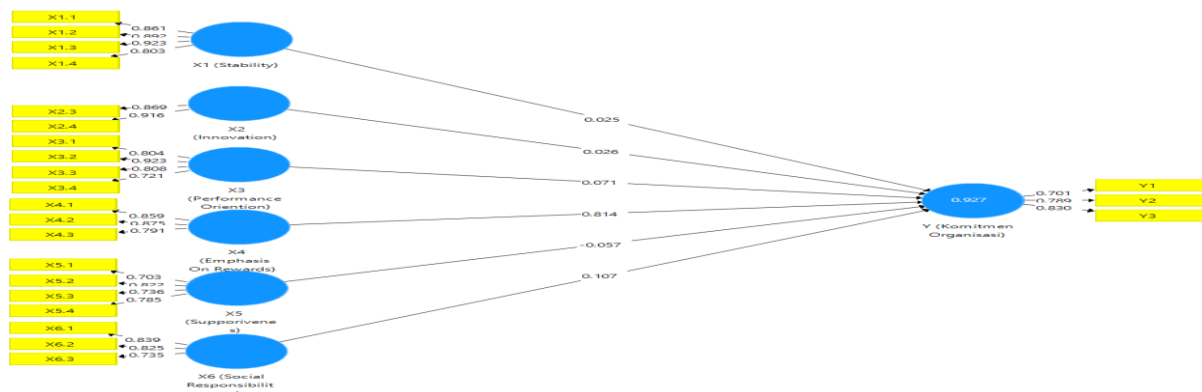
A. Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: *Output SmartPLS* (2024)

Gambar 2 Hasil Uji Tahap 1

Gambar 2 merupakan hasil pengujian tahap 1 menunjukkan nilai *loading factor* masih terdapat nilai yang kurang dari 0,70 sehingga sehingga peneliti mengeliminasi indikator guna untuk pengujian selanjutnya.



Sumber: *Output SmartPLS* (2024)

Gambar 3 Hasil Uji Tahap 2

Gambar 4.2 merupakan hasil uji tahap 2 yang sudah di eliminasi oleh peneliti, sehingga diperoleh nilai *loading factor* > 0,70 atau dapat dikatakan data valid dan siap untuk di lakukan pengujian selanjutnya.

B. Evaluasi Outer Model**a. Convergent Validity**

Tabel 1 Uji Convergent Validity (Loading Factor) Pertama

Variabel	Indikator	Loading Factor
Stability (X ₁)	X1.1	0.861
	X1.2	0.892
	X1.3	0.923
	X1.4	0.803
Innovation (X ₂)	X2.1	0.623
	X2.2	0.699
	X2.3	0.825
	X2.4	0.836
Performance orientation (X ₃)	X3.1	0.804
	X3.2	0.923
	X3.3	0.807
	X3.4	0.722
Emphasis on rewards (X ₄)	X4.1	0.848
	X4.2	0.854
	X4.3	0.786
	X4.4	0.623
Supportiveness (X ₅)	X5.1	0.703
	X5.2	0.822
	X5.3	0.737
	X5.4	0.785
Social responsibility (X ₆)	X6.1	0.816
	X6.2	0.806
	X6.3	0.722
	X6.4	0.634
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0.707
	Y.2	0.788
	Y.3	0.827

Sumber: Data primer diolah menggunakan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari hasil analisis menggunakan aplikasi *SmartPLS*, diketahui bahwa terdapat 23 indikator yang memiliki nilai *loading factor* > 0,70, sehingga dikatakan valid serta memiliki tingkat validitas yang tinggi. Selain itu terdapat 4 indikator yang memiliki *loading factor* < 0,70 artinya indikator tersebut memiliki tingkat validitas yang rendah, sehingga indikator tersebut perlu dieliminasi dari model. Nilai *loading factor* setelah dieliminasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji Convergent Validity (Loading Factor) Kedua

Variabel	Indikator	Loading Factor
Stability (X ₁)	X1.1	0.861
	X1.2	0.892
	X1.3	0.923
	X1.4	0.803
	X2.3	0.825
	X2.4	0.836

Variabel	Indikator	Loading Factor
Performance orientation (X ₃)	X3.1	0.804
	X3.2	0.923
	X3.3	0.807
	X3.4	0.722
Emphasis on rewards (X ₄)	X4.1	0.848
	X4.2	0.854
	X4.3	0.786
Supportiveness (X ₅)	X5.1	0.703
	X5.2	0.822
	X5.3	0.737
	X5.4	0.785
Social responsibility (X ₆)	X6.1	0.816
	X6.2	0.806
	X6.3	0.722
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0.707
	Y.2	0.788
	Y.3	0.827

Sumber: Data primer diolah menggunakan *SmartPLS* (2024)

Hasil pengolahan data yang ditunjukkan tabel 4.13, setelah dilakukan eliminasi pada indikator $< 0,70$. Maka seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki *loading factor* $> 0,70$ dan dikatakan valid, dimana hal tersebut mengidentifikasi bahwa indikator tersebut layak untuk digunakan dalam uji hipotesis.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE
X1 (Stability)	0.778
X2 (Innovation)	0.778
X3 (Performance Orientation)	0.746
X4 (Emphasis On Rewards)	0.768
X5 (Supportiveness)	0.783
X6 (Social Responsibility)	0.877
Y (Komitmen Organisasi)	0.674

Sumber: Data primer diolah menggunakan *SmartPLS* (2024)

Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai AVE yang dimiliki oleh setiap variabel sudah memiliki nilai lebih dari 0,5. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $> 0,5$.

c. *Discriminant Validity*Tabel 4 Nilai *Discriminant Validity*

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
X1 (<i>Stability</i>)	0.982						
X2 (<i>Innovation</i>)	0.961	0.975					
X3 (<i>Performance Orientation</i>)	0.912	0.919	0.927				
X4 (<i>Emphasis On Rewards</i>)	0.908	0.888	0.913	0.918			
X5 (<i>Supportiveness</i>)	0.882	0.882	0.895	0.876	0.899		
X6 (<i>Social Responsibility</i>)	0.878	0.893	0.896	0.856	0.891	0.936	
Y (Komitmen Organisasi)	0.821	0.896	0.864	0.89	0.885	0.847	0.899

Sumber: Data primer diolah menggunakan *SmartPLS* (2024)

Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji *discriminant validity* menunjukkan nilai korelasi setiap variabel dengan variabel itu sendiri memiliki nilai yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi dengan variabel lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel laten yang ada di dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dan memenuhi uji *discriminant validity*.

d. *Uji Reliabilitas*Tabel 5 Nilai *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1 (<i>Stability</i>)	0.905
X2 (<i>Innovation</i>)	0.904
X3 (<i>Performance Orientation</i>)	0.885
X4 (<i>Emphasis On Rewards</i>)	0.898
X5 (<i>Supportiveness</i>)	0.907
X6 (<i>Social Responsibility</i>)	0.951
Y (Komitmen Organisasi)	0.757

Sumber: Data primer diolah menggunakan *SmartPLS* (2024)

Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* yang dimiliki oleh setiap variabel sudah memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai *cronbach alpha* yang baik mengindikasikan bahwa model memiliki kondisi yang baik, dan boleh untuk dilanjutkan ke tahapan selanjutnya dalam analisis.

C. Model Struktural (*Inner Model*)**a. Uji *R-Square***Tabel 6 Nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y (Komitmen Organisasi)	0.915	0.912

Sumber: Data primer diolah menggunakan *SmartPLS* (2024)

Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel dependen komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 0,915. Nilai *R-Squares* dapat dikatakan model kuat ($>0,75$), moderate ($>0,50$) dan lemah ($>0,25$). Hal ini berarti variabel *Stability* (X_1), *Innovation* (X_2), *Performance orientation* (X_3), *Emphasis on rewards* (X_4), *Supportiveness* (X_5), dan *Social responsibility* (X_6) memiliki mempengaruhi terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 91,5%. Sedangkan sisanya (8,5%) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya (selain variabel dalam penelitian ini). Hasil ini dapat di simpulkan hasil nilai *R-Squares* memiliki model kuat karena lebih dari 0,75.

b. Uji *Q-Square*Tabel 7 Niali *Q-Square*

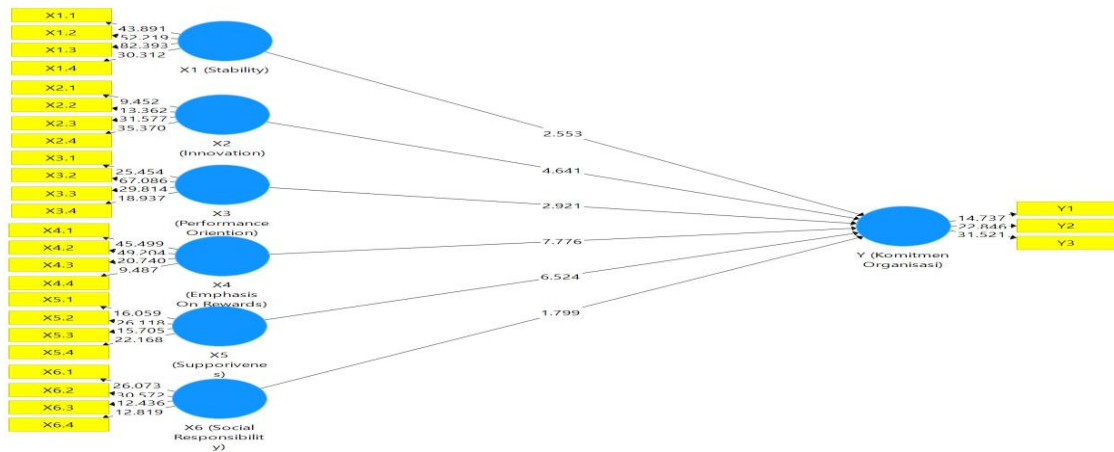
Variabel	<i>Q-Squares</i>
Y (Komitmen Organisasi)	0.558

Sumber: Data primer diolah menggunakan *SmartPLS* (2024)

Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai *Q-Squares* untuk variabel endogen yaitu komitmen organisasi (Y) sebesar 0,558. Model ini dapat dikatakan baik jika memiliki nilai *Q-Square* 0,35, moderate jika memiliki nilai 1.15 dan dikatakan lemah jika memiliki nilai 0.02. Oleh karena *Q-Squares* $0,558 > 0,35$ maka disimpulkan *Stability* (X_1), *Innovation* (X_2), *Performance orientation* (X_3), *Emphasis on rewards* (X_4), *Supportiveness* (X_5), dan *Social responsibility* (X_6) memiliki relevansi prediksi untuk komitmen organisasi (Y). Diketahui nilai *Q-Squares* 0,558 lebih besar dari 0,35, maka disimpulkan relevansi prediksi kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki nilai prediktif yang relevan serta memiliki nilai observasi yang baik (lebih dari 0,35).

D. Hasil Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)



Sumber: *Output SmartPLS (2024)*

Gambar 3 Hasil *Bootstrapping*

Dapat dilihat dari hasil bootstrapping. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah $t\text{-statistik} > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $p\text{-value } 0,05$ (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

b. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (<i>Stability</i>) -> Y (Komitmen Organisasi)	0.235	0.232	0.092	2.553	0.005
X2 (<i>Innovation</i>) -> Y (Komitmen Organisasi)	0.413	0.411	0.089	4.641	0.000
X3 (<i>Performance Orientation</i>) -> Y (Komitmen Organisasi)	0.237	0.237	0.081	2.921	0.002
X4 (<i>Emphasis On Rewards</i>) -> Y (Komitmen Organisasi)	0.771	0.766	0.099	7.776	0.000
X5 (<i>Supportiveness</i>) -> Y (Komitmen Organisasi)	0.439	0.436	0.067	6.524	0.000
X6 (<i>Social Responsibility</i>) -> Y (Komitmen Organisasi)	0.192	0.195	0.107	1.799	0.036

Sumber: Data primer diolah menggunakan *SmartPLS (2024)*

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa secara parsial dimensi budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang hanya 5 (lima) dimensi saja yaitu *Stability*, *Innovation*, *Performance orientation*, *Emphasis on rewards*, dan *Supportiveness*. Sedangkan dimensi *Social responsibility* tidak

memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang.

E. Pembahasan

1. Secara parsial variabel *stability* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur 0,235, nilai p-value sebesar 0,005, dan nilai T-Statistik sebesar 2,553. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (1,96), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik *stability* organisasi pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang, maka komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang juga semakin meningkat.
2. Secara parsial variabel *Innovation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur 0,413, nilai p-value sebesar 0,000, dan nilai T-Statistik sebesar 4,641. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (1,96), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik *innovation* organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang, maka komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang juga semakin meningkat.
3. Secara parsial variabel *Performance Orientation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur 0,237, nilai p-value sebesar 0,002, dan nilai T-Statistik sebesar 2,921. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (1,96), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik *Performance Orientation* organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang, maka komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang juga semakin meningkat.
4. Secara parsial variabel *Emphasis on Rewards* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur 0,771, nilai p-value sebesar 0,000, dan nilai T-Statistik sebesar 7,776. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (1,96), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik *emphasis on rewards* organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang, maka komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang juga semakin meningkat.
5. Secara parsial variabel *Supportiveness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur 0,439, nilai p-value

sebesar 0,000, dan nilai T-Statistik sebesar 6,524. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (1,96), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik *Supportiveness* organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang, maka komitmen organisasi pada Karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang juga semakin meningkat.

6. Secara parsial variabel *Social Responsibility* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan magang. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur 0,192, nilai p-value sebesar 0,036, dan nilai T-Statistik sebesar 1.799. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (1,96), berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab sosial yang diterapkan organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen karyawan organisasi pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang. Hal ini mungkin dikarenakan terdapat faktor-faktor lain di luar variabel *Social Responsibility* tersebut yang lebih dominan dalam membentuk komitmen organisasi Karyawan Magang Bakti di lingkungan BCA Kantor Wilayah VII Malang.

D.KESIMPULAN

Secara keseluruhan budaya organisasi yang meliputi 6 (enam) dimensi *Stability*, *Innovation*, *Performance Orientation*, *Emphasis on Rewards*, *Supportiveness*, dan *Social Responsibility* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi hanya 5 (lima) dimensi saja yaitu *Stability*, *Innovation*, *Performance Orientation*, *Emphasis on Rewards*, dan *Supportiveness*. Sedangkan dimensi *Social Responsibility* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Magang Bakti BCA Kantor Wilayah VII Malang.

E.SARAN

Saran penelitian mencakup langkah-langkah strategis seperti studi komparatif dengan kantor Bank BCA lain untuk memahami budaya organisasi, analisis faktor-faktor penghambat dalam menciptakan komitmen karyawan, penerapan program pengembangan karyawan, dan survei periodik untuk memantau perubahan dalam budaya organisasi. Diharapkan langkah-langkah ini akan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan di Kantor Wilayah VII Malang, sementara hasil penelitian juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, serta memberikan rekomendasi spesifik untuk meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In *Nusa Media: Yogyakarta*.
- Al Rowwad, A. (2020). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness, Education excellence and innovation management through vision 2020. *Conference Paper*, 9134.
- Erkutlu, H. (2011). The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(6), 532–554.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), 225–247.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Aplikasi. In *Alfabeta: Bandung*.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. In *Jakarta: Salemba Humanika*.
- Indrawijaya, A. I. (2010). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. In *Bandung: Refika Aditama*.
- Kessuwan, K., & Muenjoun, N. (2010). Employee Satisfaction: work related and personal factors. *International Review of Business Research Papers*, 6(3), 168.
- Krajcsak, Z. (2018). Relationship between employee commitment and organizational cultures a theoretical framework. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(3), 400.
- Luthans, F. (2005). Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. In *Yogyakarta : Penerbit Andi*.
- Mahmoud, M. A. E. S., Ibrahim, Y., Sobaih, A. E. E., & Elsalam, M. A. E. M. E. A. (2023). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in the Egyptian Hotels. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research*, 15(2), 123. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Miroshnir, V. (2013). Organizational culture and commitment. In *Palgrave Mcmillan. New York* (p. 35).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Management, Edisi Kesepuluh Jilid 2. In *Jakarta: Penerbit Erlangga*.
- Robbins, S. P., & Sanghi, S. (2007). Organizational Behavior. In *Pearson Education, New Delhi*.
- Salam, M. A. El, Ibrahim, Y., Sobaih, A. E. E., & Elsalam, M. A. E. M. E. A. (2023). The Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment in Red Sea Hotels: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Tourism, Archaeology and Hospitality*, 3(2), 0–0. <https://doi.org/10.21608/ijtah.2023.198403.1076>
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2019). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>

- Sarros, J. C., Gray, J., Densten, I. L., & Cooper, B. (2005). The Organizational Culture Profile Revisited and Revised: An Australian Perspective. *Australian Journal of Management*, 30(1), 159–182. <https://doi.org/10.1177/031289620503000109>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Alfabeta.
- Tok, T. (2013). Teachers' job satisfaction and organizational commitment in Turkey. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 4(2), 225.
- Yusuf, F. (2020). The effect of organizational culture on lecturer's organizational commitment in private universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 17.