

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA TANJUNGPINANG

Iqval Brian Hanafi

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan
Email: iqvalbrianhanafi50@gmail.com

Denny Nazaria Rifani

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan
Email: dennyrifani@poltekip.ac.id

ABSTRACT

Organizational commitment is a member's attachment to the organization in the hope of being able to become a permanent part of the organization. The existence of organizational commitment creates emotional and intellectual attachment of members as an intermediary between members and the organization. The role of organizational culture is to create the characteristics of members in behaving and acting and can be used as a benchmark for members in behaving, thinking, and making decisions concerning the interests of the organization. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on organizational commitment in the Drug Prison Class IIA Tanjung Pinang. This research is a quantitative research by collecting data through questionnaires to 76 respondents who are all employees of Class IIA Tanjungpinang Narcotics Prison. There are 26 statement items related to the variables studied. The data analysis process was carried out using descriptive analysis techniques through simple linear tests, normality tests, significance tests, and determination tests with the help of the IBM SPSS 25 application. The results obtained were the large percentage of the influence given by organizational culture variables on organizational commitment variables, namely 59.7 % of the R Square value of 0.597. For the results of the calculation of the significance test, the results obtained are $10.480 > 1.993$ which means $t_{count} > t_{table}$ which can then be interpreted that H_0 is rejected and H_a is accepted and there is a positive influence given from variable X to variable Y. The conclusion is that there is a positive influence and the significance of organizational culture on organizational commitment in Class IIA Tanjungpinang Narcotics Prison.

Keywords: Organization Culture, Organizational Commitment, Employee

ABSTRAK

Komitmen organisasional adalah keterikatan anggota terhadap organisasi dengan harapan mampu menjadi bagian organisasi secara tetap. Adanya komitmen organisasional menimbulkan kelekatan anggota secara emosional dan intelektual sebagai perantara anggota dengan organisasi. Peran budaya organisasi adalah menciptakan karakteristik anggota dalam berperilaku dan bertindak dan dapat dijadikan patokan bagi anggota dalam berperilaku, berpikir, hingga mengambil sebuah keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di LP Narkoba kelas IIA Tanjung Pinang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden yang merupakan seluruh pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang. Terdapat 26 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Proses analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif melalui uji linier sederhana, uji normalitas, uji signifikansi, dan uji determinasi dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 25. Hasil yang diperoleh adalah besar pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional secara persentase yaitu 59,7% dari nilai R Square sebesar 0,597. Untuk hasil perhitungan uji signifikansi diperoleh hasil yaitu $10,480 > 1,993$ yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang kemudian dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan adanya pengaruh bersifat positif yang diberikan dari variabel X terhadap variabel Y. kesimpulannya adalah bahwa terdapat pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang .

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki arti sebagai pelaksana, pemeran, dan elemen primer pada yang dimiliki organisasi untuk mengendalikan sumber daya lain yang dimiliki organisasi (Susan, 2019). Dalam organisasi, SDM berperan aktif dari proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi dari pelaksanaan sebuah kebijakan yang telah dibuat. Organisasi sendiri berperan sebagai wadah bagi manusia yang dalam hal ini adalah SDM untuk bisa mengembangkan dirinya sebagai individu dan makhluk sosial. Organisasi juga menjembatani agar tujuan manusia bisa tercapai melalui kerjasama (Hairi, 2021).

Menurut Robbins (1994:4) menyatakan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang saling mengenal dan memiliki nilai dan aturan yang telah ditetapkan dalam rangka untuk menggapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Terciptanya organisasi dikarenakan adanya persamaan pandangan atau visi dan misi dari sekelompok orang yang menyatukan prinsipnya dan menghiraukan egonya untuk kepentingan bersama yang disebut juga dengan tujuan organisasi. SDM diharapkan mampu memanfaatkan adanya organisasi untuk mengembangkan potensinya bagi lingkungan sekitar. Maka dari itu peran SDM sangat vital bagi berkembangnya dan berhasilnya sebuah organisasi. Peran SDM menjadi faktor penentu keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi. Prestasi yang diraih oleh SDM akan berdampak pada citra organisasi (Sari & Amri, 2018). Begitu sebaliknya, perilaku menyimpang yang dilakukan oleh SDM akan membuat citra buruk bagi organisasinya. Organisasi dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki sebaik mungkin karena SDM menjadi pusat perhatian dan patokan bagi sebuah organisasi jika ingin tetap konsisten dan berkompetisi di era serba teknologi saat ini (Rahmi, 2021).

Variabel atau faktor yang memiliki peran terhadap kualitas kerja SDM adalah

budaya organisasi. Dikatakan oleh Wibowo (2010 : 363) bahwa kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh aspek luar maupun dalam dari yang dimana budaya organisasi termasuk ke dalam aspek tersebut. Peran budaya organisasi disini ialah sebagai pembentuk karakter SDM agar kinerjanya sesuai dan bisa membantu organisasi menggapai tujuannya. Budaya organisasi dibentuk oleh SDM yang berperan aktif didalamnya dan bisa juga datang dari kepemimpinan seorang pimpinan organisasi. Peran budaya organisasi ialah membentuk karakter dan mengarahkan kinerja SDM untuk bisa menggapai tujuan rencana jangka pendek, menengah, dan panjang yang dirancang oleh organisasi agar berjalan dengan menyesuaikan penggunaan sumber daya dan mendapatkan hasil yang tepat guna (Muis et al., 2018).

Berjalannya sebuah budaya organisasi dapat memengaruhi aspek lain dari SDM saat bekerja, yaitu komitmen kerja atau komitmen organisasi. Komitmen kerja terhadap organisasi mempresentasikan bagaimana keterikatan, keterlibatan, kepedulian, dan kesetiaan SDM dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah disepakati serta menunjukkan kualitas dan pencapaian SDM atau pegawai dalam bekerja (Putri, 2014). Peningkatan komitmen pegawai pada organisasi sangat berkaitan pada budaya organisasi yang ada. Karena, budaya organisasi dianggap sebagai pedoman atau patokan bagi pegawai untuk melakukan tugasnya di dalam organisasi (Wibawa & Putra, 2018). Bisa dikatakan bahwa budaya organisasi bisa memiliki dampak baik dan buruk terhadap bagaimana pegawai bekerja.

Berdasarkan berita Kemenkumham yang berjudul "Kemenkumham di 2022: Komitmen untuk Mencapai Tujuan Resolusi" dijelaskan bahwa Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM Komjen. Pol. Andap Budhi Revianto mengatakan bahwa diperlukannya resolusi bagi pegawai yang diharapkan dapat

mengarahkan cara pandang dan perilaku yang berorientasi pada kemajuan. Komitmen diperlukan agar resolusi bisa berjalan secara tepat guna. Penerapan goals setting dianggap sangat penting agar komitmen dapat terbentuk seiring berjalannya proses pencapaian tujuan. Internalisasi resolusi dalam bekerja juga dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi yang dapat memberikan efek positif bagi pegawai secara pribadi dan bagi organisasi. Munculnya komitmen kerja dapat mencegah terjadinya pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik pegawai Kemenkumham, khususnya petugas Pemasarakatan.

Peran organisasi sebagai wadah bagi pegawai harus mampu memberikan rasa nyaman terhadap pegawainya dengan budaya organisasi yang positif dan berdampak baik terhadap organisasi. Sebuah organisasi dalam hal ini Pemasarakatan harus memiliki kader atau petugas pemsarakatan yang memiliki komitmen yang kuat dan kokoh sehingga mampu berkembang dan dapat bersaing dengan SDM yang dimiliki instansi lain. Tidak hanya tugas formal, namun juga mampu mengeluarkan potensi kerja mereka terhadap bidang atau pekerjaan lain dengan harapan mampu melebihi ekspektasi organisasi (Syarif et al., 2017).

Berdasarkan berita pemsarakatan yang berjudul "Back to Basic, Dirjenpas Ingatkan Profesionalisme, Komitmen, dan Integritas Petugas Pemsarakatan" menjelaskan bahwa Direktur Jenderal Pemsarakatan (Dirjenpas), Reynhard Silitonga menyampaikan dan memberikan penegasan kepada seluruh jajaran Pemsarakatan untuk selalu menjaga integritas, komitmen, dan profesionalisme dalam bekerja. Beliau juga menyampaikan agar petugas pemsarakatan menerapkan prinsip Back to Basics yang merupakan program untuk menegakkan kinerja positif bagi petugas dan Pemsarakatan yang lebih berintegritas, melalui perilaku dan cara pandang yang cerdas dan lugas

sebagai tanggapan terhadap tuntutan dan harapan masyarakat yang begitu besar terhadap penyelenggaraan reformasi birokrasi khususnya bidang Pemsarakatan. Dirjenpas juga melakukan evaluasi terhadap kinerja petugas pemsarakatan, baik itu sebuah prestasi maupun pelanggaran. Beliau menegaskan agar petugas pemsarakatan bekerja secara penuh dan optimal agar pemberian pelayanan yang maksimal kepada masyarakat bisa terwujud. Beliau juga mengingatkan tentang Tiga kunci pelayanan pemsarakatan tingkat lanjut adalah deteksi dini keamanan dan ketertiban, pemberantasan narkoba, dan sinergi dengan aparat penegak hukum (APH) lainnya. Di akhir penyampaiannya, Dirjenpas menyampaikan bahwa Pemsarakatan saat ini membutuhkan SDM yang unggul, secara moral, etika, dan kemampuan yang mumpuni untuk dapat mewujudkan Pemsarakatan Maju. Karena SDM dalam hal ini ialah petugas pemsarakatan adalah pelaku dan pemeran utama bagi pemsarakatan agar semua impian dan cita-cita organisasi secara bertahap mampu terwujud dan berhasil dicapai.

Komitmen kerja petugas pemsarakatan juga sangat dibutuhkan oleh Lapas Narkotika Kelas II A Tanjungpinang. Kurangnya komitmen kerja pegawai di Lapas Narkotika Kelas II A Tanjungpinang dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang berbuat dan melanggar aturan instansi yang berlaku.

Tabel 1. *Pelanggaran Disiplin Pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Tanjungpinang*

Tahun	Tingkat Pelanggaran			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2020	12	2	-	14
2021	10	1	-	11
2022	6	2	1	9

Sumber : Data Kepegawaian Lapas Narkotika Kelas II A Tanjungpinang

Dalam organisasi, budaya organisasi merupakan tatanan nilai yang memberi dampak terhadap cara pegawai berperilaku dan bekerja. Dikatakan juga bahwa budaya organisasi yang dianut akan melekat pada diri pegawai dalam hal bekerja dan berperilaku dalam organisasi (Cushway & Lodge, 2000). Luthans dalam Asri Laksmi (2011 : 6) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berisikan nilai dan norma yang mengintruksikan agar setiap pegawai atau anggota organisasi bisa bersikap sesuai dengan budaya yang berlaku diorganisasi. Budaya organisasi adalah aspek penting dalam hal mendorong dan mengembangkan kualitas kerja pegawai dalam organisasi. Peran lainnya ialah menjadi media untuk menetapkan tujuan organisasi, menetapkan aturan dan larangan, dan berperan dalam memberikan pandangan saat menghadapi sebuah masalah (Muis et al., 2018).

Dari permasalahan dan latar belakang yang dijelaskan, dapat dilihat bahwa budaya organisasi dalam memberikan pandangan dan pola pikir saat bekerja yang berpengaruh terhadap kinerja dan perilaku pegawai. Kinerja dan perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya menunjukkan bagaimana keseriusan dan komitmen pegawai dalam rangka untuk menggapai tujuan organisasi yang telah disepakati, yang dalam kasus ini ialah adalah Lapas Narkotika Kelas II A Tanjungpinang. Budaya organisasi yang diterapkan kepada pegawai bisa saja berdampak pada komitmen kerja pegawai sehingga bisa meminimalisir pelanggaran disiplin dan meningkatkan prestasi kerja.

2. Metode Penelitian (Times New Roman 12, Bold)

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang meletakkan teori sebagai acuan dalam merancang sebuah penelitian. Melalui metode survei untuk mendapatkan data melalui sampel yang didapat dari populasi penelitian yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan populasi, yaitu seluruh petugas pemasyarakatan yang bertugas di Lapas Narkotika Kelas II A Tanjungpinang yang berjumlah 77 pegawai. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini ialah Budaya organisasi (X) sebagai variabel independen dan Komitmen Organisasional (Y) sebagai variabel dependen. Untuk mencari tahu tentang hubungan antara kedua variabel akan dilakukan beberapa pengujian, yaitu uji normalitas, uji t atau signifikansi, uji determinasi, dan uji regresi linear sederhana.

1. Uji Normalitas

Fungsi dari dilakukannya uji normalitas ialah untuk membuktikan distribusi data yang normal dalam proses penelitian ini. Dalam studi ini, pendekatan statistik parametrik digunakan untuk analisis data berskala rasio. Distribusi data yang normal menjadi syarat bagi sebuah penelitian kuantitatif yang dilakuka dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test.

Pengujian dengan menerapkan uji One Sample Kolmogorov Smirnov memiliki kriteria hasil yaitu jika diperoleh α sebesar 5% atau 0,05, bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data dianggap normal. Begitu juga sebaliknya bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal. Penjelasan mengenai hasil olah data uji normalitas data pada penelitian ini akan dijabarkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70388977
Most	Absolute	.106
Extreme	Positive	.082
Differences	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.342 ^d
99% Confidence Interval	Lower Bound	.330
	Upper Bound	.354

Dari hasil olah data yang dilakukan melalui teknik One Sample Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil yaitu nilai signifikansi data sebesar 0,342 yang dapat dilihat pada baris Monte Carlo Sig (2-tailed). Jika disesuaikan dengan syarat yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa distribusi data yang normal harus memiliki nilai signifikansi < 0,05. Pada uji yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh nilai signifikan 0,342 yang jelas nilainya > 0,05. Jadi, hasil yang diperoleh ialah bahwa distribusi data pada penelitian ini dinyatakan normal dan dapat digunakan untuk penelitian statistik berikutnya.

2. Uji Signifikansi

Uji signifikansi adalah pengujian pada penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mencari tahu terkait dampak signifikan dari variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Untuk mendapatkan hasil uji signifikansi melalui perbandingan yang dilakukan antara nilai t hitung dengan t tabel. Peraturannya ialah jika “nilai t hitung > t tabel”, Dapat disimpulkan bahwa variabel X

memberikan dampak yang kuat pada variabel Y. Untuk menentukan nilai t tabel digunakan rumus $df = n - k$, dimana n yakni jumlah atau banyaknya sampel yang digunakan dan k adalah banyaknya variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga jika dimasukkan ke rumus menjadi $df = 76 - 2 = 74$. Dengan menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05, maka dengan responden berjumlah 76 dan berada pada t tabel 74 maka nilai t tabelnya sebesar 1,993. Langkah berikutnya adalah mencari t hitung dan memabandingkannya dengan t tabel yang sudah diperoleh.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.
(Constant)	5.176	3.839		1.348	.182
budaya organisasi	.867	.083	.773	10.480	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

1. Nilai t hitung bisa diketahui pada tabel di atas yaitu sebesar 10,480. Jika dibandingkan maka t hitung > t tabel yaitu $10,480 > 1,993$ dengan perbandingan nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. Perbandingan dan hasil yang diperoleh dapat menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang bersifat positif antara variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional.

Uji signifikansi atau uji t dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Persyaratannya ialah jika nilai t hitung < t tabel, “maka Ho diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y”. Selanjutnya apabila nilai t hitung > t tabel, “maka Ho ditolak dan Ha diterima

dimana hal ini berarti bahwa adanya dampak yang diberikan variabel X terhadap variabel Y". Pengolahan hasil data yang dilakukan menghasilkan angka yaitu 10,480 sebagai t hitung dan 1,993 sebagai t tabel dimana $10,480 > 1,993$ yang berarti "Ho ditolak dan Ha diterima". Ho ditolak sedangkan Ha diterima, Menunjukkan hubungan yang substansial antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjung Pinang.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi adalah salah satu pengujian yang dilakukan pada penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mencari tahu seberapa besar dampak yang diberikan dari variabel independen (budaya organisasi) pada variabel dependen (komitmen organisasional) melalui hasil koefisien determinasi yang diperoleh atau R Square. Nilai koefisien determinasi yang diturunkan menunjukkan sejauh mana "variabel independen dalam penelitian ini, budaya organisasi, dicirikan oleh variabel dependen, komitmen organisasi". Perhitungan dan penjelasannya akan ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.592	3.729

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Dari hasil uji determinasi di atas dapat dilihat pada kolom R terdapat angka 0,773 sebagai nilai koefisien korelasi yang dimana hal ini menjelaskan bahwa ada hubungan korelasi positif kuat antara variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasional. Hal ini terjadi karena $0,773 > 0,5$ sehingga hubungan yang tercipta bersifat kuat. Selanjutnya dapat dilihat pada kolom R Square (R²)

dimana terdapat nilai 0,597 yang berarti bahwa budaya organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang memberikan pengaruh kepada komitmen organisasional 59,7% dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh hal atau aspek lain di luar dari penelitian ini.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana yakni uji dalam penelitian kuantitatif yang diterapkan dalam mencari tahu pengaruh yang diberikan dari "variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Pengujian dilakukan dengan program aplikasi SPSS 25. Berikut adalah hasil olah data dan penjabaran hasil uji regresi linier sederhana.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi on	1527.195	1	1527.195	109.837	.000 ^b
Residual	1028.910	74	13.904		
Total	2556.105	75			

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Tabel di atas menampilkan hasil ANOVA dari uji regresi linier sederhana dalam menguji dampak "variabel budaya organisasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y)". Hasil yang diperoleh ialah nilai signifikansi sebesar 0,00 yang dimana jika nilai sig < 0,05 maka uji regresi yang dilakukan sesuai dengan syarat yang berlaku dan menjelaskan bahwa "variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y. Karena $0,00 < 0,05$, artinya budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap komitmen organisasi".

3. Pembahasan

Berdasarkan penelitian dan perhitungan yang dilakukan, ditemukan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) di Lapas Narkoba Kelas IIA Tanjung Pinang. Secara lengkap akan dijelaskan sebagai berikut.

Penelitian ini dirancang untuk menilai dan mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Lapas Narkoba Kelas IIA Tanjung Pinang. Pada penelitian ini dilakukan beberapa uji statistik, antara lain uji normalitas untuk menguji normalitas sebaran data, “uji signifikansi yang mengukur besarnya pengaruh antara variabel X dan variabel Y, dan uji signifikansi yang mengukur tingkat pengaruh antara variabel X dan variabel Y”. uji regresi linier sederhana, ini menentukan apakah pengaruhnya besar atau tidak. Nilailah tingkat pengaruh antara variabel X dan variabel Y dengan membandingkan variabel X dan variabel Y..

Pada uji normalitas digunakan dengan teknik atau metode kolmogorov-smirnov. Pengujian dilakukan dan mendapatkan hasil uji normalitas yaitu sebesar 0,342 pada baris Monte Carlo Sig (2-tailed). Jika disesuaikan dengan syarat “uji normalitas maka $0,342 > 0,05$ data dalam penyelidikan ini memiliki distribusi normal”. Normalnya distribusi data memiliki makna bahwa data bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya agar mengetahui dampak yang diberikan dari “variabel X terhadap variabel Y”.

Selanjutnya dilakukan uji regresi linier sederhana yang mendapatkan hasil yaitu nilai constant atau a 5,176 dan nilai koefisien arah regresi atau b 0,867 dan bernilai positif. Diketahui bahwa apabila nilai koefisien regresi bernilai positif maka perubahan dari tiap variabel akan berbanding lurus. Misalnya, “jika nilai variabel X bertambah, nilai variabel Y juga akan bertambah”. Dari penelitian ini diperoleh nilai koefisien budaya organisasi

yaitu 0,159 dan bersifat positif yang memiliki arti bahwa saat nilai budaya organisasi naik sebesar 1 satuan, sehingga kenaikan nilai 0,159 juga terjadi pada nilai komitmen organisasional yang merupakan dampak dari berbanding lurusnya kenaikan nilai. Kesimpulannya adalah, seiring dengan meningkatnya pengaruh budaya organisasi, maka komitmen organisasi juga meningkat.

Selain itu, dilakukan uji deterministik untuk mengetahui persentase pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil yang didapatkan dari pengujian tersebut yaitu didapatkan nilai R square 0,597 yang berarti bahwa budaya organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang memberikan pengaruh kepada “komitmen organisasional 59,7% dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh hal atau aspek lain di luar dari penelitian ini”.

Pengujian terakhir adalah uji signifikansi untuk menguji sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang. Hasil yang didapatkan dari uji signifikansi adalah Nilai t hitung yaitu sebesar 10,480. Jika dibandingkan maka “t hitung $>$ t tabel yaitu $10,480 > 1,993$ dengan perbandingan nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ ”. Perbandingan dan hasil yang diperoleh dapat menjelaskan bahwa Ada hubungan positif yang cukup besar antara budaya organisasi dan karakteristik komitmen. Dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima karena H_a memenuhi standar yaitu t hitung $>$ t tabel, dan menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kelas IIA di Lapas Narkoba Tanjungpinang.

Dari pengujian dan pengolahan data yang dilakukan didapatkan gambaran bahwa budaya organisasi menciptakan pola kerja bagi pegawai yang mana nantinya berdampak kepada komitmen yang dimiliki pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang. Budaya

organisasi yang ada di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang membentuk pegawai dari segi pola pikir, cara kerja, hingga kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan. Rasa nyaman dan aman juga ditawarkan pada budaya yang diterapkan yang dimana kenyamanan pada pegawai akan membuat pegawai semakin terikat dan lekat dengan organisasi yang mana hal ini adalah gambaran bagi sebuah komitmen kerja. Bisa dijelaskan juga bahwa jika budaya yang diterapkan baik, maka pegawai juga akan baik secara moral, etika, dan pola pikir yang dimana mengarah pada komitmen kerja yang dimiliki tiap pegawai. Budaya disini adalah sebagai wadah atau pencetak dan komitmen adalah hasil dari penerapan budaya tersebut. SDM yang baik juga dapat dibentuk dengan budaya organisasi yang bersifat positif sehingga komitmen yang tercipta juga akan berdampak positif terhadap organisasi, seperti meningkatnya kedisiplinan, motivasi kerja, itikad baik pegawai dalam menjaga nama baik organisasi, dan hal lainnya. Budaya menciptakan sebuah lingkungan, situasi, dan kondisi yang meyakinkan pegawai bahwa organisasi adalah tempat mereka untuk berkembang secara individual dan secara organisasional. Kebaikan organisasi terhadap pegawai akan dibalas pegawai melalui peraih prestasi, inovasi, dan meningkatnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik. Intinya, budaya yang baik akan membentuk pegawai dengan komitmen yang kuat dan positif.

Hasil yang didapatkan dari perhitungan dengan beberapa uji ini menyamai penelitian yang dilakukan oleh Zerihun Kinde dan Dr. Navjot Kaur (2018) juga melakukan penelitian tentang dampak budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Umum Addis Ababa, Ethiopia. Pada penelitian tersebut dilakukan penyebaran kuesioner kepada 405 responden sebagai sampel yang terdiri dari dokter, perawat, dan profesional medis lainnya yang kemudian jawaban dari responden diolah menggunakan

aplikasi SPSS versi 20. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang diberikan terhadap komitmen organisasional dimana adanya budaya inovatif dan suportif yang diterapkan memberikan efek yaitu meningkatnya komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan pada tenaga medis di rumah sakit umum Addis Ababa.

Penelitian sebelumnya yang memiliki hasil yang sama ialah penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sucipta Wibawa dan Made Surya Putra (2018) membahas “pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja PT. Bening, Padang, Bali”. Pada penelitian diperoleh hasil yaitu bahwa budaya organisasi memberikan efek positif terhadap keterikatan atau ikatan kerja atau komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan dari PT. Bening Big Tree Farms. Penelitian lainnya yang memiliki hasil yang sejalan ialah penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi dan Ida Bagus Ketut Surya (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Silence di PT. PLN (Persero) rayon Denpasar”. Penelitian ini dilakukan kepada 52 responden dengan memberikan 30 item pernyataan kuesioner. Hasil analisis memberikan jawaban yaitu bahwa budaya organisasi memiliki efek positif yang substansial pada dedikasi organisasi, namun berdampak negatif bagi organizational silence sehingga perlu lebih memperhatikan indikasi adaptasi pada budaya organisasi dan indikasi silence. Bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa penelitian lain yang sejalan dan mendukung terhadap hasil dimana budaya organisasi berdampak pada komitmen organisasional.

4. Kesimpulan

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, pengumpulan data, dan

pengolahan hasil data, diperoleh hasil akhir yaitu bahwa budaya organisasi berdampak pada komitmen organisasional di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjung Pinang. Hasil yang diperoleh yaitu terdapatnya pengaruh dari budaya organisasi pada komitmen organisasional secara signifikan dan bersifat positif. Sifat positif yang didapat pada pengaruh antara kedua variabel tersebut diperoleh dari hasil uji signifikansi dimana Pengolahan hasil data yang dilakukan menghasilkan angka yaitu 10,480 sebagai t hitung dan 1,993 sebagai t tabel dimana $10,480 > 1,993$ yang berarti “ H_0 ditolak dan H_a diterima”. Dapat disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di Lapas Narkotika kelas IIA Tanjungpinang”. Dari hasil uji determinasi juga menunjukkan angka 0,773 sebagai nilai koefisien korelasi yang dimana hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan korelasi positif kuat antara variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasional. Hal ini terjadi karena $0,773 > 0,5$ sehingga hubungan yang tercipta bersifat kuat. Selanjutnya dapat dilihat pada kolom R Square (R^2) dimana terdapat nilai 0,597 yang berarti bahwa budaya organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang memberikan pengaruh kepada komitmen organisasional 59,7% dan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh hal atau aspek lain di luar dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjung Pinang, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, peneliti akan memberikan beberapa saran, baik untuk organisasi, pegawai, dan pimpinan di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang. Pertama, diketahui bahwa budaya adalah wadah dimana karakter, sikap, pola pikir, dan perilaku pegawai terbentuk. Budaya yang terdapat di Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang perlu di seleksi dan evaluasi untuk membuang budaya yang buruk dan melestarikan budaya yang baik atau positif. Hal ini akan membuat organisasi semakin bersih dan jauh dari hal negatif seperti pelanggaran dan hal lainnya yang merusak nama organisasi. Kedua, yaitu pentingnya komunikasi dan inisiatif dari pegawai jika menemukan budaya atau individu yang memberikan efek negatif pada organisasi. Organisasi harus peka dan menanggapi dengan cepat jika ditemukan faktor yang membawa pengaruh buruk bagi organisasi sehingga mengganggu pekerjaan pegawai dan sistem organisasi. Ketiga, yaitu peran pimpinan atau pegawai senior dalam menerapkan budaya yang baik kepada anggota atau junior. Pimpinan memegang kendali untuk membuat keadaan dan situasi yang memungkinkan untuk organisasi. Maka dari itu peran pimpinan juga tidak kalah penting untuk dapat menciptakan budaya kerja baru yang produktif dan inovatif serta membuang budaya negatif yang menghambat cara kerja pegawai. Penyesuaian lingkungan serta orang juga harus diperhatikan dalam menerapkan suatu budaya kerja di organisasi.

Daftar Pustaka

- 2008:1, L. G. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Dunakhri, S. (2018). Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan. *Prosding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar*, 249–252.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosi. *Jurnal VARIAN*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331>
- Hairi, M. R. Al. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79–87.
- Isni Alvina, T., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Kinde, Z., & Kaur, N. (2018). The Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment in Public Hospitals in Ethiopia. *International Journal of Technical Research & Science*, 3(1). <https://doi.org/10.30780/ijtrs.v3.i1.2018.021>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Rahmi, M. (2021). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Siti Samsiah, & Anggun Wahyu Winasis. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen

Organisasional Karyawan Pt. Siegwerk Indonesia Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 35–43. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2934>

Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>

Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 255206.

Website

Direktorat Jenderal Pemasarakatan. (2021). "Back to Basic, Dirjenpas Ingatkan Profesionalisme, Komitmen, dan Integritas Petugas Pemasarakatan". <http://www.ditjenpas.go.id/back-to-basic-dirjenpas-ingatkan-profesionalisme-komitmen-dan-integritas-petugas-pemasarakatan>. diakses pada 20 April 2022

Biro Humas, Hukum, dan Kerjasama. (2021). "Kemenkumham di 2022: Komitmen Untuk Mencapai Tujuan Resolusi". <https://www.kemenkumham.go.id/berita/kemenkumham-di-2022-komitmen-untuk-mencapai-tujuan-resolusi>. Diakses pada 20 April 2022