

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN JURUSAN  
BIMBINGAN DAN KONSELING DI FAKULTAS ILMU  
PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**

**Nani Barorah Nasution<sup>1</sup>, Nasrun<sup>2</sup>, Dody Feliks Pandimun Ambarita<sup>3</sup>  
Husna Parluhutan Tambunan<sup>4</sup>**

1,2,3 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan  
Surel: [nanibarorah@gmail.com](mailto:nanibarorah@gmail.com), [nasrun.nst@gmail.com](mailto:nasrun.nst@gmail.com),  
[dodyambarita@gmail.com](mailto:dodyambarita@gmail.com), [husnatambuna@gmail.com](mailto:husnatambuna@gmail.com)

**Abstract:** **The Influence of Organizational Culture And Work Satisfaction On Organizational Commitments Of Lecturers And Counseling Department At The Faculty Of Education, Medan State University.** The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on organizational commitment of the guidance and counseling lecturers at the Faculty of Education, State University of Medan. This research is a quantitative research with a path analysis approach that starts from April to December 2020. The population and sample are all lecturers in the department of guidance and counseling at the Faculty of Education, State University of Medan, both PNS and PHL, totaling 23 lecturers. The results showed that there was a direct influence of organizational culture on job satisfaction, a direct influence of organizational culture on organizational commitment and a direct effect of job satisfaction on organizational commitment. Based on these findings, it can be concluded that organizational commitment is influenced by organizational culture and job satisfaction. Therefore, increasing organizational commitment can be done by increasing organizational culture and job satisfaction.

**Keywords:** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

**Abstrak:** **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Jurusan Bimbingan Dan Konseling Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen jurusan bimbingan dan konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur yang dimulai pada bulan April sampai dengan Desember 2020. Populasi dan sampel adalah seluruh dosen jurusan bimbingan dan konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan baik PNS maupun PHL sebanyak 23 dosen. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dan menjadi salah satu tolok ukur kemajuan sebuah bangsa. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas akan dapat membangun dirinya sendiri, membangun masyarakat, dan juga mampu membangun bangsa dan negara. Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mewujudkan isi dari UU tersebut, perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang di dalamnya terdiri dari beberapa komponen pendidikan yang memiliki kontribusi terhadap kualitas pendidikan yang kelak menghasilkan lulusan yang berkualitas.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, dosen merupakan komponen penting dalam menjaga kualitas pendidikan. Dosen sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:67) bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk menjadi terikat pada organisasi.

Penurunan komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. McShane dan Von Glinow (2010:108) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di

pekerjaan yang dirasakan. Seorang dosen yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya seorang dosen dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik.

Faktor lain yang diprediksi dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2000:79) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi yang mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan orang dan orang akan cenderung untuk bekerja lebih baik atau lebih keras lagi, serta memiliki komitmen yang lebih besar dan tujuan yang lebih terarah.

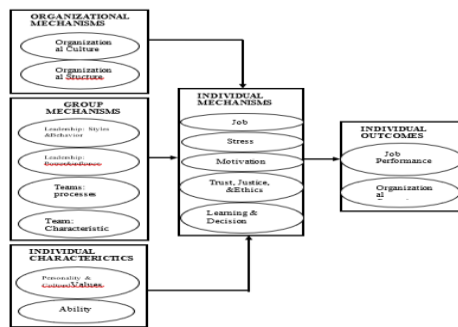
Berdasarkan uraian di atas, diprediksi bahwa kepuasan kerja dosen dan budaya organisasi jurusan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dosen. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen secara empirik maka diperlukan sebuah kajian ilmiah dengan melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dosen Jurusan Bimbingan dan Konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komitmen Organisasi

Menurut Snyder, Dowd dan Houghton (1994:128) bahwa istilah komitmen berasal dari kata latin "Committere" yang artinya menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakan. Kemudian, Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi

merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sedangkan, George dan Jones (2002:391) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap anggota organisasi tentang organisasinya secara keseluruhan. Selanjutnya, Colquitt, LePine, dan Wesson, (2009:34) memberikan model yang menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1** Integrative Model of Organizational Behavior (Colquitt, LePine, Wesson, 2009:34)

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat empat kelompok besar faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah mekanisme individu yang terdiri dari kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sedangkan faktor-faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi adalah: 1) mekanisme organisasi yang terdiri dari budaya organisasi dan struktur organisasi, 2) mekanisme kelompok yang terdiri dari gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh

kepemimpinan, tim dan proses, serta karakteristik tim, dan 3) karakteristik individu yang terdiri dari nilai dan kemampuan kepribadian dan budaya.

### Budaya Organisasi

Mangkunegara (2008:113) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sedangkan, menurut Amstrong (dalam Ambarita, dkk., 2014:5) bahwa budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang dapat dilakukan. Kemudian, Robbins dan Judge (2011:521) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Selanjutnya, Robbins dan Judge dalam Ambarita, dkk. (2014:217) membuat model hubungan budaya organisasi dengan kinerja dan kepuasan seperti yang dibuat pada gambar berikut.



**Gambar 2.2** Model Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja dan Kepuasan (Robbins dan Judge dalam Ambarita, dkk., 2014:217)

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi secara langsung mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, Newstrom (dalam Ambarita, dkk., 2014: 7) mengemukakan bahwa budaya

organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai, dan norma-norma yang dianut oleh anggota organisasi.

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2007:53), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, Newstrom (2007:204) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dengannya pekerja memandang pekerjaannya. Kemudian, Greenberg (1999: 81) membuat Value Discrepancy Theory yang menjelaskan bahwa nilai pekerjaan lebih penting daripada nilai kebutuhan dalam memenuhi kepuasan kerja. Lebih lanjut, Greenberg (1999: 1840) juga membuat Value Attainment Theory yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja bergantung pada kesesuaian antara nilai hasil yang diperoleh secara individu terhadap pekerjaan mereka dan persepsi kemampuan hasil tersebut.

### Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian yang disajikan dapat diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Selanjutnya penelitian ini dilakukan di jurusan Bimbingan dan Konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan. Populasi dan sampel penelitian terdiri dari seluruh dosen baik PNS maupun PHL sebanyak 23 dosen. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan model Skala Likert yang disusun dalam bentuk pernyataan positif dengan lima kriteria penilaian yaitu: sangat setuju dan sangat puas = 5, setuju dan puas = 4, ragu-ragu

dan cukup baik = 3, tidak setuju dan kurang memuaskan = 2, dan sangat tidak setuju dan tidak memuaskan = 1. Variabel budaya organisasi terdiri dari enam indikator, yaitu: (1) inisiatif dalam pengambilan keputusan, (2) menjalin kerjasama, (3) komunikasi terhadap atasan, (4) melakukan pengendalian, (5) memberikan bantuan, dan (6) meminta pengarahan dan dukungan dari atasan. Keenam indikator tersebut akan dirumuskan dalam 30 butir instrumen. Variabel kepuasan kerja terdiri dari lima indikator, yaitu: (1) imbalan kerja, (2) penghargaan atas pekerjaan, (3) peningkatan karir, (4) suasana kerja, dan (5) dukungan teman kerja. Kelima indikator tersebut akan dirumuskan dalam 25 butir instrumen. Komitmen organisasi terdiri dari lima indikator, yaitu: (1) bekerja dengan baik, (2) rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, (3) loyal terhadap pekerjaan, (4) rasa bangga terhadap pekerjaan, dan (5) kepedulian terhadap pekerjaan. Kelima indikator tersebut akan dirumuskan dalam 25 butir instrumen.

Untuk mendapatkan instrumen yang baik, analisis terhadap instrumen dilakukan berdasarkan data empiris di lapangan. Untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, instrumen tersebut akan direspon langsung oleh responden (dosen jurusan Bimbingan dan Konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan baik PNS maupun PHL) namun terlebih dahulu diberikan kepada responden uji coba (dosen di luar sampel). Validitas instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi Product Moment, sedangkan reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil pengujian validitas, dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Butir Tidak Valid	Butir Valid
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	30	3	27
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	25	2	23
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	25	2	33

Selain itu, perhitungan reliabilitas menunjukkan hasil yang baik karena nilai koefisien ( $\alpha$ ) berada di atas koefisien reliabilitas (0,70). Hasil reliabilitas terlihat pada tabel di bawah ini.

Table 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$\alpha$	Penjelasan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0.943	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.914	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0.919	Sangat Tinggi

## Hasil Penelitian dan Diskusi

### Hasil Penelitian

Temuan dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara deskriptif dan inferensial.

- Secara deskriptif bahwa secara umum kecenderungan variabel-variabel penelitian termasuk dalam kategori cukup.
- Secara inferensial dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi yang obyektif sebagai berikut:

- Berdasarkan perhitungan hasil pengujian diperoleh besarnya koefisien jalur  $\rho_{31} = 0,23$ , kemudian dari perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,72$ , sedangkan tabel dengan  $N = 23$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,64. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,72 > 1,64$ ) yang berarti koefisien jalur signifikan. Jadi, budaya organisasi berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 28%.
- Berdasarkan perhitungan hasil pengujian diperoleh besarnya koefisien jalur  $\rho_{41} = 0,16$ , kemudian dari perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,81$ , sedangkan tabel dengan  $N = 23$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,64. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,81 > 1,64$ ) yang berarti koefisien jalur signifikan. Jadi, budaya organisasi berpengaruh

langsung positif terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 27%.

- Berdasarkan perhitungan hasil pengujian diperoleh besarnya koefisien jalur  $\rho_{43} = 0,29$ , kemudian dari perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,57$ , sedangkan tabel dengan  $N = 23$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,64. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,57 > 1,64$ ) yang berarti koefisien jalur signifikan. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 34%.

Ringkasan deskripsi koefisien jalur dan signifikansi dapat dilihat dalam tabel yang disajikan.

Table 4.1 Deskripsi Koefisien Jalur dan Signifikansi

Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Deskripsi
		$\alpha = 0,05$	
$\rho_{31} = 0,23$	2.72	1.64	Jalur Signifikan
$\rho_{41} = 0,16$	1.81	1.64	Jalur Signifikan
$\rho_{43} = 0,29$	3.57	1.64	Jalur Signifikan

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimana pengaruhnya sebesar 28% (koefisien jalur antara  $X_1$  dan  $X_2$  ( $\rho_{31} = 0,23$ )). Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja dosen jurusan Bimbingan dan Konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dimana pengaruhnya sebesar 27% (koefisien jalur antara  $X_1$  dan  $X_3$  ( $\rho_{41} = 0,16$ ). Berdasarkan temuan tersebut dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi dosen jurusan Bimbingan dan Konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dimana pengaruhnya sebesar 34% (koefisien jalur antara  $X_2$  dan  $X_3$  ( $\rho_{43} = 0,29$ ). Berdasarkan temuan tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi dosen jurusan Bimbingan dan Konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Nilai kontribusi langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,23 atau 28%.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Nilai kontribusi langsung

budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,16 atau 27%.

3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Nilai kontribusi langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,29 atau 34%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarita, Biner, dkk. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc. Graw-Hill Companies.
- Greenberg, Jerald. 1999. *Managing Behavior In Organization: Science In Service to Practice*. New Jersey: Prentice Hall.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. 2005. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinichi. 2005. *Perilaku Organisasi, buku 1 edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- McShane, Steven and Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior – Emerging Knowledge and Practice For The Real World 5th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior; Human Behavior at Work. 12<sup>th</sup> Edition*. New York: Mc. Graw-Hill Companies, Inc.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2007. *Manajemen, Jilid 2*. Terjemahan Harry Slamet dan Ernawati Lestari. Jakarta: PT. Indeks.

- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Snyder, Neil H., James J. Dowd, Jr., Dianne Morse Houghton. 1994. *Vision, Values and Courage, Leadership for Quality Management*. New York: The Press.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. Edisi Terbaru. 2012. *Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokusindo Mandiri.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. Edisi Terbaru. 2012. *Guru dan Dosen*. Bandung: Fokusindo Mandiri.