

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PEGADAIAN CABANG KAYUTANGI BANJARMASIN

ABSTRAK

Nur Syifa¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Muhammad Hadini³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310266

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1129017701

Email : Nursyifa814@gmail.com

Budaya kerja yang masih lemah dan belum merata membuat pekerjaan dianggap sebagai kewajiban sehingga karyawan kurang berkomitmen dengan pekerjaannya didalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji : Pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin dan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebesar 34 Responden dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel dengan nilai sebesar $14,318 > 2,03693$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap koitmen kerja karyawan pegadaian cabang kayutangi Banjarmasin. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Budaya kerja dalam suatu perusahaan baik maka akan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Pegadaian

ABSTRACT

Employees are less devoted to their work within the firm because of a still-weak and diverse work culture that views employment as both a obligation. The purpose of this study is to examine into to the effect of work culture on employee commitment at the Pegadaian Kayutangi Branch in Banjarmasin.

This study employed a quantitative research design and is a descriptive survey. All employees of Pegadaian Banjarmasin's Kayutangi Branch would be included in the study, using a saturated sample of 34 respondents and simple linear regression data analysis.

The results revealed that t count $>$ t table with a value of $14,318 > 2,03693$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that the work culture variable has a significant impact on job commitment at the Pegadaian Kayutangi Branch in Banjarmasin. This means that if a company's work culture is good, it will increase the employee commitment to the company.

Keywords: Work Culture, Work Commitment, Pegadaian

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kemampuan manusia dalam suatu perusahaan. apalagi

di masa pandemi ini, perusahaan tidak hanya menghadapi persaingan lokal tetapi juga global atau regional. Bagaimanapun, mengelola sumber daya manusia yang baik sehingga menciptakan tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan bagian

yang penting dari tugas manajemen khususnya manajemen SDM. Berdasarkan tugas dari Manajemen Sumber Daya manusia terdapat tiga fungsi utama yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, Namun karena adanya pandemik yang mengakibatkan krisis ekonomi yang melanda pada saat ini khususnya masyarakat golongan menengah ke bawah mulai tertarik untuk menggunakan pegadaian karena pegadaian dapat menjadi alternative yang sangat efektif sehingga tidak memerlukan proses dan persyaratan yang rumit.

Pegadaian adalah suatu Lembaga keuangan bukan Bank yang berbadan hukum Persero berdasarkan peraturan pemerintah (PP) Nomor 51 tahun 2011. Pegadaian hadir untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat kecil dan menengah serta sebagai pendukung program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional, serta salah satu tugas penting dari pegadaian didalam masyarakat adalah sebagai penyalur dana kepada masyarakat yang memerlukan pinjaman uang dari pegadaian untuk kebutuhan ekonomi dengan sistem gadai yaitu calon nasabah berkewajiban menyerahkan barang miliknya sebagai agunan kepada perusahaan pegadaian disertai dengan hak pegadaian untuk melakukan penjualan secara lelang setelah batas waktu perjanjian kredit berakhir, Selain itu tugas penting dari pegadaian adalah memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dengan sumber daya manusia yang profesional berbudaya kinerja baik.

Budaya kerja perusahaan atau organisasi adalah seperangkat perilaku yang diharapkan diikuti oleh karyawan. Komitmen karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan hampir pasti akan dipengaruhi oleh budaya kerja perusahaan. Namun, karena budaya kerja Indonesia masih lemah dan tersebar tidak

merata, dan karena pekerjaan dianggap biasa, beberapa karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai pekerjaan biasa. menjadi beban dan paksaan bagi orang yang malas, menyebabkan mereka kurang terikat untuk bekerja.

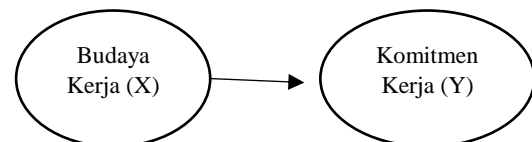
Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu perusahaan. Akibatnya, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kesepakatan individu berdasarkan kepercayaan dan penerimaan cita-cita di tempat kerja.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul tentang “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin”

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : Diduga adanya pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pegadaian cabang Kayutangi Banjarmasin.

Kerangka Berpikir



Sumber: Peneliti, 2021

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif, dimana strategi penelitiannya adalah dengan melihat populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan dengan menggunakan peralatan penelitian, dan analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik, semuanya dengan tujuan untuk menguji hipotesis. (Sugiyono, 2011).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, penyebaran angket atau kuesioner serta dokumentasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sampel berkisar 34 orang dengan populasi seluruh karyawan pegadaian cabang kayutangi banjarmasin. Dengan definisi operasional variabel budaya kerja (X) dan komitmen kerja (Y) yang terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut:

- Indikator Budaya kerja pada pegadaian cabang kayutangi Banjarmasin :
 1. Amanah
 2. Kompeten
 3. Harmonis
 4. Loyal
 5. Adaptif
 6. Kolaboratif
- Indikator Komitmen Kerja menurut Alen dan meyer:
 1. Komitmen Afektif
 2. Komitmen Berkelanjutan
 3. Komitmen Normatif

Teknik analisis data yang digunakan yaitu:

1. Uji Instrumen penelitian

Uji instrument penelitian yaitu dengan menggunakan uji validitas dan reliabelitas untuk mengetahui instrument pernyataan dalam kuesioner.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu uji normalitas , Uji linearitas, dan Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

3. Uji Korelasi

Menurut Lind, Marchal, Wathen, 2008 dalam (Oliver, 2019) analisis korelasi adalah sekumpulan teknik untuk mengukur hubungan antara dua variable.

4. Uji regresi linear sederhana

Uji regresi sederhana ini dilakukan melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solution), yaitu untuk menguji pengaruh Budaya Kerja (X) terhadap Komitmen Kerja (Y). Dengan rumus analisis regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y : Variabel terikat

a : Konstanta regresi

bX : Peningkatan variabel bebas.

5. Uji hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui berpengaruh tidaknya variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini uji hipotesis di uji dengan uji parsial (Uji T) dan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui hasil pengujian data maka didapatkan bahwa :

- **Statistik Deskriptif Responden**

Responden pada penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan yang terdiri dari 27 responden laki-laki (79,4%) dan 7 responden perempuan (20,6%). Maka berdasarkan jenis kelamin responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia responden yang berumur antara 20-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentasi sebesar 35,5%, responden yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentasi sebesar 47,1%, responden yang berumur 41-50 sebanyak 5 orang dengan persentasi 14,7%, dan responden yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentasi 2,9%. Hal ini dilakukan Karena persentasi usia antara 31-40 adalah karyawan senior sehingga dapat lebih objektif dalam menjawab pernyataan kuesioner.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada jenjang SMA /SMK sebanyak 22 orang dengan persentasi 64,7%.

Kemudian pada jenjang D1 terdapat 1 orang dengan persentasi 2,9%. Kemudian Responden pada jenjang pendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan persentasi 5,9%, responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 8 orang dengan persentasi sebesar 23,5% dan responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan persentasi sebesar 2,9%. Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden maka sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang atau sebesar 64,7%. Hal ini menjelaskan bahwa pada tingkat pendidikan karyawan sesuai proses recruitment manajemen agar kualitas yang lebih muda dapat memudahkan pengembangan kerja kedepannya.

Berdasarkan karakteristik usia responden dengan masa kerja antara kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang dengan persentasi sebesar 2,9%, responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang dengan persentasi sebesar 52,9 %, responden masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 4 orang dengan persentasi sebesar 11,8%, responden yang memiliki masa kerja 11-20 sebanyak 9 orang dengan persentasi 26,5%, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang dengan persentasi 5,9%. Berdasarkan karakteristik masa kerja responden sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebesar 52,9%.

- Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan uji validitas semua pernyataan kuesioner didapatkan bahwa Dari hasil perhitungan tersebut r hitung $>$ r tabel dengan 20 kuesioner dinyatakan valid karena semua r

hitung $>$ r tabel. Sedangkan pada hasil uji reliabelitas dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel budaya kerja lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,901 > 0,60$, dan *Cronbach alpha* yang dihasilkan pada variabel komitmen kerja adalah $0,911$ menunjukkan bahwa $0,911 > 0,60$. Dari hasil tersebut bisa di simpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel ini dinyatakan reliabel , memenuhi persyaratan atau andal.

- **Persamaan Regresi Linear Sederhana:**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan program SPSS Versi 24 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.971	3.081		.640	.527
	Budaya Kerja	.955	.067	.930	14.318	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Kerja

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 1,971 + 0,955 (X)$$

Hasil dari constant (a) sebesar 1,971 tersebut memiliki arti bahwa nilai positif pada constant menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen kerja .

- **Koefisien Determinasi**

Hasil Uji R dan R Square X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.861	1.853

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja

Berdasarkan hasil dari tabel diatas nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0,930 sedangkan R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,865. Hasil tersebut menunjukkan seberapa besarnya

pengaruh variabel independent secara menyeluruh terhadap variabel dependent yaitu (Budaya Kerja) mempunyai kemampuan sebesar 86,5 % dalam menjelaskan varians terhadap variabel komitmen kerja dan masih ada 13,5% varian yang dijelaskan oleh factor variabel lain.

• **Uji T (Parsial)**

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t (parsial) untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan pegadaian cabang kayutangi secara individual (parsial).

Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.971	3.081		.640
	Budaya_Kerja	.955	.067	.930	.000
	a	a. Dependent Variable: Komitmen_Kerja			

Berdasarkan hasil dari perhitungan Uji T diketahui variabel Budaya kerja (X) mendapatkan nilai t hitung > t Tabel yaitu 14,318 > 2,03693. artinya variabel independent (Budaya Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent (Komitmen Kerja) pada karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin.

2. Pembahasan

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pegadaian cabang kayutangi Banjarmasin.

Pada dasarnya *work culture* (Budaya organisasi) telah menempatkan cara untuk mengukur pandangan karyawan terhadap organisasi mereka dengan fungsi budaya yaitu mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batas yang lebih luas, melebihi batas ketertarikan individu. Sehingga semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan maka akan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis,dkk (2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa secara parsial adanya pengaruh positif signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja, adanya pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja, dan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Pegadaian cabang kayutangi Banjarmasin merupakan lembaga keuangan Non Bank yang kegiatan usahanya berdasarkan hukum gadai.
2. Pegadaian cabang kayutangi Banjarmasin berlokasi di Jl. Adhyaksa Ruko No. 3 Kelurahan Sungai Mai, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, artinya semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan Pegadaian cabang kayutangi Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Alfabet., S. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Fuad, N. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1653–1663.

Fuad, N. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1653–1663.

- Fuji Wahyuni, D. &. ((2020)). Corporate Governance Management Towards Companies Including in Lq45 Index. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 1.
- Hartanto, F. M. (2009). Paradigma baru manajemen Indonesia: menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan potensi insani. *PT Mizan Publika*.
- Hasibuan, M. S. ((2016)). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Irma, R. A. (2019). Efek Mediasi Obedience Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Utama Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, Vol 2(1), 133–141.
- Jiang, K. L. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294.
- Judge., R. d. (2010 Edisi Kesepuluh (Ahli bahasa Angelica).). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kompleks Gramedia.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Meyer, J. P. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Sage publications*.
- Moorhead, G. a. (2013 Edisi 9). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Muhammad Zuhilmi, F. K. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. tugu mas yamaha kota bima. 2, 13–28.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution. (2006). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 13 No. 2*, 13(2), 133–155.
- Nurrahma, R. F. (2019). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Tim Mataharikecil Bandung. *SpeSia Unisba*, 5(1), 37–44.
- Oehlhorn, C. E. (2020). Human resource management and its impact on strategic business-IT alignment: A literature review and avenues for future research. *Journal of Strategic Information Systems*, 29(4).
- Oliver, J. (2019). Metode Penelitian Jenis. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Putranti, H. R. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191–201.
- Putri, M. &. (2014). Kepercayaan (Trust) Terhadap Pengurus Organisasi Dan Komitmen Afektif Pada Organisasi Mahasiswa Daerah Di YOGYAKARTA. *Jurnal Psikologi Integratif*, 2(1), 53–61.
- Robbins, S. P. (2007). *Manajemen*. JAKARTA: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- S.indonesia. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). 105(3), 129–133.
- Saputra, A. H. (2020). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik (JMBTL)*, 6(1), 57–66.
- Sianipar, A. R. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada

- Karyawan Bidang Produksi Cv. X. Psikodimensia,. *jurnal unika*, 13(1), 98.
- Sopiah, S. (2008). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2), 308-317.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarno & Liana, L. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya . *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Tushman, M. S. (2010). Organizational designs and innovation streams. *Industrial and corporate change*, 19(5), 1331-1366.
- Wibowo, G. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689–1699.
- Yencik, J. S. (2016). Pengaruh Jumlah Pendapatan, Harga Emas, Jumlah Nasabah dan Tingkat Inflasi Terhadap Penyaluran Kredit PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang (Periode tahun 2010-2016). 1–8.
- Yurinas, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. . *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 31–37.