

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (*Trust*) terhadap Komitmen Organisasi**

Nur Haris Ependi<sup>1\*</sup>, dan Sudirman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis Internasional, Politeknik LP3I Jakarta

<sup>2</sup>Manajemen Informatika, Politeknik LP3I Jakarta

\*hrsbox@gmail.com

### **Abstract**

*The aim of this research was to study the influence of organization behavior, trust and organization commitment. The method used in this research was quantitative survey. Data survey was collected from 96 employees. Data analysis using path analysis. Based on hypothesis testing that has been done, it can be described as the following research findings: (1) there is a positive direct influence of organization behavior to organization commitment, (2) there is a positive direct influence of trust to commitment, (3) there is a positive direct influence between organization behavior and trust.*

*Keywords: organization behavior, organization commitment, trust.*

Dikirim: 13 Desember 2020

Direvisi: 07 Januari 2021

Diterima: 09 Januari 2021

### **Identitas Artikel:**

Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (*Trust*) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172-181.

## **PENDAHULUAN**

Mulai akhir Desember 2015, Indonesia telah secara resmi memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat penting di mana persaingan global tidak dapat dicegah. Perusahaan-perusahaan berusaha keras untuk mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan daya saingnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lokal maupun internasional. Untuk dapat bersaing, tidak hanya dibutuhkan SDM yang profesional namun juga SDM yang memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi sangat penting bagi kemajuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya (Allen & Meyer, 1990). Adanya komitmen berarti menunjukkan adanya suatu keadaan di mana seorang individu memiliki loyalitas dan keberpihakan kepada organisasi. Loyalitas karyawan terbentuk dari budaya (*culture*) yang lahir sebagai ekspresi masing-masing individu dari pengalaman, pengetahuan, pembawaan psikologis, dan regulasi organisasi. Karena karyawan sebagai individu secara psikis dan manajerial bersedia menyesuaikan atau menerima nilai-nilai organisasi yang telah ada, sehingga karyawan secara universal bersedia melibatkan diri dalam tugas-tugas organisasi. Dengan perubahan sikap positif, hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mulai terstimulasi dengan kerja organisasi. Karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa merasakan beban, baik

beban fisik maupun beban psikis. Hal ini menunjukkan adanya keberpihakan karyawan terhadap organisasi.

Keberpihakan pegawai kepada organisasi adalah satu bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi itu sendiri yang akan menunjukkan loyalitas pada organisasi, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, dan partisipasi aktif (Torrington, 1994). Kepercayaan pegawai diperlukan untuk membuka pembatas, memberikan peluang untuk bertindak dan meningkatkan hubungan sosial dalam organisasi. Dengan demikian, hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan komitmen organisasi yang merupakan faktor penunjang penting untuk tumbuh dan berkembangnya organisasi secara baik

Komitmen organisasi merupakan faktor penting sebagai pendorong intrinsik yang menjadi pemicu bagi karyawan untuk bekerja keras, menyamakan visi dan misi pribadinya dengan organisasi, mempersembahkan ide dan pemikirannya untuk organisasi dan memiliki sikap setia dan patuh terhadap organisasi sehingga mampu mencapai target organisasi.

Dalam penelitian ini, masalah dibatasi hanya pada persoalan yang sering muncul di lingkungan karyawan kantor pusat LP3I dalam kaitannya dengan komitmen, dapat diungkapkan di sini misalnya masih terdapatnya karyawan yang datang terlambat ke kantor, serta pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini sering dikeluhkan oleh Presiden Direktur LP3I dalam berbagai kesempatan. Padahal ketidakhadiran 3 kali berturut-turut dalam kegiatan *yasinan* yang merupakan salah satu *corporate culture* di LP3I dan dapat berdampak pada sanksi yang cukup berat yaitu dikenakan surat peringatan (SP), yang akhirnya berakibat pada pemotongan gaji.

Hal lain yang menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan yang ada di kantor pusat LP3I yaitu dengan penyusunan rencana program kerja yang seringkali terlambat melewati batas waktu yang ditentukan. Saat jam kantor karyawan sering berbicara tentang hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa beberapa karyawan ingin pindah ke tempat lain dengan alasan kurangnya penghargaan dari lembaga itu sendiri. Sedangkan dari pihak *Human Resource Department* (HRD) ditemukan bahwa angka *turnover* yang terjadi di LP3I Kantor Pusat adalah cukup tinggi yaitu sekitar 6%. Untuk menekan hal tersebut perlu dibangun kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Kepercayaan karyawan yang positif terhadap organisasi akan membentuk karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik. Kemudian muncul sikap setia, patuh, bekerja sekuat tenaga untuk melaksanakan tugas yang diberikan padanya, serta meyakini di dalam hatinya bahwa organisasinya adalah yang terbaik. Akibatnya, pegawai selalu ingin tetap tinggal dan tidak perlu mencari organisasi lain untuk pekerjaannya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan dengan upaya yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mengandung unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Terdapat penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dilakukan oleh Albdour & Altarawneh (2014) terhadap 322 karyawan yang bekerja di 23 bank di Yordania. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen karyawan memberikan

pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi terbukti memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut juga mengakibatkan para karyawan ingin tetap bekerja di organisasi tersebut dan memberikan sikap yang positif yang mencerminkan komitmen organisasi yang kuat. Peneliti lain yang melakukan penelitian dengan tema yang sama bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan komitmen diantara organisasi, dan membantu mengarahkan tujuan individual kepada tujuan organisasi serta mewadahi ruang bersama diantara pekerja (Canessa & Riolo, 2003; Yanti & Dahlan, 2017). Hal ini mengisyaratkan bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat membangun komitmen bersama para anggota organisasi untuk memperjuangkan pencapaian tujuan organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dengan memiliki kesamaan nilai dan norma dalam organisasi, akan menimbulkan lingkungan kerja yang saling percaya antar karyawan, menaruh harapan terhadap organisasi dan pada akhirnya akan melahirkan dorongan untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi. Dengan demikian sesuai dengan penelitian sebelumnya ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepercayaan, kepercayaan berpengaruh langsung terhadap komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **Komitmen Organisasi organisasi**

Menurut Colquitt, Lepine & Wesson (2014), "*Organizational Commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization withdrawal behavior is a set of actions that employees perform to avoid the work situation. Commitment and withdrawal are negatively related to each other, the more committed an employee is the less likely he or she is to engage in withdrawal*". Komitmen organisasi adalah wujud dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi. Sedangkan perilaku menarik diri merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan karyawan untuk menghindari situasi kerja. Selanjutnya dijelaskan bahwa komitmen dan perilaku menarik diri memiliki hubungan yang negatif antar satu sama lain, sehingga semakin karyawan memiliki komitmen maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut untuk melakukan perilaku menarik diri.

Colquitt dkk. (2014) menjelaskan bahwa *examples of psychological withdrawal include daydreaming, socializing, looking busy, moonlighting, and cyberloafing. Examples of physical withdrawal include tardiness, long breaks, missing meeting, absenteeism, and quitting. Consistent with the progression model, withdrawal behavior tends to start with minor psychological forms before escalating to more major physical variates*. Apa yang dicontohkan Colquitt dkk. (2014) adalah sikap menarik diri secara psikologis yaitu melamun, bersosialisasi, sibuk dengan pekerjaan sampingan dan berselancar internet untuk kepentingan pribadi di saat jam kerja. Contoh lainnya adalah penarikan diri secara fisik meliputi datang ke tempat kerja terlambat, memperpanjang waktu istirahat, tidak hadir dalam rapat dan berhenti bekerja. Sejalan dalam perkembangannya, perilaku menarik diri cenderung diawali dalam bentuk penarikan diri secara fisik yang bersifat minor sebelum meningkat ke bentuk perilaku fisik yang bersifat major.

Menurut DuBrin (2013), *“Some employees are so committed to their employers that they act as if they were part owners of the firm. As a consequence, committed and loyal employees are highly concerned about producing high-quality goods and services”*. Beberapa karyawan sangat berkomitmen dalam pekerjaan dan mereka bertindak seolah-olah mereka adalah bagian dari pemilik perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang berkomitmen dan setia sangat memperhatikan tentang bagaimana memproduksi barang berkualitas tinggi dan peningkatan layanan.

*Commitment is a sense of identification, loyalty, and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the organization. Commitment to an organization involves three attitudes: (1) sense of identification with the organization's goals, (2) feeling to involvement in the organizational duties, and (3) a feeling of loyalty for the organization* (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 1991; Gibson, 2011). Komitmen adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan kepada lingkungan organisasi atau unit organisasi. Komitmen karyawan kepada organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan untuk terlibat dalam kerja organisasi, dan (3) perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keberpihakan seseorang sebagai anggota organisasi terhadap organisasinya dengan berperan aktif dalam rangka mencapai tujuan, dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi, yang nampak pada: kesetiaan terhadap organisasi, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, partisipasi aktif dalam organisasi, bekerja keras demi kepentingan organisasi, dan menghindari pindah ke organisasi lain.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Colquitt dkk. (2014), *organization culture as the shared social knowledge within organization regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes and behaviors of its employees*. Budaya organisasi ini menjadi norma, kepercayaan, dan nilai amalan kepada sesama anggota organisasi (Luthans & Avolio, 2009; Nelson & Quick, 2006; Newstrom, 2014).

Menurut Owen (1987), *the norm that inform people what is acceptable and what is not, the dominant values that the organization cherishes above others, the basic assumption and belief that are shared by members of the organization, the rules of the game that must be observed if one is to get along and be accepted as a member, the philosophy that guide the organization in dealing with its employees and its clients*. Budaya organisasi adalah norma yang menjadi acuan tentang apa yang bisa diterima dan apa yang tidak, nilai-nilai dominan yang dijadikan acuan, asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, aturan yang harus dipelajari oleh anggota baru apabila ingin diterima dalam organisasi, dan filosofi yang menjadi acuan dalam menangani masalah-masalah baik di dalam maupun di luar organisasi).

Selanjutnya Robbins & Judge (2007), *organizational culture is a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization”*. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan yang lainnya. Sedangkan menurut Mc Shane & Glinow (2008), *organizational culture is the basic pattern of shared assumptions, values and beliefs consider to be the correct way of thinking about and acting act on problems and opportunities facing*

*the organization*". Budaya organisasi merupakan pola dasar dari asumsi, nilai dan keyakinan yang dianut bersama untuk mengarahkan kerja karyawan atau anggota dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak untuk menghadapi masalah dan mengambil peluang (kesempatan) yang sedang dihadapi organisasi

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah kesamaan terhadap nilai, norma, dan keyakinan yang ada dalam organisasi yang terbentuk dari proses interaksi antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama, yang nampak pada: semangat kebersamaan, keterpaduan antar anggota, consensus nilai yang diyakini, dan kesungguhan terhadap pencapaian tujuan bersama.

### **Kepercayaan (Trust)**

Robbins & Judge (2007), *"trust is a positive expectation that another will not - through words, actions, or decision - act opportunistically"*. Kepercayaan merupakan harapan positif orang lain tidak akan berbuat oportunistik melalui perkataan, tindakan, atau keputusan. Menurut Colquitt dkk. (2014) menyatakan pendapatnya tentang kepercayaan, *"trust is defined as the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectations about the authority's actions and intentions"*. Kepercayaan didefinisikan sebagai kesediaan untuk menerima otoritas berdasarkan harapan positif tentang tindakan otoritas dan niatnya.

Menurut George, Jones & Sharbrough (2005), *"trust is an expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed, or injured by their actions"*. Kepercayaan adalah ungkapan keyakinan terhadap orang lain atau kelompok orang di mana Anda tidak akan beresiko dihancurkan atau dilukai oleh tindakan mereka. Sedangkan menurut Kreitner, Kinicki & Buelens (2002), *trust is defined as reciprocal faith in others' intentions and behavior"*. Kepercayaan merupakan interaksi dua arah sebagai keyakinan timbal balik dalam niat dan perilaku orang lain.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kepercayaan pegawai adalah keyakinan seseorang dalam kaitannya dengan pendelegasian tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada orang lain yang secara operasional sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi, yang nampak pada: keyakinan terhadap orang lain, berpikir positif, berpengharapan positif terhadap orang lain, membuka jarak dengan orang lain, memberikan peluang untuk bertindak, dan meningkatkan hubungan sosial dengan orang lain.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen, kepercayaan terhadap komitmen dan budaya organisasi terhadap kepercayaan. Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan analisis jalur. Penelitian dilaksanakan dengan populasi sejumlah 127 karyawan LP3I Kantor Pusat. Sample penelitian diambil secara random sebanyak 96 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur yaitu menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian normalitas data masing-masing variabel penelitian

dengan uji Lilliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan teknik analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian dianalisis dan selanjutnya disajikan dalam matriks korelasi pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	1,00	0,198	0,589
X <sub>2</sub>		1,00	0,293
X <sub>3</sub>			1,00

Dari Tabel 1 dapat terlihat bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan kepercayaan sebesar 0,198. Korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,293. Korelasi kepercayaan dengan komitmen organisasi sebesar 0,589.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah  $H_0: \beta_{31} \leq 0$  dan  $H_1: \beta_{31} > 0$ . Keputusan ujinya adalah  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,553 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,66. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha=0,01$  sebesar 2,63. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya organisasi. Meningkatnya budaya organisasi mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

Tabel 2. Koefisien Jalur Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap X<sub>3</sub>

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X <sub>1</sub> terhadap X <sub>3</sub>	0,553	6,66**	1,99	2,63

\*\*Koefisien jalur sangat signifikan ( $6,66 > 2,63$  pada  $\alpha=0,01$ )

### Pengaruh Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi

Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah  $H_0: \beta_{32} \leq 0$  dan  $H_1: \beta_{32} > 0$ . Keputusan ujinya adalah  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,184 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,82.

Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha=0,01$  sebesar 2,63. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian kepercayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa kepercayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh kepercayaan. Meningkatnya kepercayaan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_3$

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
$X_2$ terhadap $X_3$	0,182	2,82 **	1,99	2,63

\*\*Koefisien jalur sangat signifikan ( $2,82 > 2,63$  pada  $\alpha=0,01$ )

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepercayaan**

Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan. Hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini adalah  $H_0: \beta_{21} \leq 0$  dan  $H_1: \beta_{21} > 0$  dengan kriteria pengujiannya  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

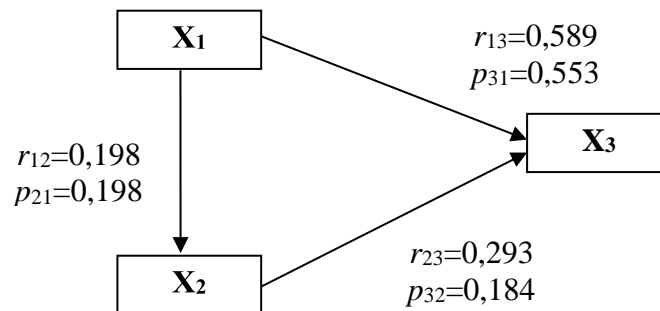
Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepercayaan, nilai koefisien jalur sebesar 0,198 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,49. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha=0,01$  sebesar 2,63 Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih dari nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kepercayaan dapat diterima.

Tabel 4. Koefisien Jalur Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
$X_1$ terhadap $X_2$	0,198	3,49 **	1,99	2,63

\*\*Koefisien jalur sangat signifikan ( $3,92 > 2,62$  pada  $\alpha=0,01$ )

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya organisasi. Meningkatnya budaya organisasi mengakibatkan peningkatan kepercayaan. Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Model Empiris Antar Variabel

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

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

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,553. Ini memberikan makna budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Pemaparan sebelumnya juga menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. budaya organisasi merupakan faktor determinan yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi khususnya pada karyawan LP3I kantor pusat. Oleh karena itu, peneliti menginginkan bagi para karyawan LP3I agar selalu memiliki komitmen organisasi terhadap iklim budaya organisasi di LP3I pusat, dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,293 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,184. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil dari penyebaran uji instrumen penelitian di lapangan tersebut dikembangkan menjadi suatu kesimpulan maka semakin tinggi kepercayaan para karyawan akan pada tempat instansi tersebut, maka komitmen organisasi, semakin tinggi pula. Jadi, dari pemaparan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Kepercayaan merupakan faktor determinan yang mempengaruhi komitmen organisasi khususnya karyawan LP3I Pusat. Penelitian ini dapat dijelaskan dan disimpulkan bahwa semakin tinggi kepercayaan karyawan akan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepercayaan**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepercayaan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,198 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,198. Ini memberikan makna budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan.

Jadi, kesimpulannya dari pemaparan diatas dapat disintesis budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan dalam suatu organisasi. budaya organisasi merupakan faktor determinan yang berpengaruh terhadap kepercayaan pada karyawan LP3I Pusat. Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi akan berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis telah dikemukakan, melalui penelitian ini yang dilakukan pada karyawan LP3I kantor Pusat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen organisasi. Artinya, semakin baik budaya organisasi mengakibatkan komitmen organisasi karyawan LP3I kantor Pusat semakin baik pula; (2) Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen organisasi. Artinya, peningkatan kepercayaan akan berdampak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan LP3I kantor Pusat; (3) Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepercayaan. Artinya, semakin baik budaya organisasi pada tempat tersebut mengakibatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi makin tinggi.

## REFERENSI

- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International journal of business, 19*(2), 192-212.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology, 63*(1), 1-18.
- Canessa, E., & Riolo, R. L. (2003). The effect of organizational communication media on organizational culture and performance: an agent-based simulation model. *Computational & Mathematical Organization Theory, 9*(2), 147-176.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- DuBrin, A. J. (2013). *Fundamentals of organizational behavior: An applied perspective*. New York: Pergamon Press Inc.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Gibson, J. (2011). *Organizations: Behavior*. Homewood, IL: Irwin/McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (1991). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Homewood, IL: Irwin.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (2002). *Organizational behaviour*. London, UK: McGraw Hill.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30*(2), 291-307.
- Mc Shane, S. L., & Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organizational behavior: Foundations, reality and challenges*. Nashville, Tennessee: South-Western Publishing.
- Newstrom, J. (2014). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill Higher Education.

- Owen, R. G. (1987). *Organizational Behavior in Education*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education.
- Torrington, D. (1994). *International human resource management: Think globally, act locally*. USA: Prentice hall.
- Yanti, S., & Dahlan, J. A. (2017). The effects of organizational culture, leadership behavior, and job satisfaction on employee organizational commitment. *Journal of Positive Management*, 8(4), 80-96.