

Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Cynthia Dewi dan Joyce Angelique Turangan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: cynthiadewi936@gmail.com

Abstract: *In this study there are 3 variables used, namely incentives, organizational culture, and organizational commitment. X_1 = incentives, X_2 = organizational culture, and Y = organizational commitment. Incentives in the form of rewards, awards or benefits provided to employees for their hard work given to the company, so that indirectly foster their loyalty to the company. While organizational culture is a belief in the values that are embraced, and trusted, which values are the guidelines for every employee of the organization in carrying out organizational activities. And for organizational commitment is where employees in this organization want to remain part of the organization's members and want to do anything to remain in the organization. the purpose of this study was to determine the effect of incentives and culture on organizational commitment. The data used in this study are primary data. and this research data is processed using PLS-SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling). The choice of using PLS-SEM is because the sample used in the study was relatively small, namely 26 people. Which is because the population used in this study is small. The population consists of employees of PT. Rizky Indah Makmur. From the results of this study, the fact is that there is a positive influence between the incentives and organizational culture on organizational commitment.*

Keywords: *incentives, organizational culture, organizational commitment*

Abstrak: Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu insentif, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. X_1 = insentif, X_2 = budaya organisasi, dan Y = komitmen organisasi. Insentif adalah berupa imbalan, penghargaan atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas kerja keras mereka yang mereka berikan kepada perusahaan, agar mereka secara tidak langsung menumbuhkan loyalitas mereka kepada karyawan. Sedangkan budaya organisasi adalah kepercayaan yang dianut akan nilai-nilai yang dipercayai, yang mana nilai-nilai tersebut sebagai pedoman setiap karyawan organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Dan untuk komitmen organisasi adalah situasi dimana karyawan pada organisasi tersebut ingin tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut dan ingin melakukan apa pun agar tetap berada di dalam organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat data primer. Yang mana data penelitian ini diolah menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Square - Structural Equation Modeling*). Pemilihan penggunaan PLS-SEM dikarenakan sample yang digunakan dalam penelitian relatif kecil, yaitu 26 orang. Yang mana hal tersebut disebabkan karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini kecil. Populasi tersebut terdiri dari karyawan-karyawan PT. Rizky Indah Makmur. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif antara insentif dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : insentif, budaya organisasi, komitmen organisasi

LATAR BELAKANG

Di sebuah organisasi terdapat kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi di dalamnya yang mana kegiatan tersebut dilakukan berpedoman pada budaya organisasi. Dalam memperkerjakan karyawan di organisasi, maka sebuah organisasi atau perusahaan akan memberikan imbalan atas tenaga yang telah diberikan oleh karyawan tersebut kepada organisasi. Pemberian insentif kepada karyawan biasanya bertujuan agar karyawan tersebut memiliki loyalitas kepada perusahaan sehingga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang biasanya berbentuk uang, promosi jabatan, jaminan sosial dan lainnya. Budaya organisasi yang ada di suatu organisasi mencerminkan karakteristik dari organisasi atau perusahaan tersebut, yang mana budaya organisasi tersebut terbentuk sejak perusahaan atau organisasi tersebut ada. Di dalam budaya organisasi terkandung nilai-nilai yang dipercayai oleh setiap anggota organisasi. Menurut Yiing dan Bin Ahmad (2009, dalam Maamari dan Saheb, 2018) Mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam menimbulkan komitmen karyawan serta dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Park (2015 dalam Han & Kim, 2018) menyatakan bahwa, pemberian insentif dalam bentuk uang kepada karyawan menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang positif terhadap komitmen karyawan kepada perusahaan.

KAJIAN TEORI

Teori Budaya Organisasi Menurut Cameron and Quinn, (2006 dalam Tran, 2020):

1. *Clan Culture*: pendapat anggota menjadi hal utama dalam organisasi mengambil keputusan dan anggota organisasi sudah dianggap sebagai keluarga kedua.
2. *Market Culture*: berkaitan dengan cara jalan budaya yang dipimpin oleh pemimpin dalam melakukan pencapaian serta koordinasi, dan menetapkan tujuan yang jelas, pengambilan keputusan dan berorientasi pada tugas.
3. *Adhocracy Culture*: keberhasilan organisasi merupakan tujuan yang paling penting dan utama, dianggap sebagai hasil dari kreativitas dan inovasi yang merupakan faktor utama pendukung keberhasilan
4. *Hierarchy Culture*: berkaitan erat dengan stabilitas organisasi serta memiliki kebijakan peraturan yang terperinci di dalam sebuah organisasi, yang mana ketertiban dan aturan yang berlaku merupakan hal yang penting bagi organisasi.

Beberapa praktik yang mungkin saja dapat meningkatkan komitmen organisasi (Lee dan Kulviwal, 2008) yaitu gaji lebih tinggi dari komisi, program kesejahteraan karyawan mencakup keluarga, tanggung jawab dan visi di bagi dengan baik oleh pemimpin, adanya program pengembangan diri, praktik penilaian komitmen dengan ukuran hasil kerja, dan pemimpin menekankan pentingnya praktik kerja.

Teori Insentif Menurut Kruse et al., & Makri et al. (2010, 2006 dalam Han & Kim 2018)

1. *Long Term Group Incentive*: pemberian insentif kepada karyawan di tentukan berdasarkan lama waktu kerja karyawan di organisasi tersebut (berkisaran lebih dari satu tahun.)
2. *Short Term Group Incentive*: pemberian insentif kepada karyawan organisasi ditentukan berdasarkan periode rentang kinerja karyawan di organisasi tersebut (satu tahun atau kurang dari satu tahun.)

Budaya organisasi adalah Schein (2004 dalam Al-Sada, Al-Esmael & Faisal, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar organisasi yang dianggap cukup baik untuk di pelajari dan di mengerti, yang membantu memperbaiki cara berfikir dan berhubungan dengan orang lain.

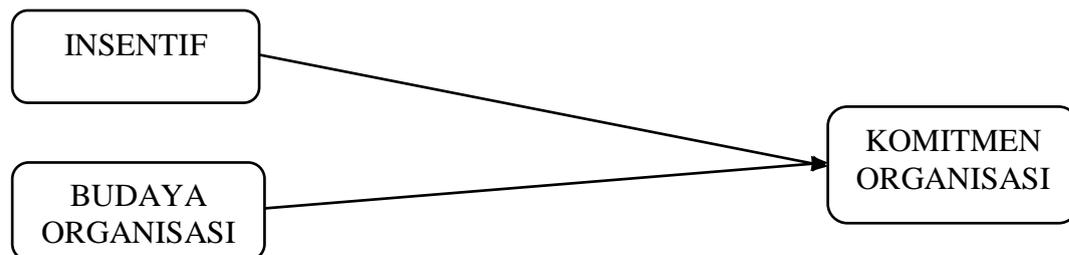
Menurut Kumasey et al.,(2017 dalam Saleem et al., 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai loyalitas yang diberikan karyawan kepada organisasi tempat dimana mereka menjadi anggota organisasi tersebut.

Menurut Cascio (1995) insentif merupakan hadiah yang diberikan kepada karyawan yang mencapai kinerja tertentu yang mana bertujuan untuk mendorong karyawan agar termotivasi.

Kaitan Insentif Terhadap Komitmen Organisasi. Pemberian insentif dalam bentuk uang kepada karyawan menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi, menurut Park (2015 dalam Han & Kim, 2017). Selain itu Menurut Blasi et al. (2016 dalam Han dan Kim, 2018) mengatakan bahwa karyawan lebih memilih untuk tetap berada didalam organisasi sebagai anggota, jika perusahaan menggunakan beragam bentuk insentif kelompok.

Kaitan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Smircich (1983 dalam Al-Sada, Al-Esmael & Faisal, 2017), Budaya organisasi merupakan suatu pedoman penentu arah bagi seorang manajer di dalam organisasi untuk memandu organisasi tersebut. Menurut Robbins (2005; dalam Al-Sada, Al-Esmael & Faisal, 2017) menyatakan bahwa suatu budaya yang kuat di dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada kesepakatan antara individu dengan organisasi, komitmen organisasi, mengurangi keluar masuknya karyawan organisasi, serta perilaku karyawan.



Gambar 1. kerangka pemikiran

Keterangan :

X1= insentif

X2= budaya organisasi

Y= komitmen organisasi

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu :

H1: Insentif berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H2: Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi

METODOLOGI

Di dalam penelitian ini design penelitian akan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif serta penelitian deskriptif. Yang mana masalah diidentifikasi dan hipotesis dirumuskan. Dan dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuisioner, yang mana kuisioner akan dibagikan kepada karyawan di organisasi tersebut. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016) merupakan sebuah metode yang mana digunakan oleh para peneliti untuk melakukan sebuah evaluasi pada sebuah populasi maupun pada sampel, dan pengumpulan data penelitian sesuai dengan instrumen penelitian yang ada serta analisis data kuantitatif atau statistik, dan tujuan hipotesis telah disediakan. Dalam penelitian kali ini, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah peneliti akan menggunakan seluruh populasi anggota organisasi yang ada dan berstatus aktif sebagai anggota organisasi

tersebut untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan keseluruhan anggota organisasi yang dijadikan sebagai sample merupakan metode sample jenuh. Jumlah keseluruhan dari anggota organisasi yang dijadikan sampel tersebut adalah sebanyak 26 orang karyawan di PT. Rizky Indah Makmur. Sampel jenuh menurut Sugiono (2016) tersebut berupa:

1. Sampel jenuh merupakan suatu mekanisme pemilihan sampel yang mana seluruh anggota organisasi dijadikan sebagai sampel.
2. Populasi di organisasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di PT. Rizky Indah Makmur. Dengan jumlah sebanyak 26 karyawan. Yang mana terdiri dari 19 laki-laki dan 7 perempuan, dengan umur mayoritas paling banyak di organisasi tersebut adalah 20-25 tahun. Dan untuk pendapatan paling banyak karyawan di organisasi tersebut berpendapatan Rp 3.000.000-4.000.000 perbulan dan lama berkeja paling banyak 1-4 tahun di organisasi tersebut.

HASIL UJI STATISTIK

Pada penelitian ini peneliti akan menganalisis data menggunakan PLS-SEM yaitu mencakup:

Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Tabel 1. *validity dan reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Insentif	0.792	0.816	0.864	0.617
Budaya Organisasi	0.916	0.922	0.941	0.800
Komitmen Organisasi	0.898	0.915	0.921	0.627

Tabel 2. *Outer Loadings*

	Insentif	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
INS1	0.650		
INS2	0.785		
INS3	0.827		
INS4	0.862		
BO1		0.871	
BO2		0.871	
BO3		0.946	
BO4		0.888	
KO1			0.859

KO2			0.904
KO3			0.741
KO4			0.859
KO5			0.837
KO6			0.637
KO7			0.664

Tabel 3 Discriminant Validity

Indikator	Insentif	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Keterangan
INS1	0.650	0.561	0.464	Valid
INS2	0.785	0.517	0.667	Valid
INS3	0.827	0.756	0.751	Valid
INS4	0.862	0.726	0.736	Valid
BO1	0.714	0.871	0.661	Valid
BO2	0.737	0,871	0.750	Valid
BO3	0.746	0.946	0.821	Valid
BO4	0.39	0.888	0.775	Valid
KO1	0.727	0.740	0.859	Valid
KO2	0.755	0.757	0.904	Valid
KO3	0.623	0.695	0.741	Valid
KO4	0.802	0.684	0.859	Valid
KO5	0.719	0.779	0.837	Valid
KO6	0.386	0.412	0.637	Valid
KO7	0.591	0.515	0.664	Valid

Hasil pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil valid dan reliabel, untuk bagian validiti hal tersebut sesuai dengan yang digunakan peneliti dengan aouterlodingnya lebih dari 0.5 dan AVEnya lebih dari 0.5.. dan untuk bagian reliabel pada penelitian ini peneliti menggunakan cronbach's alpha. Dan menurut Arikunto (2009) dikatakan reliabel jika hasil data diatas 0,60.

Tabel 4. Coefficient Of Determination (R^2)

Variabel	R Square
Komitemen organiasi	0.787

0.787=78,7% komitmen organisasi pada variabel yang diteliti ini dapat dijelaskan 2 variabel lainnya dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu oleh variabel insentif dan variabel budaya organisasi. Menurut (Hair et al., 2014) R^2 yang berkisar 0-1 merupakan perwakilan dari efek akurasi prediksi yang lengkap, dan nilai 1 akurasi prediktif sempurna.

Tabel 5. Cross Validate Redundancy (Q^2)

Variable	Q Square
Komitmen organisasi	0.456

Berdasarkan pada data hasil *cross validate redundancy* (Q^2) tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut relevan, karena hasil tersebut menunjukkan 0.456 yang mana sudah lebih besar dari nilai 0 yang merupakan syarat relevan.

Tabel 6. Path Coefficients

	T statistik	P value
Insentif -> Komitmen Organisasi	2.154	0.032
Budaya Organisasi-> Komitmen Organisasi	2.086	0.037

Menghitung menggunakan *bootstapping*, menjelaskan bahwa variabel insentif terhadap komitmen organisasi memiliki hasil t statistik=2.154 dan p value=0.032, sedangkan untuk budaya organisasi menghasilkan hasil t statistik=2.086 dan p value =0.037, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang positif.

Tabel 7. The Effect Size (f^2)

Variabel	f^2
Insentif -> Komitmen Organisasi	0.350
Budaya Organisasi-> Komitmen Organisasi	0.315

Insentif terhadap komitmen memiliki hasil $f^2 = 0.350$ yang mana hasil tersebut mewakili memiliki efek yang besar, sedangkan untuk budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki hasil $f^2 = 0.315$ yang mana hal tersebut bisa dikatakan juga memiliki efek yang besar. Menurut Cohen, (1988 dalam Hair et al, 2014) menyatakan bahwa berdasarkan pada nilai f^2 , ukuran efek konstruk yang dihapus untuk konstruk endogen dapat ditentukan sebagai berikut yaitu 0,02=menjelaskan memiliki efek yang kecil, 0,15= menjelaskan memiliki efek yang sedang, 0,35=menjelaskan memiliki efek yang besar.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel maka dapat dilihat dari nilai *p value* kurang dari 5%, dan nilai *t-statistics* lebih besar dari nilai t-table 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen signifikan.

H1: insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada tabel memiliki hasil t statistik=2.154 dan p value=0.032, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel insentif terhadap komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. H2: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. t statistik=2.086 dan p value =0.037. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan.

DISKUSI

Pada penelitian ini menunjukkan hasil hipotesis 1 & 2 memiliki pengaruh antar variabel. H1 & H2 telah memenuhi syarat, nilai p value kurang dari 5%, dan nilai t -statistics lebih besar dari nilai t -table 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Hasil tersebut didukung oleh pendapat Han & Kim (2018) menyatakan bahwa, dalam penelitian yang dia lakukan, hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dari *short term incentive* dan *long term incentive* terhadap psikologi dan komitmen organisasi. Dan hipotesis kedua tentang hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berdasarkan hasil olah data diatas hasilnya juga dapat diterima, yang mana pernyataan yang sama juga dinyatakan oleh Al-Sada, Al-Esmael, & Faisal. (2017) didalam jurnalnya yang menyatakan bahwa hasil yang dia dapatkan pada hipotesis hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah signifikan positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian pada PT. Rizky Indah Makmur, mengenai pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara ketiga variabel tersebut.

SARAN

Bagi organisasi yang mana pembahasan ini terkait dengan budaya organisasi, yang budaya organisasi yang kuat dalam organisasi memberikan dampak kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, maka dari itu penting untuk mempertahankan budaya organisasi yang kuat seperti sekarang di dalam organisasi. Bagi penulis lain, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak lagi, untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal. Mohd. Nishat (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163-188.
- Arikuntoro, S. (2009). *Prosedur penulisan suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka
- Casio, wayne F., 1995, *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit*, fourth edition, Mc GrawHill
- Hair Jr, J. F., et al. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review* 26 (2) 106-121.
- Han, Kyongji & Kim, Andrea. (2018). Differential impact of short-term and long-term group incentives. *Employee Relations*, 40 (3), 549-564.
- Lee, Keun., & Kulviwat, Songpol. (2008). *Korean Workers' Motivation Tools: Commitment and Incentive-Based Motivation and Their Relative Impact on Behavioral Work Outcome* 16 (4) 87-109.

- Maamari, Bassem E. & Saheb. Adel. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651.
- Rashid, Md. Z. A., Sambasivan, M. & Johari, J. (2003) The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22 (8), 708-728.
- Saleem, M. A., et al. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing* 37 (1),303-322.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (mixed methods) bandung: Alfabeta.
- Tran, Quan H.N. (2020). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*.