

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

*The Influence of Cultures of Organization Toward The Organization's Trusts
And Commitments in PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta*



Oleh:

LINA FITRI WARDANI

20060410087

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2009**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

*The Influence of Cultures of Organization Toward The Organization's Trusts
And Commitments in PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta*

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**



Oleh:

LINA FITRI WARDANI

20060410087

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2009**

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

*The Influence of Cultures of Organization Toward The Organization's Trusts
And Commitments in PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta*

Diajukan Oleh :

LINA FITRI WARDANI
20060410087

Telah disetujui Dosen Pembimbing
Pembimbing I

Isthofaina Astuty, S. E., M. Si.
NIK : 143 041

Tanggal 15 Desember 2008

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Diajukan Oleh :

LINA FITRI WARDANI
20060410087

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 22 Januari 2009
Yang terdiri dari

Dr. H. Susanto, M. S.
Ketua Tim Penguji

Isthofaina Astuty, S. E., M. Si.
Anggota Tim Penguji

Lela Hinasah, S. E., M. Si.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Misbahul Anwar, S. E., M. Si.
NIK: 143 014

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Lina Fitri Wardani

Nomor mahasiswa : 20060410087

menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul : "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan dan Komitmen Organisasi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta" tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, Desember 2008

Lina Fitri Wardani

MOTTO

**“Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat
untuk orang lain”
(Al-Hadist)**

*“Orang yang bodoh itu hakikatnya mati, kecuali orang yang
berilmu; orang yang berilmu itu hakikatnya tidur,
kecuali orang yang mengamalkan;
dan orang yang mengamalkan ilmunya itu tertipu,
kecuali orang yang ikhlas”
(Imam Al Ghozali)*

**“Barang siapa yang mencintai karena Allah, membenci karena Allah,
memberi karena Allah, dan mencegah karena Allah,
maka ia sudah menyempurnakan iman”
(Al-Albani)**

*“Hari ini Harus Lebih Baik dari Hari Kemarin,
Besok Harus Lebih Baik dari Hari ini”
(Penulis)*

**“Doa Tanpa Usaha Bohong, Usaha Tanpa Doa Sombong”
(Penulis)**

*“Where there is a will, there is a way”
(Penulis)*

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Kupersembahkan dan kuhadiahkan karya ini untuk mereka yang berjasa dalam hidupku”

- 1. Allah SWT, yang Maha Kuasa atas segala apa yang ada di alam semesta ini, pengendali setiap nafas dan detak jantungku.*
- 2. Kedua orang tuaku: Bapak Salimun, S. Sos. (Papa) dan Ibu Mumtahinah, S.H. (Mama) yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayang di setiap langkah yang tak terhingga dalam kehidupan penulis. Semoga ALLAH SWT selalu melindungi kalian, amiiin....*
- 3. Adikku tersayang, Arfan Yunanta. Terus semangat kuliah ya... Semoga cita-citamu terakbul dan kita bisa membuat bangga orang tua.*
- 4. Gundul Adit Si “Orang Hitam” yang selalu memberi semangat dan dukungan penuh secara tulus ikhlas, masukan, kritikan, kemarahan dan mengantar kemanapun penulis pergi, selama proses penyelesaian skripsi. Makasih ya Ndul.., semoga kita menjadi pasangan yang berbahagia dunia dan akhirat, amiiin....*
- 5. Segenap Keluarga Besarku di Majenang dan Purbalingga. Buat Neng (Teteh), “Selamat Jalan ya...”. Kami semua sangat kehilangan kamu. Semoga kamu diterima di sisi ALLAH SWT. Amiiin...*
- 6. Seluruh teman-teman kos “Pondok Annisa”: Ari Tegat (Optimis y...), Umu (Calon Dosen kita, hehe.. ^_^), Mba Erna (Ditunggu lho undangannya), Ibu*

Kartiah, Furi (Akhirnya kita wisuda Maret,,,), Mba Ety, Catur, Septi, Weni, Via, Lia, De2t, Mba Si2n Wonogiri, Lwi, Fami, Asih, dan lain-lain (Maaf yang g' kusebut), yang menemani hari-hari penulis selama kuliah di UMY. Kapan kita ngumpul lagi di kos???

- 7. Teman-teman kampus ; Lista, Emi, Vi2, AneX, Lian, Wiji, Okta, dan lain-lain. Kebersamaan dengan kalian sungguh menyenangkan. So, jangan Lupain aku ya....!!*
- 8. Keluarga besar JMUA Stickers (khususnya: Mas Edi, Mas Adi, Mba Mira & Mas Aam plus Si Kecil, Doni, Mba Ardi, Suhairi, Mbah Mul, Fajar "NCL"). Kalian pada dimana? Aku pengen banget ngadain **BAKSOS** ke Desa Binaan lagi kaya' dulu. Semoga kita menjadi orang-orang yang istiqomah.*
- 9. Teman-teman seperjuangan: "Neng" Sri, Meri dan Syarifudin. Kenangan adalah hal yang akan kita ingat sampai kapanpun. Jangan sampai seperti 'Kacang Lupa pada Kulitnya'. Neng n Meri, jangan patah semangat y...,Allah pasti sudah mengatur waktu yang tepat dan indah untuk tiap2 hamba-Nya.*
- 10. Teman-teman STJE Kerjasama : Susi, Nila, Nurgianti, Titut, Yamti, Nia, Andi, dan Fahul. Good luck for us...*
- 11. Semua pihak yang membantu aku dan tidak dapat aku sebutkan satu persatu. Terima kasih sebanyak-banyaknya atas kebaikannya selama ini.*

INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepercayaan dan komitmen organisasi. Dengan mempergunakan karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta bagian perawat, Diklat dan Perpustakaan sebagai subyek penelitian, responden diminta untuk menjawab daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Budaya organisasi, kepercayaan dan komitmen organisasi mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utaminingsih (2007).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kepercayaan. Budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepercayaan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan budaya organisasi ditemukan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepercayaan pada organisasi.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi.*

ABSTRACT

The Objective of the research is to identify the influence of cultures of organization toward the organization's trusts and commitments. The subject of this research is the employees of the PKU Muhammadiyah hospital of Yogyakarta, sub of Diklat, Nurses, and Library. The respondents were given series of questions by the researches referred to the earlier study conducted by Utaminingsih (2007).

The research shows that the culture of organization gives negative effect toward the trust of organization. On the other hand, it gives positive and significant effect on the commitment of organization, trust gives positive and significant effect towards the commitment of organization, and the cultures of organization gives negative influence towards organizational commitment with trust to the organization as the media.

Key word : *Culture of organization, Trust and Commitment of organization.*

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur tak terhingga penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat, limpahan berkah rahmat dan kasih sayang-Nya. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW, sahabat serta pengikutnya hingga akhir jaman.

Berkat nikmat-Nya pula, skripsi yang berjudul :

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA”, dapat penulis selesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak Misbahul Anwar selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Ibu Rr. Sri Handari, M. Si. dan Ibu Alni Rahmawati, M. Si., selaku Ketua dan Wakil Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Ibu Isthofaina Astuty, SE., M. Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, saran serta arahan kepada penulis dari awal hingga skripsi ini terselesaikan.
5. Kedua orang tuaku: Bapak Salimun, S. Sos. (*Papah*) dan Ibu Mumtahinah, SH. (*Mamah*) yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayang di setiap langkah yang tak terhingga kepada penulis.
6. Segenap karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yang telah bersedia meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner yang diberikan. Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan Bapak Ibu sekalian.
7. Semua pihak yang telah memberikan dukungan semangat, bantuan dan doa hingga proses penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Desember 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
INTISARI.....	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Budaya Organisasi dan Kepercayaan.....	9
a. Definisi Budaya Organisasi.....	9
b. Arti Penting Budaya Organisasi.....	10
c. Karakteristik Budaya Organisasi.....	12
d. Faktor-faktor Budaya Organisasi.....	14
e. Budaya Organisasi dan Kepercayaan.....	15
2. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.....	18
3. Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Organisasi.....	24

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Organisasi.....	25
B. Model Penelitian	27
BAB III METODA PENELITIAN	28
A. Obyek dan Subyek Penelitian	28
B. Jenis Data	28
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
1. Budaya Organisasi	30
2. Kepercayaan pada Organisasi	31
3. Komitmen Organisasi.....	31
F. Uji Kualitas Data.....	33
1. Uji Validitas	33
2. Uji Reliabilitas	33
G. Uji Hipotesis dan Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
B. Deskripsi Data.....	42
C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	47
D. Uji Hipotesis	51
E. Pembahasan.....	60
BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN.....	63
A. Simpulan	63
B. Saran.....	63
C. Keterbatasan Penelitian.....	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

3.1. <i>Goodness of Fit Indeks</i>	38
4.1. Rekapitulasi Penyebaran Kuesioner.....	42
4.2. Demografi Responden Penelitian.....	43
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.4. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Budaya Organisasi.....	47
4.5. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kepercayaan pada Organisasi...	48
4.6. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Komitmen Organisasi Dimensi <i>Affective Commitment</i>	48
4.7. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Komitmen Organisasi Dimensi <i>Continuance Commitment</i>	49
4.8. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Komitmen Organisasi Dimensi <i>Normative Commitment</i>	50
4.9. Rangkuman Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	51
4.10. Hasil Pengujian Normalitas Data.....	52
4.11. Hasil Pengujian <i>Unitivariate Outliers</i>	53
4.12. Hasil Pengujian <i>Multivariate Outliers</i>	53
4.13. Uji Kesesuaian Model.....	55
4.14. Estimasi Hasil SEM.....	56

DAFTAR GAMBAR

2.1. Model Penelitian.....	27
4.1. Model Koefisien Jalur.....	54
4.2. Model Jalur Hipotesis Pertama.....	56
4.3. Model Jalur Hipotesis Kedua.....	57
4.4. Model Jalur Hipotesis Ketiga.....	58
4.5. Model Jalur Hipotesis Keempat.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi saat ini telah melahirkan perubahan di segala bidang. Lingkungan organisasi setiap saat berubah pula, sehingga organisasi dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan melakukan adaptasi agar selalu dapat memenangkan persaingan. Kunci sukses dalam menghadapi sebuah perubahan adalah ada pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentuk proses, serta budaya yang secara bersamaan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi.

Dalam pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan (Moeljono, 2005).

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam waktu yang lama. Penelitian yang dilakukan oleh John P. Kotter dan James L. Heskett (1992) menunjukkan bahwa

terdapat empat faktor yang menentukan perilaku manajemen suatu perusahaan, yaitu budaya organisasi; struktur, sistem, rencana, dan kebijakan formal; kepemimpinan; dan lingkungan yang teratur dan bersaing.

Stoner dan kawan-kawan (1995) dalam Moeljono (2005), memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu, sedangkan Schein (1992) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh kelompok ketika menyelesaikan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal.

Robbins (1996) dalam Nugraha (2005) mengartikan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi-organisasi itu, suatu sistem dan makna bersama. Setiap organisasi memiliki makna sendiri-sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, antara lain: identitas, ideologi, etos, pola, ekstensi, aturan, pusat keseimbangan, filosofi, tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi, dan cara (Davis, 1984).

Budaya organisasi yang merupakan kumpulan sikap, cara pandang, dan kebiasaan dalam menanggapi situasi lingkungan dapat dimanfaatkan sebagai pendorong komitmen karyawan dan penunjang untuk melaksanakan strategi. Budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, selain itu juga sebagai alat untuk mengikat atau menyatukan pandangan setiap anggota di dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan bersama yang disepakati untuk diraih. Di dalam pencapaian tersebut dapat dilaksanakan berdasarkan pada rentang kendali yang telah diperluas,

menghorisontalkan struktur organisasi, diperkenalkannya tim-tim kerja, pengurangan aktivitas formalisasi, diberikannya otonomi tugas dan pekerjaan kepada karyawan oleh organisasi yang bersangkutan. Jadi makna bersama yang didistribusikan oleh budaya. Budaya yang kuat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua orang yang berada di dalam organisasi diarahkan ke suatu pandangan arah yang sama (Robbins, 1996).

Budaya organisasi menurut Schein (1990) dalam Utaminingsih (2007) dapat mempengaruhi pengaturan personel dan tujuan profesional, bentuk-bentuk tugas dan sumber daya, untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga budaya organisasi akan menentukan jalan pekerja secara keseluruhan maupun parsial, proses pembuatan keputusan, terutama jalan yang akan diambil, serta perasaan dan tindakan anggota organisasi. Peter & Waterman dalam Utaminingsih (2007) juga meyakini bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi khususnya dalam hal kepercayaan dan komitmen dalam organisasi.

Riset yang dilakukan Pasewark dan Strawser (1996) dalam Suwandi (1999) mengindikasikan bahwa individu yang mengembangkan ikatan sikap dan emosional dengan organisasi muncul dalam bentuk tingkat kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam ke seluruh pekerjaan akan membuat karyawan mendefinisikan ulang kecocokan dan ikatannya dengan organisasi. Kekecewaan pada organisasi akan melepaskan identifikasi karyawan pada organisasi.

Tschennen-Moran & Hoy (1998) dalam Utaminingsih (2007) berargumen bahwa kepercayaan penting untuk kesuksesan interaksi antara individu di dalam dan di luar organisasi, yang mendorong efektivitas kerja sama dan komunikasi di dalam memfungsikan organisasi dengan baik, sedangkan Kerfoot (1998) dalam Utaminingsih (2007) mendefinisikan bahwa kolaborasi sosial dan profesionalisme merupakan faktor penting untuk mendatangkan hasil positif dalam organisasi.

Kepercayaan atau trust merupakan nilai yang nilai yang paling dihargai dalam hubungan antar manusia. Trust adalah rasa percaya yang dimiliki seseorang terhadap orang lain. Blomqvist dan Stahle (1993) dalam Utaminingsih (2007) membagi definisi kepercayaan menjadi empat karakteristik dasar, yaitu kepercayaan sebagai atribut individu, perilaku, karakteristik situasional, dan sebagai suatu pengaturan institusional.

Selanjutnya, Hosmer (1995) dalam Utaminingsih (2007) mendefinisikan kepercayaan sebagai pengharapan individu, hubungan interpersonal, pertukaran ekonomis, struktur sosial, dan prinsip-prinsip etika yang menunjukkan pendekatan utama terhadap kepercayaan. Kepercayaan pada rekan kerja menjadi penting akhir-akhir ini, karyawan lebih banyak berhubungan dengan kelompok atau tim kerja. Dick (2000) dalam Utaminingsih (2007) berargumen bahwa kepercayaan merupakan suatu konstruk yang mempengaruhi kinerja tim secara tidak langsung dengan menghubungkan energi anggota kelompok terhadap pencapaian tujuan.

Selain kepercayaan, budaya dalam organisasi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang nilai-nilainya tidak sejalan dengan nilai organisasi, maka mengakibatkan kurang motivasi, komitmennya rendah, dan tidak puas dengan pekerjaannya. Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Proses semakin integrasinya dan semakin komitmennya satu sama lain, tujuan individu dan tujuan organisasi, oleh Hall (dalam Steers dan Porter, 1983) disebut sebagai komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis & Jackson, 2001). Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi, maupun dari individu sendiri. Dalam perkembangannya affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Allen & Meyer, 1997).

Davis dan Newstrom (1995) dalam Kusjainah (2004) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam perusahaan tersebut. Porter dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seseorang individu terhadap organisasi tertentu. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari: (1) keinginan kuat untuk tetap

menjadi anggota organisasi tersebut; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; dan (3) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Mowdays et al. (1979) dalam Nugraha (2005) komitmen mewujudkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Bagi individu yang berkomitmen tinggi pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting yang harus dicapai. Komitmen organisasi dapat tumbuh sebagai akibat individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memberikan judul pada penelitian ini yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepercayaan dan Komitmen Organisasi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kepercayaan pada organisasi?
2. Apakah ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah ada pengaruh antara variabel kepercayaan pada organisasi terhadap komitmen organisasi.

4. Apakah ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepercayaan pada organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kepercayaan pada organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara variabel kepercayaan pada organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepercayaan pada organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat di Bidang Teoritis

Memberikan pengetahuan dan pengujian teori mengenai adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepercayaan dan komitmen organisasi di lapangan sehingga suatu instansi lain dapat mempelajari dan memperdalam lagi ilmu yang diperoleh.

2. Manfaat di Bidang Praktik

Memberikan informasi kepada pimpinan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepercayaan dan komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi dan Kepercayaan

a. Definisi Budaya Organisasi

Stoner dan kawan-kawan (1995) dalam Moeljono (2005), memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu, sedangkan Schein (1992) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh kelompok ketika menyelesaikan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal.

Para pakar telah mengemukakan berbagai definisi budaya organisasi. Robbins (1996) dalam Nugraha (2005) mengartikan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi-organisasi itu, suatu sistem dan makna bersama. Setiap organisasi memiliki makna sendiri-sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, antara lain: identitas, ideologi, etos, pola, ekstensi, aturan, pusat keseimbangan, filosofi, tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi, dan cara (Davis, 1984).

Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi

mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Kreitner dan Kinicki mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Sementara Robert G. Owen budaya organisasi ialah norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai organisasi di atas lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi peraturan main jika ingin sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi yang merupakan kumpulan sikap, cara pandang, dan kebiasaan dalam menanggapi situasi lingkungan dapat dimanfaatkan sebagai pendorong komitmen karyawan dan penunjang untuk melaksanakan strategi.

b. Arti Penting Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, karena memiliki beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peranan pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi sebagai identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya

organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins, 2001 dalam Moeljono, 2005).

Hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan oleh para karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga sebagai alat untuk mengikat atau menyatukan pandangan setiap anggota di dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan bersama yang disepakati untuk diraih.

Dalam pencapaian tersebut dapat dilaksanakan berdasarkan pada rentang kendali yang telah diperluas, menghorisontalkan struktur organisasi, diperkenalkannya tim-tim kerja, pengurangan aktivitas formalisasi, diberikannya otonomi tugas dan pekerjaan kepada karyawan oleh organisasi yang bersangkutan. Jadi makna bersama yang didistribusikan oleh budaya. Budaya yang kuat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua orang yang berada di dalam organisasi diarahkan ke suatu pandangan arah yang sama.

Budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Suatu budaya dikatakan kuat apabila:

- 1) Nilai-nilai budaya organisasi dianut secara bersama oleh seluruh pimpinan dan anggota organisasi.
- 2) Nilai-nilai budaya mempengaruhi perilaku pimpinan dan anggota organisasi.
- 3) Membangkitkan semangat perilaku dan bekerja lebih baik.
- 4) Kuat terhadap tantangan internal dan eksternal.
- 5) Mempunyai sistem peraturan formal dan informal.
- 6) Memiliki koordinasi dan kontrol perilaku.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Adapun karakteristik dari budaya organisasi menurut Robbins (1993) dalam Iis (2007), antara lain:

1) Identitas anggota.

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu.

2) Penekanan kelompok.

Bekerja bersama-sama atau kelompok akan lebih memberikan hasil yang lebih baik dan perlu dijaga agar selalu sinergis dalam bekerja.

3) Fokus pada manusia.

Sumberdaya manusia yang ada dipandang sebagai faktor yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi sehingga keberadaannya tidak bisa dihilangkan begitu aja.

4) Integrasi unit-unit.

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinir.

5) Pengawasan.

Pengawasan langsung yang dilakukan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dan diusahakan mereka bekerja sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi.

6) Toleransi terhadap tindakan beresiko.

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan pengambilan resiko.

7) Kriteria penghargaan.

Bagaimana organisasi memberikan penghargaan kepada para pegawai yang berhasil berdasarkan kriteria prestasi pegawai.

8) Orientasi pada hasil akhir.

Lebih ditekankan pada hasil yang dicapai oleh pegawai untuk memberikan contoh kepada pegawai yang lain dengan tetap mengacu pada prosedur yang ada.

9) Mengutamakan sistem terbuka.

Organisasi tidak menutup ruang bagi pegawai untuk selalu berkompetisi secara sehat dalam memperoleh posisi yang lebih baik.

10) Toleransi terhadap konflik.

Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

d. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Clemente dan Greespan (1990) dalam Dwi dan Imam (2002), budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis, dan emosional.

- 1) Faktor struktural; ditentukan oleh ukuran, umur dan sejarah perusahaan tempat operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri (produk/ jasa).
- 2) Faktor politis; ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial.
- 3) Faktor emosional; merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

e. Budaya Organisasi dan Kepercayaan

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi.

Kepercayaan atau *trust* merupakan nilai yang paling dihargai dalam hubungan antar manusia. *Trust* adalah rasa percaya yang dimiliki seseorang terhadap orang lain. Kepercayaan dirumuskan sebagai keyakinan akan integritas, watak, dan kemampuan seorang

pemimpin. Pengikut-pengikut yang mempercayai seorang pemimpin, bersedia untuk dikritik atas tindakan-tindakan sang pemimpin sebab mereka percaya bahwa kepentingan dan hak mereka tidak akan disalahgunakan.

Blomqvist dan Stahle (1993) dalam Utaminingsih (2007) membagi definisi kepercayaan menjadi empat karakteristik dasar, yaitu kepercayaan sebagai atribut individu, perilaku, karakteristik situasional, dan sebagai suatu pengaturan institusional.

Lima dimensi yang mendasari konsep kepercayaan, antara lain:

- a. Integritas; Kejujuran (*honesly*) dan bersikap sebenarnya (truthfulness).
- b. Kemampuan; Pengetahuan dan keterampilan teknis antar pribadi.
- c. Konsistensi; Dapat diandalkan, dapat meramalkan dan penilaian yang baik dalam menangani situasi.
- d. Loyalitas; Kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan muka seseorang.
- e. Keterbukaan; Kerelaan untuk berbagi ide-ide dan informasi secara bebas.

Seorang Konsultan Manajemen, Fenando Bartolome menawarkan enam pedoman untuk membangun dan menjaga kepercayaan, antara lain:

- a. Komunikasi. Menjaga anggota tim dan para karyawan mendapatkan informasi dengan menjelaskan kebijakan-kebijakan

dan keputusan-keputusan serta memberikan umpan balik yang akurat.

- b. Dukungan. Selalu bersedia dan mau mendekat. Berikan bantuan, saran, nasihat, dan dukungan untuk ide-ide anggota tim.
- c. Rasa hormat. Memberikan kewenangan pembuatan keputusan yang sebenarnya, merupakan ekspresi terpenting dari penghormatan manajerial.
- d. Keadilan
- e. Dapat diprediksi
- f. Kompetensi

Kepercayaan adalah kunci untuk memfungsikan organisasi secara baik. Kerfoot (1998) dalam Utaminingsih (2007) berargumen bahwa kepercayaan merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi, karena merupakan dasar pembentukan kesuksesan finansial dan kualitas suatu organisasi. Selain itu juga mendorong efektifitas kerja sama dan komunikasi dalam memfungsikan organisasi dengan baik. Jadi, apabila kepercayaan yang tinggi, akan mengakibatkan kerja sama dan komunikasi dalam organisasi menjadi lancar. Sebaliknya, jika kepercayaan yang rendah, maka akan mengakibatkan kerja sama dan komunikasi dalam organisasi menjadi kurang harmonis dan terhambat.

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertahankan lagi. Karena berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang