

PENGARUH *ORGANIZATIONAL-BASED SELF ESTEEM* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KOPERASI GUYUB RUKUN KELURAHAN SEMAKI

Dodi Setiawan Riatmaja^{1*}; Gusneli²; Eka Nurlita Kurnia Wardhani³; Sugiharti⁴; Humaidah Muafiqie⁵

Universitas AMIKOM, Yogyakarta¹; Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta²; Universitas Brawijaya, Malang³; Institut Agama Islam An- Nawawi, Purworejo⁴; Universitas Darul Ulum, Jombang⁵

Email : dodi@amikom.ac.id¹; gusnelidea@gmail.com²; halo.ekanurlita@gmail.com³; hartisugi63@gmail.com⁴; fiqie.ie@undar.ac.id⁵

ABSTRAK

Didalam organisasi yang membutuhkan suatu factor yang mendukung jalannya suatu organisasi yang baik agar organisasi itu bisa berjalan dan mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dibutuhkan SDM yang berkualitas. Jika suatu organisasi mempunyai karyawan yang berkualitas itu harus di pertahankan maka dari itu komitmen organisasi itu penting. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *Organizational-Based Self Esteem* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang berada di Koperasi Guyub Rukun, Kelurahan Semaki dengan jumlah sampel 150 responden. Hasil penelitian ini didapatkan nilai $F_{hitung} 72,254 >$ dari $F_{tabel} 3,06$ dan hasil sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti ada hubungan signifikan *Organizational-Based Self-Esteem* (X_1), Budaya Organisasi (X_2), kepada variabel dependen Komitmen Organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; *Organizational-Based Self-Esteem*; Komitmen Organisasi

ABSTRACT

In organizations that need a factor that supports the running of an organization well so that the organization can run and achieve its goals. To achieve organizational goals, quality human resources are needed. If an organization has quality employees, they must be retained, therefore organizational commitment is important. The purpose of this study is to ascertain the influence of The Influence of Organizational-Based Self-Esteem and Organizational Culture on Organizational Commitment. This research uses quantitative research at the Guyub Rukun Cooperative, Semaki Village with a sample size of 150 respondents. The results of this research obtained an Fcount value of $72.254 >$ from $Ftable 3.06$ and the results were sig. 0.000 is smaller than 0.05, this means that there is a significant relationship between Organizational Based Self Esteem ($X1$), Organizational Culture ($X2$), and the dependent variable Organizational Commitment.

Keywords : Organizational-Based Self-Esteem; Organizational Culture; Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan satuan sosial yang didalam nya terdapat interaksi antar satu orang dengan orang lain dalam mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Didalam

organisasi yang membutuhkan suatu faktor yang mendukung jalannya suatu organisasi yang baik agar organisasi itu bisa berjalan dan mencapai tujuannya (Baker & Dutton, 2017). Faktor tersebut adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan SDM yang baik serta mempunyai kemampuan serta skill yang baik bisa menentukan kualitas suatu perusahaan (Anwar & Abdullah, 2021; Sembiring, 2016). Namun untuk menemukan SDM yang berkualitas ini bukan lah hal yang mudah perlu memiliki strategi sesuai kriteria yang dibutuhkan suatu organisasi agar sumber daya manusia itu bisa dikelola dan bisa memajukan organisasi tersebut meskipun berhadapan dengan situasi atau kondisi yang berubah-ubah dan terus berkembang (Sabarok, 2022; Widyanti, Suharnomo & Mas'ud, 2019).

Dalam suatu organisasi saat ini perlu mempunyai karyawan yang mempunyai skill dan mempunyai keterampilan. Untuk itu jika dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang menarik dan memiliki keterampilan harus di pertahankan dan di prioritaskan karena itu merupakan aset suatu perusahaan (Kim, Milliman, & Lucas, 2021). Komitmen organisasi merupakan salah satu factor yang bisa menentukan kondisi psikologis karyawan yang berhubungan dengan keputusan setiap karyawan dalam menentukan untuk tetap berkerja di organisasi tersebut atau tidak (Can & Yasri, 2016 ; Hausknecht, Rodda & Howard, 2009 ; Ahmad, 2018).

Komitmen organisasi merupakan yang merefleksikan suatu tanggapan afeksi dan kekuatan relatif seseorang karyawan dalam mengidentifikasi dan berkontribusi atas pekerjaan secara keseluruhan dalam menciptakan komitmen organisasi bukan lah hal yang mudah karena perlu kesabaran dan kebijaksanaan (Thun, 2009 ; Singer & Salovy, 2010). Dengan adanya komitmen organisasi inilah yang membuat suatu individu bisa bertahan dengan kesetiaan tinggi terhadap suatu organisasi (Widyanti, Suharnomo & Mas'ud, 2019; Shaleh & Firman, 2018; Sutanto & Ratna, 2015; Purnama, 2013).

Seseorang karyawan dalam suatu organisasi mempunyai harga diri dalam melakukan suatu pekerjaan. Harga diri juga sangat mempengaruhi keberterimaan karyawan dalam suatu organisasi. Harga diri dalam suatu organisasi bisa mempengaruhi terhadap stress kerja yang disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai seperti tuntutan kerja yang banyak, ketidaknyamanan kerja dan kebebasan dalam berpendapat yang rendah, hal ini semua berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Akgunduz, 2015; Sobirin, 2020; Maharani, 2022). Dengan *self-esteem*, individu akan merasa

bahawa suatu organisasi memerlukan dan membutuhkan dirinya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan (Indrayanto, 2012).

Dalam organisasi juga diperlukan budaya organisasi yang mana dapat membentuk nilai-nilai yang tumbuh dan diterapkan dalam suatu organisasi. Dengan adanya budaya organisasi bisa digunakan untuk mengatur tingkah laku dan sikap setiap individu dalam organisasi (Sulaksoo 2015; Triocta et al., 2016). Sikap tersebut bisa terjadi karena adanya pengaruh lingkungan kerja yang disebabkan budaya organisasi sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi bisa mempengaruhi terhadap komitmen organisasi yang bisa menyebabkan karyawan betah bekerja di suatu perusahaan dan setia pada suatu perusahaan (Ellys & Le, 2020; Wibawa & Putra, 2018).

Prakteknya dalam suatu organisasi permasalahannya bukan hanya sekedar permasalahan SDM berkualitas namun juga bagaimana caranya agar bisa mempertahankan SDM yang berkualitas itu agar selalu memiliki kinerja yang bagus. Adapun beberapa faktor untuk membuat SDM bertahan dalam suatu organisasi ini adalah, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Berdasarkan faktor ini lah penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh *Organizational-Based Self Esteem* dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Koperasi Guyub Rukun Kelurahan Semaki” yang mana koperasi Guyub Rukun belum menerapkan keseluruhan budaya organisasi dan masih minimnya kepercayaan diri karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational-Based Self-Esteem

Menurut Pierce & Gardner (2004) citra diri yang positif terhadap organisasi dapat dikonseptualisasikan sebagai *organizational-based self-esteem* yang merepresentasikan persepsi individu yang memiliki peran penting, bermakna dan berharga bagi organisasi (Sam et al., 2021). Individu yang memiliki rasa bangga terhadap organisasinya memiliki OSE yang tinggi. Individu tersebut memiliki kepercayaan bahwa kebutuhan mereka dapat terpenuhi dari peran mereka didalam organisasi.

Kreitner & Kinicki (2001) mengungkapkan bahwa *organizational based self-esteem* merupakan suatu penilaian terhadap diri sendiri selaku anggota organisasi didalam suatu organisasi. *Organizational based self-esteem* dalam lingkup organisasi dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kowey et al.,

2022). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *organizational-based self-esteem* (OBSE) memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi (Pierce et al., 1989 & 1993; Cummings & Zhou, 2002).

Budaya Organisasi

Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi adalah kumpulan dari anggapan dasar-dasar yang dibuat oleh sekelompok orang yang telah berhasil menyelesaikan permasalahan penyesuaian eksternal dan integrasi internal dan yang dipelajari selama proses pembelajaran yang berlangsung. Lebih lanjut Munir (2011) mengungkapkan budaya organisasi merupakan segala sistem nilai atau norma sudah diterapkan sejak lama, disepakati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi yang menjadi acuan dalam bertindak serta solusi dari permasalahan yang timbul (Triyanto & Jaenab, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bartol & David (1991) dan Cameron & Quinn (2011) menemukan bahwa budaya organisasi akan menciptakan kerjasama yang baik, pengembangan inovasi, dan penghargaan terhadap karyawan memiliki kecenderungan untuk lebih terikat dan komitmen terhadap organisasi. Temuan penelitian tersebut relevan dengan penelitian Heriyanti & Richnie (2021) yang mengungkapkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan situasi dimana karyawan merasa terikat secara emosional dan memiliki keinginan untuk tetap didalam organisasi, memperjuangkan tujuan organisasi dan merasa puas dengan keanggotaannya. Menurut Wijaya & Dewi (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan dalam mengidentifikasi individu dan keterlibatannya didalam organisasi mencakup kepercayaan, dukungan terhadap goals dan nilai serta berupaya dengan sepenuh hati dalam memelihara keanggotaan organisasi (Kurniawan, 2022). Komitmen organisasi menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi (Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y., 2018:184).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meyer et al., (2002) komitmen organisasi akan membuat karyawan memiliki kecenderungan untuk bekerja keras, berdedikasi dan berorientasi pada tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dari seluruh anggota organisasi akan menimbulkan motivasi untuk meraih tujuan organisasi, meningkatkan kolaborasi dan berkontribusi pada budaya kerja yang positif (Mathieu & Zajac, 1990).

Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh *Organizational-Based Self-Esteem* terhadap Komitmen Organisasi

H₂ : Ada pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

H₃ : Ada pengaruh *Organizational based Self-Esteem* dan Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Dalam pembuatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini 150 responden dengan lokasi di Koperasi Guyub Rukun, Kelurahan Semaki.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi agar bisa mengukur apakah data yang digunakan valid atau tidak sehingga bisa digunakan. Menurut Sugiyono (2019:212) uji validitas digunakan sebagai upaya untuk mengetahui jika instrument yang dipakai sudah sesuai, kemudian dilakukan konsultasikan kepada ahli (*expert judgement*) dan dilanjutkan dengan analisis faktor. Data di katakan valid $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Berdasarkan table 3 dapat disimpulkan data instrumen yang dipakai telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabel bertujuan sebagai pengukur apabila data telah digunakan lebih dari sekali dapat menghasilkan daya yang sama (Sugiyono, 2019: 207). Data instrument dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach* ($\alpha > 0,60$)

Berdasarkan data diatas didapatkan bahwa semua variable mendapatkan nilai *Alpha Cronbach* $>0,60$ maka data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji ini dipakai sebagai penentu ketika data telah dikumpulkan dalam penelitian telah berdistribusi normal atau tidak sehingga bisa dilanjutkan ke proses dalam

penelitian yang lain. Populasi yang berdistribusi normal dilihat dari simetrisnya nilai modus, median, dan rata-rata. Pengujian normalitas dilihat dari uji kolmogorov smirnov, data dapat diterima apabila memiliki nilai asymp sig > 0,05 (Niati & Prayoga, 2021). Tabel dan Gambar dibawah ini menunjukkan hasil uji normalitas diolah melalui SPSS versi 25.

Dari tabel 5 didapatkan nilai sig 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal.

Gambar 2 juga menunjukkan bahwa data telah tersebar di dekat garis diagonal dan tidak membentuk pola. Artinya, data telah terdistribusi normal.

Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas berguna untuk melihat jika terdapat korelasi tinggi antara setiap variabel. Data yang baik tidak multikolinearitas supaya dapat diterima. Data yang memiliki korelasi yang tinggi maka akan mengganggu hubungan diantara variabel independen dan variabel dependen. Menentukan multikolinearitas atau tidaknya suatu data itu dari nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Setiawati, 2021). Tabel 6 berikut menunjukkan uji multikolinearitas

Mode regresi dapat diterima jika tidak ditemukan kolinearitas yang diperoleh dari nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Dalam Tabel 8 seluruhnya terlihat telah tidak multikolinearitas. Variable Organizational -Based Self – Esteem mempunyai tolerance 0,904 > 0,1 dan VIF 1,106 < 10, selanjutnya variabel Budaya organisasi memperoleh hasil tolerance 0,904 > 0,1 dan VIF 1,106 < 10.

Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berperan untuk melihat model regresi dalam penelitian mempunyai varian kesamaan antara satu dengan lainnya. Model regresi dapat diterima jika tidak mempunyai heteroskedastisitas. Scatterplot dapat digunakan untuk melihat heteroskedastisitas, model dapat diterima jika plot tersebar dan tidak membentuk pola. Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 25 ditunjukkan pada Gambar 3 berikut :

Model yang dapat diterima seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang tidak mengalami heteroskedastisitas ditandai dengan plot yang tersebar dan tidak membentuk pola. Berdasarkan Gambar 3 diketahui data dalam penelitian telah tersebar dan tidak membentuk pola apapun. Maka dari itu, data dalam penelitian dapat dikatakan

telah memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya dikarenakan tidak heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini menggunakan bantuan *software* SPSS 25 yang didapatkan seperti berikut :

Berdasarkan tabel 7 didapatkan persamaan :

$$Y=2,531 + 0,304 X_1 + -0,638 X_2$$

1. Nilai konstan 2,531 menunjukkan bahwa nilai variabel independen sebesar 0 maka akan diperoleh Komitmen organisasi (Y) sebesar 2,531
2. Variable bebas *Organizational-Based Self-Esteem* (X_1) memberikan pengaruh sebesar 0,304 terhadap Komitmen organisasi, maka apabila terjadi 1 kenaikan akan mempengaruhi kepada Komitmen organisasi sebesar 0,304. Dan jika terjadi dua kenaikan akan berpengaruh sebesar 0,608. Peningkatan skor ini akan tetap menjaga skor X_2 tetap/ konstan
3. Variable bebas Budaya organisasi (X_2) memberikan pengaruh sebesar 0,638 terhadap Komitmen organisasi Maka apabila terjadi 1 kenaikan akan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi sebesar 0, 638. Dan jika terjadi dua kenaikan akan berpengaruh sebesar 1,276.

Uji T

Uji statistik T berguna untuk mengetahui berapa yang mempengaruhi diberikan oleh variabel independen ke dependen secara parsial (Arafah & Tanjung, 2019). Uji t akan berhasil jika $T_{hitung} > -T_{tabel}$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$, sedangkan H_a diterima apabila jika $T_{hitung} < -T_{tabel}$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ (Supranto, 2001). Penentuan kesimpulan dari hipotesis dilihat dari nilai signifikansi dan nilai konstanta regresi. H_a diterima apabila $sig < 0,05$ dan $\beta_x > 0$ (pengaruh positif) dan $\beta_x \leq 0$ (pengaruh negatif). Tabel 10 dibawah ini menunjukkan hasil uji T masing-masing variabel bebas meliputi *Organizational-Based Self-Esteem*, Budaya organisasi kepada variabel dependen Komitmen organisasi.

Berdasarkan table 8 diatas didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel *Organizational-Based Self-Esteem* (X_1) terhadap Komitmen organisasi mendapatkan hasil $sig < 0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,825 > T_{table} 1,976$ berarti

terdapat hubungan yang signifikan *Organizational-Based Self-Esteem* (X_1) terhadap Komitmen organisasi

2. Hasil uji t terhadap variabel Budaya organisasi (X_2) didapatkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan hasil T hitung $9,656 > T$ table $1,976$. Hal ini dapat diartikan adanya relasi yang positif dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Uji F

Uji ini dipakai guna melihat apakah berpengaruh secara simultan atau simultan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh. Berikut adalah hasil hasil uji f melalui SPSS

Hasil uji f didapatkan yaitu nilai $F_{hitung} 72,254 >$ dari $F_{tabel} 3,06$ dan hasil sig. $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa adanya relasi signifikan *Organizational-Based Self-Esteem* (X_1), Budaya organisasi (X_2), kepada variabel dependen Komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-square) berguna untuk melihat besaran pengaruh yang diberikan variabel dependen terhadap variabel independent. Koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 hingga 1 (Halin, Wijaya & Yuslipi, 2017).

Tabel 10 menerangkan terkait koefisien determinasi hasil uji SPSS yang didapatkan nilai koefisien determinasi $0,496$. Ini dapat diartikan $59,6\%$ meliputi *Organizational-Based Self-Esteem* (X_1), Budaya organisasi (X_2) mempengaruhi Komitmen organisasi sebesar $59,6\%$ dan $40,4\%$ dipengaruhi faktor diluar penelitian.

Pengaruh *Organizational-Based Self Esteem* terhadap Komitmen organisasi

Dalam penelitian ini didapatkan hasil menggunakan bantuan *software SPSS 25* variabel *Organizational-Based Self-Esteem* memberikan pengaruh terhadap Komitmen organisasi mendapatkan hasil sig $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,825 > T$ table $1,976$ berarti terdapat hubungan yang signifikan *Organizational-Based Self -Esteem* (X_1) terhadap Komitmen organisasi.

Dengan adanya *Organizational-Based Self-Esteem* maka akan meningkatkan komitmen para karyawan kepada organisasi. Dalam penelitian ini ditemukan adanya pandangan bahwa pekerjaan yang banyak diinginkan menimbulkan rasa bangga dan percaya diri dalam diri karyawan dan menumbuhkan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian Akgunduz (2015) yang dilakukan di Turki didapatkan bahwa harga diri karyawan berpengaruh relevan terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena pengaruh dari stress kerja seperti tuntutan kerja yang saling bertentangan, ketidakamanan kerja serta rendahnya kebebasan dalam mengambil keputusan. Harga diri bisa membantu setiap karyawan dalam mengatasi stress kerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen organisasi

Budaya organisasi adalah acuan dasar dan nilai yang dijalankan didalam sebuah organisasi. Dengan adanya perbedaan keyakinan, nilai praktik dan lainnya bisa di satukan dengan adanya *organization culture*. *Organization culture* akan mempengaruhi *Komitmen organisasi* yang mana akan lebih efektif jika *Budaya organisasi* diterapkan dengan siat yang fleksibel dari pada *Komitmen organisasi* yang kaku yang mana bisa berdampak terhadap kenyamanan para karawan.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil menggunakan bantuan software SPSS 25 Variabel *Budaya organisasi* berpengaruh terhadap *Komitmen organisasi* didapatkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan hasil T hitung $9,656 > T$ table $1,976$. Dengan adanya budaya organisasi ini bisa mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi memuat aturan norma dan nilai yang diterapkan pada suatu rganisasi sehingga bisa membuat komunikasi antar karyawan lebih baik karena adanya budaya organisasi ini. Dengan budaya organisasi yang baik membuat karyawan lebih nyaman berkerja dengan satu sama lain hal ini juga bisa meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Bela et al., 2022) didapatkan bahwa semakin baik budaya organisasi di suatu perusahaan bisa meningkatkan hubungan komunikasi yang baik antar karyawan yang bisa menimbulkan eek positi terhadap kinerja kerja. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nilai thitung $7,771 > 1,96$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ yang dapat disimpulkan bahwa budaa organsasi mempengaruhi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ellys & Mei Le (2020); Putu Ayu Prabayanthi (2018) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Organizational-Based Self-Esteem*, Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi

Hasil uji f didapatkan yaitu nilai $F_{hitung} 72,254 >$ dari $F_{tabel} 3,06$ dan hasil sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti ada hubungan signifikan *Organizational- Based Self-Esteem* (X_1), budaya organisasi (X_2), kepada variabel dependen komitmen organisasi. Dengan koefisien determinasi didapatkan 59.6%. Dimana *organizational-based self-esteem* dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan presentase 59,6% dan 40,4% mendapatkan pengaruh lain diluar penelitian yang dilakukan.

Dengan *Komitmen organisasi* dan *Budaya organisasi* bisa berdampak terhadap *Komitmen organisasi* yang mana ini akan menimbulkan rasa percaya dan bangga terhadap organisasi tempat ia berkerja dan adanya budaya kerja yang membuat nyaman para pekerja akan membuat semakin setia dan lama para pekerja berkerja di suatu organisasi tersebut.

KESIMPULAN

1. Variabel *Organizational-Based Self Esteem* memberikan pengaruh terhadap Komitmen organisasi mendapatkan hasil sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,825 > T_{table} 1,976$ berarti terdapat hubungan yang signifikan *Organizational-Based Self-Esteem* (X_1) terhadap Komitmen organisasi
2. Variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi didapatkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan hasil $T_{hitung} 9,656 > T_{table} 1,976$
3. Hasil uji f didapatkan yaitu nilai $F_{hitung} 72,254 >$ dari $F_{tabel} 3,06$ dan hasil sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan *Organizational-Based Self-Esteem* (X_1), Budaya organisasi (X_2), kepada variabel dependen Komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics komitmen organisasi and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92.
- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1082-1099.
- 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.
- 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.

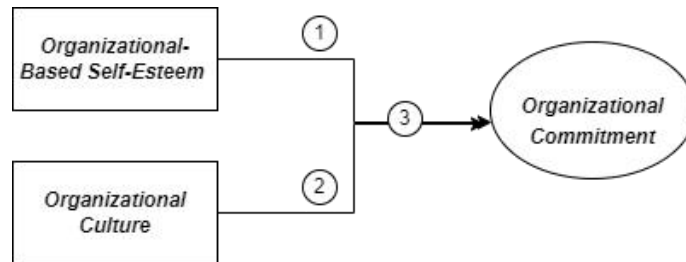
- Arafah, S., & Tanjung, Y. (2019). ANALISIS FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI PEMAKAIAN METODE JIT. STUDI KASUS UD. PUSAKA BAKTI). *Bisei: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 4(01).
- Baker, W., & Dutton, J. E. (2017). Enabling positive social capital in organizations. In *Exploring positive relationships at work* (pp. 325-346). Psychology Press.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1991). *Managing People at Work: Readings in Personnel*. Irwin Professional Publishing.
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1-9
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1).
- Cummings, L. L., & Zhou, J. (2002). Perceived organizational support, organizational-based self-esteem, and organizational commitment: A cross-level analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 641–666.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 48(2), 269-288.
- Indrayanto, A. (2012). Pengaruh Organization-Based Self-Esteem Terhadap Komitmen Organisasional Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(1), 68-77.
- Kim, JS, Milliman, JF, & Lucas, AF (2021). Pengaruh CSR terhadap komitmen organisasi afektif melalui keadilan organisasi dan harga diri berbasis organisasi. *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan*, 92, 102691.
- Kowey, W., Rehatta, P. N., & Hiariy, H. (2022). Antecedents of Employee Work Ethic; Human Relations and Organization Based Self Esteem. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2344-2351.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441.
- Maharani, F. K. (2022). Analisis efek Work from Home dan beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.

- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1993). Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 36(2), 403–401.
- Prabayanthi, P. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 140–147.
- Purnama, C. (2013). Influence analysis of budaya organisasi komitmen organisasi job and satisfaction organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance. *International Journal Of Business, Humanities And Technology*, 3(5), 86-100.
- Sabarofek, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Basya Media Utama.
- Sam, M. R. F., Bellani, E., & Wahyuni, S. (2022, February). The contributing role of organizational-based self-esteem to organizational commitment. In *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)* (pp. 186-190). Atlantis Press.
- Sembiring, R. (2016). Impact of human resources' knowledge and skills on SMEs' in Medan City, Indonesia. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 5(3).
- Setiawati, S. (2021). Analisis pengaruh kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581-1590.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Singer, J. A., & Salovey, P. (2010). *Remembered Self: Emotion and Memory in Personality*. Simon and Schuster.
- Sobirin, A. (2020). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Niat Berpindah Pekerjaan pada PT Central Capital Futures Yogyakarta.. Thesis.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56-70.
- Thun, N. B. (2009). *Character strengths in leadership*.
- Trioctavia, J., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2016). Peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi (Studi kasus pada pt. asuransi jiwa raya (Persero) Malang Regional Office) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja (studi pada PT. bening badung-bali) (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Widyanti, D. V., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Sdm (Studi pada BMT NU Sejahtera Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika & Bisnis).

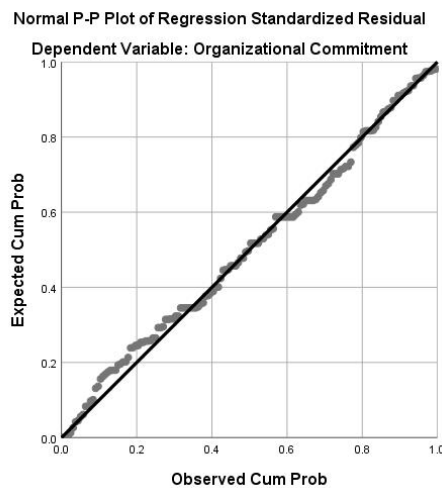
Yanto, A. T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110-114.

Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183-192.

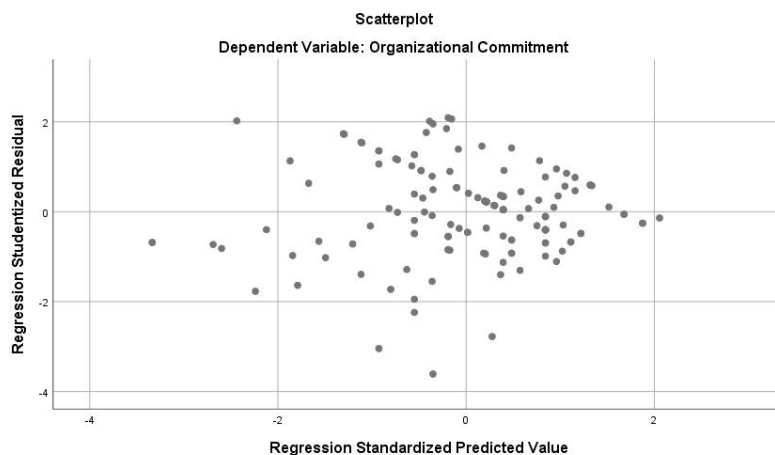
GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Teori



Gambar 2. Diagram Uji Normalitas



Gambar 3. Heteroskedastisitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
0,869	0,160	VALID
0,828		
0,839		
0,853		
0,824		

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
0,860	0,160	VALID
0,795		
0,877		
0,823		
0,912		

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
0,884	0,160	VALID
0,946		
0,917		
0,801		
0,913		

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,897	Reliabel
X2	0,907	
Y	0,934	

Tabel 5. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41081798
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.045
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Tabel 6. Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Organizational Based Self Esteem	.904	1.106
Budaya organisasi	.904	1.106

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.531	1.454
Organizational Based Self Esteem	.304	.079
Budaya organisasi	.638	.066

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Tabel 8 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.741	.084
Organizational Based Self Esteem	3.825	.000
Budaya organisasi	9.656	.000

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	72.254	.000 ^b
Residual		
Total		

Tabel 10. Koeisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.489	3.43394

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Organizational Based Self Esteem

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi