

Bab 4

HASIL DAN ANALISIS

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini akan berdasarkan pengolahan data kuesioner dari subyek dengan menggunakan program SPSS 10.0. Kuesioner yang disebar oleh peneliti sebanyak 60 dan dapat kembali dikumpulkan sebanyak 48 kuesioner.

4.1. Gambaran Umum Subyek

Tabel 4.1. Gambaran Umum Jenis Kelamin Subyek

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	20	41,7%
Wanita	28	58,3%
Total	48	100%

Tabel 4.2. Gambaran Umum Usia Subyek

Rentang Usia	Jumlah Subyek	Presentase
21-25	20	41,7
26-30	21	43,8
31-35	5	10,4
36-40	2	4,1
Total	48	100

Tabel 4.3. Gambaran Umum Tingkat Pendidikan Subyek

Tingkat Pendidikan	Jumlah Subyek	Presentase
S1	46	95,8
S2	2	4,2
Total	48	100

Penelitian ini melibatkan 48 subyek dengan jumlah subyek pria sebanyak 20 orang (41,7%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (58,3%). Usia antara 21-25 tahun sebanyak 20 orang atau 47,1%, subyek dengan rentang usia 26-30 sebanyak 21 (43,8%), adapun subyek dengan rentang usia 31-35 berjumlah 5 orang (10,4%) dan subyek dengan usia lebih dari 36-40 sebanyak 2 orang (4,1%). Mayoritas subyek dalam penelitian menempuh pendidikan hingga jenjang S1 yaitu sebanyak 46 orang (95,6%), sementara subyek yang menempuh pendidikan hingga S2 hanya 2 orang (4,2%).

4.2. Gambaran Nilai Budaya Organisasi

Tabel 4.4. Gambaran Nilai Budaya Organisasi

Variabel	Skor Rata-rata	Standar Deviasi
<i>Power distance</i>	4,16	0,55
<i>Uncertainty Avoidance</i>	3,96	0,69
<i>Individualism</i>	4,66	0,63
<i>Masculinity</i>	4,50	0,55
Nilai Budaya Organisasi	4,33	0,50

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi karyawan bank syariah X yang menjadi subyek penelitian ini tergolong agak tinggi (4,33). Adanya standar deviasi yang tidak terlalu tinggi menunjukkan bahwa rentang skor dari tiap karyawan tidak berbeda jauh. Ini berarti karyawan memiliki nilai budaya organisasi dengan derajat kurang lebih sama.

Dilihat dari dimensi nilai budaya organisasi terlihat bahwa subyek memiliki *power distance* agak tinggi (4,16) yang bermakna pengambilan keputusan di bank syariah X cenderung terpusat dan kurangnya ruang partisipasi bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Di sisi lain *uncertainty avoidance* subyek pada level menengah (3,96), yang artinya subyek mementingkan rasa aman dan menghindari situasi ketidakpastian dalam organisasi. Sementara itu budaya

individualism dalam bank syariah agak menonjol (4,66), hal ini berakibat pada longgarnya ikatan antar anggota organisasi. Pada dimensi nilai budaya *masculinity* (4,50) menggambarkan nilai-nilai asertif, ambisi, kinerja dan pencapaian materi dianggap penting dalam organisasi bank syariah X.

4.3. Gambaran Komitmen Organisasi

Tabel 4.5 Gambaran Skor Komitmen Organisasi

Variabel	Mean	Standar
	Total	Deviasi
Komitmen Afektif	3,92	0,78
Komitmen Kontinuans	3,36	0,68
Komitmen Normatif	3,46	0,81
Komitmen Organisasi	3,53	0,60

Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan bank syariah X yang menjadi subyek dalam penelitian ini memiliki komitmen pada bank syariah X tergolong sedang (3,53). Ini berarti karyawan memiliki keterikatan pada bank syariah X dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Adanya standar deviasi yang tidak terlalu tinggi menunjukkan bahwa rentang skor dari tiap karyawan tidak berbeda jauh. Ini berarti subyek memiliki komitmen pada bank syariah X dengan derajat yang kurang lebih sama.

Dilihat dari ketiga komponen komitmen organisasi tampak bahwa subyek memiliki skor komitmen afektif sedang (3,92) hal ini berarti terdapat identifikasi diri karyawan dengan organisasi dan subyek merasa kesamaan tujuan dan nilai dengan organisasi bank syariah X. Komitmen kontinuans subyek juga berada pada tingkat sedang (3,36) yang bermakna ada perasaan ingin melanjutkan bekerja di bank syariah X karena dipengaruhi oleh kerugian yang muncul bila meninggalkan pekerjaan saat ini. Sementara komitmen normatif subyek (3,46) menunjukkan subyek juga merasa wajib untuk terikat dikarenakan adanya norma-norma dalam diri subyek yang menekankan hal tersebut.

4.4. Analisis Utama

Tabel 4.6. Korelasi Nilai Budaya Organisasi dengan Komponen Komitmen Organisasi

Komponen Komitmen Organisasi yang dikontrol		Nilai Budaya Organisasi	
Kontinuans dan Normatif	Afektif	Korelasi	0,611
		Signifikansi 2 ujung	0,000
Afektif dan Normatif	Kontinuans	Korelasi	-0,180
		Signifikansi 2 ujung	0,230
Afektif dan Kontinuans	Normatif	Korelasi	0,372
		Signifikansi 2 ujung	0,011

4.4.1. Hubungan antara Nilai Budaya Organisasi dengan Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil perhitungan *partial correlation* di atas, diperoleh korelasi sebesar 0,611 dengan level signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan komitmen afektif karyawan bank syariah X. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subyek dalam nilai budaya organisasi, maka semakin tinggi pula skor yang diperolehnya dalam hal komitmen afektif. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa semakin karyawan bank syariah X memiliki kesesuaian dengan nilai budaya organisasi bank syariah X maka akan semakin kuat identifikasi diri dan internalisasi nilai dari lingkungan organisasi pada diri karyawan bank syariah X. Dengan demikian hipotesa alternatif dalam penelitian ini diterima.

Kemudian, nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,611 dikuadratkan untuk melihat determinan nilai budaya organisasi kepada komitmen afektif. Hasil hitung menunjukkan $R^2 = 0,373$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi memiliki determinan sebesar 37,3% terhadap komitmen afektif karyawan.

4.4.2. Hubungan antara Nilai Budaya Organisasi dengan Komitmen Kontinuans

Dari hasil perhitungan *partial correlation* di atas, diperoleh korelasi sebesar -0,180 dengan level signifikansi sebesar 0,230. Hal ini berarti nilai budaya organisasi tidak berhubungan secara signifikan dengan komitmen afektif karyawan bank syariah X. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subyek dalam

nilai budaya organisasi, tidak diikuti dengan skor yang diperolehnya dalam hal komitmen kontinuans. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa nilai budaya organisasi tidak menjadi pertimbangan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Keuntungan dan kerugian dari keputusan mempertahankan keanggotaan dipengaruhi oleh investasi dan alternatif pilihan yang dimiliki (Allen & Meyer, 1997). Sehingga nilai budaya tidak menjadi pertimbangan dalam komitmen kontinuans. Maka hipotesa null (H_0) dalam penelitian ini diterima.

4.4.3. Hubungan antara Nilai Budaya Organisasi dengan Komitmen Normatif

Hasil perhitungan *partial correlation* di atas, diperoleh korelasi sebesar 0,372 dengan level signifikansi sebesar 0,011. Hal ini berarti nilai budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan komitmen normatif karyawan bank syariah X. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subyek dalam nilai budaya organisasi, maka semakin tinggi pula skor yang diperolehnya dalam hal komitmen normatif. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa semakin karyawan bank syariah X memiliki kesesuaian dengan nilai budaya organisasi bank syariah X maka akan semakin kuat tekanan norma dari hasil sosialisasi subyek sejak masa awal bergabungnya dalam organisasi. Dengan demikian hipotesa alternatif dalam penelitian ini diterima.

Untuk melihat determinan nilai budaya organisasi pada komitmen normatif maka indeks korelasi yang diperoleh sebesar 0,372 dikuadratkan. Hasil hitung menunjukkan $R^2 = 0,138$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi memiliki determinan sebesar 13,8% terhadap komitmen normatif karyawan bank syariah X.