

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari¹, Arwin², M. Arief Setia Budi³

Universitas Syiah Kuala, Indonesia

Universitas Syiah Kuala, Indonesia

Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

ansarise_psdku@usk.ac.id

Abstract

This study aims to investigate the relationship between organizational culture and job placement suitability towards organizational commitment of employees at the Aceh Besar District Secretariat. There are 102 employees who are the population in this study as well as the sample using the census method and analyzed using multiple linear regression through SPSS. Based on the test, it is proven that organizational culture has a partial effect on organizational commitment. Job placement suitability also has a partial effect on organizational commitment. Simultaneously, organizational culture and job placement suitability have an effect on organizational commitment at the Aceh Besar District Secretariat.

Keywords: *Organizational Culture, Job Placement, Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini untuk menyelidiki hubungan antara budaya organisasi dan kesesuaian dalam penempatan pekerjaan terhadap komitmen keorganisasian yang dimiliki para pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Besar. Terdapat 102 pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini sekaligus sampelnya dengan metode sensus dan dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS. Berdasarkan pengujian, terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara parsial. Kesesuaian penempatan kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Secara simultan, budaya organisasi dan kesesuaian penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keseuaian Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari, Arwin, M. Arief Setia Budi

1. Pendahuluan

Penyerahan wewenang dalam tugas-tugas desentralisasi, seharusnya dapat menghadirkan metode perumusan prosedur yang akomodatif kepada impian rakyat, maka kian berkurangnya jenjang kean negara wilayah kepada negara pusat, melonjaknya profesionalisme serta kemampuan aparatur negara di wilayah, dengan seperti itu kehadiran pemerintah wilayah bakal kian berguna serta alhasil akan melonjaknya mutu pemberian jasa pada khalayak. Keberhasilan sebuah konfigurasi dalam menjangkau tujuan serta mengisi tanggung jawab sosialnya, sebelah besar tergantung pada eksekutif terhitung konfigurasi publik.

Dalam filosofi konfigurasi tampak separuh keterangan tentang komitmen konfigurasional. (Kreitner & Kinicki, 2017) ikut mengalihbahasakan komitmen konfigurasi selaku jenjang pengenalan pribadi dengan konfigurasi serta berkomitmen dalam menjangkau tujuan yang sudah diresmikan konfigurasi. Luthans (2017: 249) menerangkan jika komitmen konfigurasi yaitu perilaku yang menadaburkan pengorbanan tenaga kerja pada konfigurasi serta teknik persisten dimana personel konfigurasi mengekspresikan perhatiannya kepada organisasi serta keberhasilan dan juga pertumbuhan yang persisten.

Berdasarkan survei awal dan observasi yang peneliti lakukan, diketahui bahwa terdapat beberapa fenomena mengenai komitmen organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Besar, yaitu para pegawai belum merasa bahwa mereka menjadi bagian dari instansi tempatnya bekerja dan juga belum menganggap setiap permasalahan yang dialami instansinya merupakan masalah bersama.

Altay et al., (2018) mengemukakan pendapatnya mengenai budaya organisasi sebagai sebuah metode yang dipergunakan oleh setiap anggota organisasi untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Meng, Bruce & Berger (2019) mengatakan bahwa budaya sebagai nilai-nilai atau kebiasaan yang harus dimengerti untuk dipedomani bersama-sama. Dari pengertian budaya organisasi diatas, disimpulkan bahwa cara yang digunakan sebuah organisasi dengan selalu menggunakan kebiasaan yang sama baik terhadap organisasi maupun lingkungan organisasi publik lainnya untuk berlomba-lomba membuat sebuah budaya organisasi yang positif dalam usaha meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Melalui kajian sebelumnya, terbukti bahwa dengan semakin baiknya budaya organisasi yang berlangsung pada sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai/pegawai. Hal tersebut dikuatkan oleh berbagai penelitian yang dilakukan oleh Reidhead (2020) dan Sugiono & Ardiansyah (2021). Mengenai kaitan yang terbentuk antara budaya organisasi dengan komitmen yang dapat terbentuk pada

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari, Arwin, M. Arief Setia Budi

organisasi, beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan juga oleh budaya organisasi (Ulfa et al., 2021 serta Saraswati & Riana, 2022).

Adapun survei awal mengenai budaya organisasi terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki, yaitu mengenai ketelitian dan perhatian terhadap detail suatu permasalahan saat bertugas, belum memiliki dorongan untuk bekerja inovatif dan belum berani dalam mengambil resiko, serta belum bekerja dengan agresif, bersemangat, dan berdaya saing.

Variabel independen lainnya dalam penelitian ini yang memiliki hubungan dengan kepuasan dan komitmen, yaitu *person organization fit*. Ketika pegawai meyakini bahwa nilai-nilai mereka sesuai dengan organisasi dan pegawai lain dalam organisasi, maka mereka merasa harus terlibat dengan misi organisasi yang lebih luas. Saks & Ashforth (2017) menambahkan bahwa persepsi kesesuaian dengan organisasi dapat ditinjau melalui hubungan awal dengan anggota organisasi, perwakilannya, dan karakteristik awal yang ditawarkan.

Terdapat berbagai penemuan yang menegaskan hubungan antara kesesuaian penempatan kerja terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut dikemukakan oleh Yeni et al., (2022) dan Rita & Marlien (2022). Begitu juga mengenai direalisasikannya person organization fit terbukti meningkatkan komitmen organisasi (Jutras & Mathieu, 2016 dan Suciati et al., 2022).

Adapun survei awal yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai variabel kesesuaian penempatan kerja, terdapat problem seperti belum sinergi bekerja dan kebutuhan belum sesuai dengan fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2. Studi Literatur

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diasosikan sebagai bentuk kesediaan pribadi dalam memegang teguh dari visi, misi, dan kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam peranannya menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan (Mahalingam & Suresh, 2018). Adapun untuk mengukur komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar dalam penelitian ini melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan penerimaan
2. Kemauan sungguh-sungguh
3. Memelihara keanggotaan
4. Berkontribusi
5. Ikut memiliki

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari, Arwin, M. Arief Setia Budi

Budaya Organisasi

Robbins (2018: 215) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah metode yang digunakan oleh setiap organisasi dalam membedakan dengan organisasi lainnya dalam tujuannya mencapai berbagai target. Budaya organisasi sendiri menurutnya dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Perhatian terhadap detil
2. Inovasi
3. Orientasi tim
4. Orientasi tugas
5. Agresivitas

Kesesuaian Penempatan Kerja

Person organization fit merupakan kesesuaian dalam hal nilai-nilai individu, keyakinan, dan ciri-ciri kepribadian dengan nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma organisasi (Kristoff, 2016). P-O Fit dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Penghargaan
2. Integritas kerja
3. Bekerja profesional
4. Sinergi bekerja
5. Tujuan pegawai
6. Kebutuhan pegawai
7. Karakteristik kepribadian

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kesesuaian penempatan pegawai terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar. Populasi tersebut mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 102 pegawai. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang ada di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari, Arwin, M. Arief Setia Budi

memperoleh gambaran yang menyeluruh dan akurat mengenai budaya organisasi, kesesuaian penempatan kerja, dan komitmen organisasi di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar, serta untuk meminimalkan kesalahan pengambilan sampel.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kesesuaian penempatan kerja secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasi. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah komitmen organisasi, X_1 adalah budaya organisasi, X_2 adalah kesesuaian penempatan kerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, serta e adalah error term.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kesesuaian penempatan pegawai terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar menggunakan regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model.

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)**

Variabel	Sig. (Asymp. Sig.)
Residual Tidak Standar	0,200

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari, Arwin, M. Arief Setia Budi

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya organisasi	0,579	2,019
Kesesuaian penempatan pegawai	0,579	2,019

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai tolerance $>0,10$ dan VIF <10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	Sig.
Budaya organisasi	0,379
Kesesuaian penempatan pegawai	0,412

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai signifikansi $>0,05$ menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.
Hasil Uji t

Variabel	Koefisien (β)	t hitung	Sig.
Budaya organisasi	0,291	2,131	0,005
Kesesuaian penempatan pegawai	0,376	3,239	0,001

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Sig. $0,005 < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian tersebut didukung oleh riset yang dilakukan oleh Ulfa et al., (2021) memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan penguatan budaya organisasi.

Selain itu, kesesuaian penempatan pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Sig. $0,001 < 0,05$). Temuan mengenai kesesuaian penempatan pegawai didukung oleh Jutras dan Mathieu (2016) dan Suciati et al., (2022) melakukan penelitian menyatakan bahwa dengan terwujudnya *person organization fit* berperan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari, Arwin, M. Arief Setia Budi

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.
Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.
Regresi	28,614	0,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kesesuaian penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($\text{Sig. } 0,000 < 0,05$). Secara simultan, hasil penelitian ini konsisten dengan studi Soeraiya (2021), Mahardika et al., (2022), dan Baihaqi et al., (2022) melalui penelitiannya membuktikan bahwa dengan adanya budaya kerja dan kesesuaian penempatan kerja akan serta turut meningkatkan komitmen organisasi.

Referensi

- Altay, N., Gunasekaran, A., Dubey, R., & Childe, S. J. (2018). Agility and Resilience as Antecedents of Supply Chain Performance Under Moderating Effects of Organizational Culture Within the Humanitarian Setting: A Dynamic Capability View. *The Management of Operations*, 29(14), 1158–1174.
- Baihaqi, R., & Kesuma, T. M. (2022). *The effect of intrinsic motivation on job satisfaction and its implications on commitment and performance of aceh jaya district education office*.
- Budi, M. A. S. (2024). Implikasi penerapan aplikasi sistem informasi manajemen kinerja dan good government terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 462-474.
- Budi, M. A. S., Zahira, T., Kamalia, Farizal, R., & Ansari. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi PT. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 4(1), 600-614.
- Budi, M. A. S., Faril, M., Dja'far, T. M., & Dandi, A. (2025). Pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap komitmen organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 4(1), 550-562.
- Gede, I. K., Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., Wahyuni, N. N. T., & Pratama, O. S. (2023). Job satisfaction mediates the effect of job stress on organizational commitment. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 18(2), 927–935.
- Jutras, R., & Mathieu, C. (2016). Person-organization fit relationship with job satisfaction and turnover: The mediating influence of leader-member exchange. *Academy of Strategic Management Journal*, 15(1), 71–84.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari, Arwin, M. Arief Setia Budi

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). *Perilaku Organisasi* (p. 166). Salemba Empat.
- Kristoff, A. (1996). *Person Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualism, Measurement, and Implications*. Basic Books.
- Luthans, F. (2017). *Organization Behavior* (9th ed., p. 249). McGraw Hill International.
- Mahalingam, S., & Suresh, M. (2018). The impact of organizational commitment on employee loyalty in IT industry with reference to Coimbatore City. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 1(5), 55–59.
- Mahardika, H., Sakir, A., & Sofyan. (2022). Analysis of the effect of working period and LMX quality perception on job satisfaction and organizational commitment and their impact on OCB of PT Adhi Persada Beton in Aceh. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 5(2), 59–68.
- Meng, J., Bruce, & Berger, K. (2019). The Impact of Organizational Culture and Leadership Performance on PR Professionals' Job Satisfaction: Testing the Join Mediating Effects of Engagement and Trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75.
- Park, I. J., & Hai, S. (2024). Person-organization fit, person-job fit, and organizational commitment among hotel employees: The roles of positive affect and calling. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 852–872.
- Reidhead, C. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Satisfaction: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom. *Journal of Economics and Business*, 3(1), 432–437.
- Rita, W. S., & Marljen, R. A. (2022). Organizational commitment: Person organization fit and quality of work life. *International Journal of Economics, Business, Dan Accounting Research*, 6(3), 534–551.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kedua). Salemba Empat.
- Saraswati, N. L. A. C., & Riana, I. G. (2022). The role of organizational commitment mediate the effect of organizational culture on the organizational citizenship behavior of women employees. *International Journal of Business Management and Economics Review*, 5(4), 24–35.
- Soeraiya, R., Sofyan, & Shabri. (2022). The effect of public service motivation and job satisfaction on employee performance with employee commitment as a mediation variable at Jabal Ghafur University. *International Journal of Business Management and Economics Review*, 5(1), 23–39.
- Suciati, A. S., Erlina, R. R., & Ahadiat, A. (2021). The effect of person organization fit on employee performance with organizational commitment mediation variables. *International Journal of Environmental Sustainability, and Social Science*, 2(3), 337–349.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Ansari, Arwin, M. Arief Setia Budi

- Sugiono, E., & Ardhiansyah, R. P. (2021). The influence of organizational culture on employee performance: Job satisfaction as an intervening. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 5(3), 1143–1151.
- Ulfa, C. K., Juliana, A., & Hubbansyah, A. K. (2021). Linking organizational culture, emotional intelligence, and job satisfaction to organizational commitment. *International Journal of Business Management and Economics Review*, 4(6), 31–45.
- Yeni, M., Situngkir, S., Amin, S., & Edward. (2022). The effect of person-organization fit, quality of work-life and organizational justice on job satisfaction and employee performance at PT. Jambi Regional Development bank in Jambi West Region. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 241–251