

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA BANK NTB SYARIAH KANTOR CABANG SRIWIJAYA)

Putra Aditya Setiawan, Lalu Suparman, Akhmad Saufi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

Email: pa660667@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis dan mengetahui signifikansi pengaruh Kepribadian terhadap komitmen organisasi karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya (2) Untuk menganalisis dan mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang aktif bekerja secara teknis dan operasional pada Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya, Kota Mataram. Jumlah anggota populasi pada penelitian ini sebanyak 41 Orang. Seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan PLS-SEM atau Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square, menggunakan tools SmartPLS 3.2.9. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kata Kunci : Kepribadian, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to examine (1) to analyze and know the significance of personality influence on the organizational commitment of employees of Bank NTB Syariah Sriwijaya Branch (2) to analyze and know the significance of Organizational Culture on Organizational Commitment of employees of Bank NTB Syariah Sriwijaya Branch. The data collection method used is census. The population in this study is all the employees who were actively working technically and operationally at Bank NTB Syariah Sriwijaya branch office, Mataram City. The number of the population is 41 people. All members of the population were used as respondents in this study. Data analysis uses PLS-SEM or Structural Equation Modeling with Partial Least Square, using SmartPLS 3.2.9 tools. The results of this study indicate that personality has a:

1. *Positive and significant effect on Organizational commitment*
2. *Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational commitment.*

Word Key : Personality, Organizational Culture, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang baik ini pun harus memiliki komitmen organisasi yang baik. Hal ini akan sangat bermanfaat untuk organisasi ataupun instansi tempat mereka bekerja dan dapat meningkatkan produktifitas dalam tujuan mewujudkan kinerja organisasi yang baik. Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya, Kreitner & Kinicki (2010). Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Komitmen biasanya kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok yang mempunyai komitmen. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor Individu, faktor Organisasi dan faktor lingkungan eksternal. Setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan unik diantara individu yang satu dengan yang lainnya. Selain itu kepribadian merupakan bagian dari kehidupan seseorang yang sangat penting, sangat erat dan sangat kompleks. Feist & Feist (2010) menyatakan bahwa kepribadian (personality) merupakan suatu pola watak (traits) yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Kepribadian seorang individu dapat dilihat dari perilaku dalam tingkah laku sehari-hari yang terpancar dalam dirinya. Secara garis besar berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan sebuah karakter pada diri seorang yang bersifat kompleks dan memiliki keunikan tersendiri sehingga menimbulkan sifat individualitas dari

setiap individu. Dimensi The Big Five Personality menurut Robbins & Judge (2013) adalah Ekstraversi, Keramahan, Kehati-hatian, Stabilitas emosional dan Keterbukaan. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Luthans (2003), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi merupakan bentuk dari nilai-nilai sosial dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi dengan melakukan penanaman nilai-nilai saat pertama karyawan bergabung pada organisasi tersebut. Peneliti menggunakan nilai-nilai dalam visi misi organisasi sebagai dimensi dan menggunakan perilaku utama dalam visi misi organisasi sebagai indikator Budaya Organisasi. Bank NTB Syariah memiliki Visi, yaitu Menjadi Bank Umum Syariah yang Amanah, Terkemuka, dan Pilihan Masyarakat. Tentu untuk tercapainya Visi tersebut maka di dukung oleh Misi-misi, Nilai-nilai dan Perilaku Utama. Hal tersebut di uraikan pada tabel dibawah ini :

Misi	Nilai-Nilai (Values)	Perilaku Utama
1. Memberikan layanan prima dan menyediakan produk perbankan syariah yang inovatif sesuai kebutuhan nasabah	Menjalankan Amanah dan Etika Syariah.	1. Jujur dan Ikhlas 2. Santun dan Ramah 3. Kompeten dan Bertanggung jawab
2. Mengembangkan Sumber Daya Insani yang professional dan sejahtera melalui penerapan	Memiliki Integritas dan Etos Kerja	1. Disiplin dan Konsisten 2. Tangguh dan Berdedikasi

system berbasis kinerja yang konsisten		
3. Memperluas cakupan layanan untuk akses dan bertransaksi melalui penerapan teknologi yang handal.	Melakukan Penyempurnaan Berkelanjutan.	1. Kreatif dan Inovatif 2. Selalu Belajar dan Mengembangkan Diri
4. Memberikan kontribusi maksimal kepada pemegang saham dan meningkatkan peran kepedulian sosial.	Melaksanakan Sinergi dalam Mencapai Tujuan.	1. Empati dan Proaktif 2. Produktif dan Dinamis 3. Harmonis dan Menghargai Keragaman
5. Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah		

Aktivitas pada Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya ini harus didukung dengan kemampuan SDM yang baik. Jumlah anggota populasi pada kantor ini adalah sebanyak 39 orang. Selain SDM yang baik, sarana dan prasarana yang baik juga mendukung aktivitas pelayanan Bank NTB Syariah, seperti bangunan atau kantor yang layak, peralatan atau perlengkapan, Mesin atau komputer, Interior dan Perabotan kantor. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada kantor Bank NTB Syariah Cabang Sriwijaya ditemukan bahwa kepribadian yang dimiliki para pegawai tentu beragam dan telah disesuaikan dengan model 5 besar kepribadian (The Big Five Personality). Telah nampak tiga dimensi dari lima dimensi yang ada, yaitu Ekstraversi, keramahan dan kehati-hatian. Dalam dimensi Ekstraversi dan keramahan ini, peneliti melihat karyawan mampu bersosialisasi, ekspresif, percaya diri dan ramah dalam pelayanan yang merupakan hal penting untuk mendukung misi perusahaan, yaitu

memberikan layanan prima dan mengembangkan SDM yang professional serta sejahtera melalui penerapan system berbasis kinerja yang konsisten. Untuk dimensi kehati-hatian, dari hasil wawancara singkat dengan beberapa nasabah dan pegawai Bank NTB Syariah Cabang Sriwijaya, para pegawai memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi. Peneliti juga mendapat beberapa data seperti beberapa kebiasaan yang sering dilakukan, seperti pengajian setiap minggu sore, jalan sehat dan kegiatan outbound yang dilakukan dua sampai tiga kali setahun. Dari hasil observasi juga didapatkan hasil bahwa budaya organisasi pada Karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya terbilang baik yang dinampakkan oleh pegawai yang memiliki kesadaran diri untuk melaksanakan budaya organisasi, berorientasi tim dan lain-lain. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk meneliti tentang Kepribadian, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Fenomena yang terjadi dalam perkembangan industri perbankan dan masa transisi sistem pembayaran yang semakin berkembang dengan menggunakan transaksi digital, hal ini terlihat dengan produk-produk pelayanan Bank NTB Syariah yang sudah menggunakan Mobile Banking. Karyawan Bank NTB Syariah dituntut dapat bekerja optimal menjaga kepercayaan nasabah sehingga Visi dari Bank NTB Syariah dapat tercapai. Hal ini membuat para pegawai juga dituntut memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Hal ini tentu akan menambah beban kerja sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi para karyawan. Namun meskipun dalam kondisi tertekan, para karyawan memiliki komitmen yang sangat tinggi. Komitmen organisasi pegawai Bank NTB Syariah Kantor cabang Sriwijaya telah nampak dengan adanya kemauan, kesetiaan dan kebanggaan pegawai pada tempat mereka bekerja. Adanya komitmen organisasi ini juga dapat dilihat dari kesediaan para pegawai menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang komitmen organisasi yang ada pada Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya.

Masalah Penelitian

Bagaimanakah upaya Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya dalam menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Kepribadian

Luthans (2011:146) menyatakan bahwa komitmen adalah sebuah sikap mengenai loyalitas pekerja kepada organisasi mereka dan merupakan suatu proses terus menerus yang dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kesejahteraannya. Menurut Robbins dan Judge (2008) indikator komitmen organisasi dapat dilihat dari Komitmen afektif (affective commitmen), Komitmen berkelanjutan (continuance commitmen) dan Komitmen normative (normative commitmen).

Kepimpinan

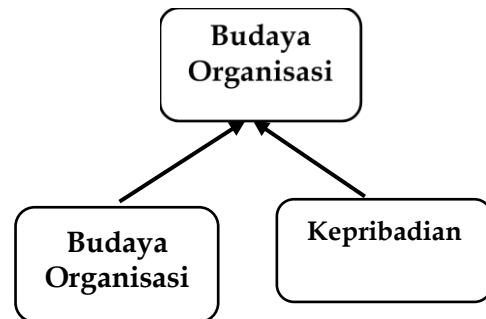
Kepribadian didefinisikan sebagai bentuk pola perilaku dan cara berpikir yang khas yang menentukan penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungannya (Atkiston & Hilgard, 1983). Indikator Kepribadian menurut Robbins & Judge (2013) dapat diukur menggunakan lima besar kepribadian (The Big Five Personality), yaitu Ekstraversi, merupakan sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif dan percaya diri. Keramahan, merupakan sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang baik, memiliki tingkat kepercayaan yang baik dan kooperatif. Kehati-hatian, merupakan sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab, gigih, dapat diandalkan serta teratur. Stabilitas emosional, merupakan sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan tentang tingkat kepercayaan diri, aman versus gugup, depresi dan tidak aman. Keterbukaan, pada pengalaman sebuah dimensi kepribadian yang mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi.

Komitmen Organisasi

Menurut T. Handoko (2004:29) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berpengaruh sesuai dengan yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Indikator-indikator Budaya Organisasi menurut Tika, (2008:110), yaitu Lingkungan Usaha, Nilai-Nilai, Pahlawan, Ritual dan Jaringan Komunikasi. Sedangkan indikator menurut buku saku Bank NTB Syariah adalah Menjalankan Amanah dan Etika Syariah, Memiliki Integritas dan Etos Kerja, Melakukan Penyempurnaan Berkelanjutan dan Melaksanakan Sinergi dalam Mencapai Tujuan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka dibentuklah kerangka konseptual seperti berikut:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, landasan teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya.
- H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variable (sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini akan di uji hubungan antara kepribadian dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya yang berada di Jl. Sriwijaya, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Kegiatan penelitian dilakukan pada bulan Mei hingga November 2022.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut sugiyono (2016) menjelaskan metode sensus merupakan jika semua anggota populasi digunakan sebagai responden, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Populasi dan Responden Penelitian

Pengumpulan data sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang di perlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang baik dan tepat.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008).

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan menggunakan teknik wawancara dan angket. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan berupa Kuesioner. Menurut Yusuf (2014:199) Kuesioner adalah suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu dan diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data. Kuesioner untuk mengukur kepribadian, budaya organisasi dan komitmen organisasi akan diberikan kepada sampel karyawan. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variable yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket), setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu akan diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai, sebagai berikut:

- a. Skor 1 jika jawaban responden tidak setuju (TS)
- b. Skor 2 jika jawaban responden kurang setuju (KS)
- c. Skor 3 jika jawaban responden agak setuju (AS)
- d. Skor 4 jika jawaban responden setuju (S)
- e. Skor 5 jika jawaban responden sangat setuju (SS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dalam menilai inner model (model structural) terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen menjadi kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan menggunakan melihat nilai R-square yang artinya uji goodness-fit model. Nilai R-Square 0,435 hal ini berarti variabel independen kepribadian dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu komitmen organisasi sebesar 0,435 atau sebesar 43,5% ($0,435 \times 100\%$) yaitu masuk kedalam kategori lemah (Ghozali & Latan, 2015:82).

Adapun Uji F-Square dilakukan untuk melihat kebaikan model yang digunakan pada penelitian. Nilai F-Square sebesar 0,02; 0,15; 0,35 dideskripsikan bahwa prediktor variabel laten

memiliki pengaruh kecil, menengah, besar (Ghozali & Latan, 2014:78).

Tabel uji F-Square

Variabel	Kepribadian	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
Kepribadian			0.117
Budaya Organisasi			0.428
Komitmen Organisasi			

Sumber : Diolah dari hasil Smart-PLS

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka disimpulkan bahwa nilai F-Square kepribadian terhadap komitmen organisasi memiliki nilai 0,117 yang berarti kepribadian memiliki pengaruh yang kecil terhadap komitmen organisasi. Nilai F-Square budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai 0,428 yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh dengan tingkat besar terhadap komitmen organisasi.

Dalam menguji signifikansi hipotesis, pada Smart-PLS dilakukan dengan melalui prosedur bootstrapping dengan melihat nilai T-statistik dan P-Value. Nilai T-statistik yang sesuai dengan rules of thumb adalah > 1,96 dan nilai probabilitas jika p-value < 0,5.

Tabel Hasil Uji Path Coefficient (Uji Hipotesis)

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kepribadian -> Komitmen Organisasi	0.271	2.364	0.018	Hipotesis Diterima
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.520	3.586	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber : Diolah dari hasil Smart-PLS

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas maka didapatkan keterangan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai original sample atau koefisien estimasi 0.271 yang berarti memiliki pengaruh yang positif, dimana kepribadian mampu berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi sebesar

27,1%. Untuk nilai t-statistik 2,364 yang berarti > t-tabel 1,96 dan P-Values 0,018 berarti <0,5. Artinya, dapat dikatakan bahwa variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti H1 Diterima.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai original sample 0,520 yang berarti memiliki pengaruh yang positif, dimana budaya organisasi mampu berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi sebesar 52%. Untuk nilai t-statistik 3,586 yang berarti >t-tabel 1,96 dan P-Values 0,000 berarti <0,5. Artinya, dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti H2 Diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa path coefficient uji hipotesis pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan nilai t-Statistik 2,364 dan nilai P-Values 0,018. Dapat dinyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan satu sama lain. Arah hubungan yang positif bermakna ketika kepribadian karyawan baik maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi Karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya. Sebaliknya, ketika kepribadian yang dimiliki oleh karyawan kurang baik, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasinya. Hasil analisis ini sejalan dengan pendapat Muchlas (2008), yang menyatakan bahwa faktor personal, situasional dan posisi dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Terlihat dari data penelitian bahwa nilai kepribadian karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya yang di ukur melalui The Big Five Personality tinggi. Dalam hal ini kita dapat

melihat kepribadian karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roby, (2014) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi pada Universitas Palangka Raya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Eka Januriastuti (2017) yang menyatakan adanya korelasi antara kepribadian terhadap komitmen organisasi pada Guru SD Negeri Kecamatan Cakung Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2004) pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur menunjukkan hasil analisis bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Ma Isyah (2020) pada PT. Timatex Salatiga menunjukkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syaekhu, (2018) juga menyatakan adanya pengaruh terhadap kepribadian dan komitmen organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa path coefficient uji hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai T-Statistik 3,586 dan nilai P-Values 0,000. Dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Variabel budaya organisasi pada Bank NTB Syariah menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Bahwa kedua variabel memiliki keterikatan satu sama lain, karena keterikatan itu maka ketika Budaya Organisasi yang diterapkan semakin kuat, maka tingkat Komitmen Organisasi karyawan juga akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (2000), bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada

organisasi, yaitu Faktor personal, Faktor organisasi, dan Non-organizational factors. Faktor organisasi, meliputi initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational. Faktor organisasi tersebut merupakan budaya organisasi yang terdapat pada buku saku Bank NTB Syariah. Implementasi dari pada budaya organisasi yang terdapat pada Bank NTB Syariah ternyata nilainya tinggi. Ini terlihat dari kemampuan karyawan untuk Menjalankan Amanah dan Etika Syariah, Memiliki Integritas dan Etos Kerja, Melakukan Penyempurnaan Berkelanjutan, Melaksanakan Sinergi dalam Mencapai Tujuan. Nilai dari implementasi tersebut sangat kuat sehingga dapat menumbuhkan komitmen organisasi karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya. Hal ini mendukung penelitian Apriliani, dkk (2016) yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Kota Mataram. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh P. Pratiwi, (2012) dalam kajiannya pada Mapolri juga menunjukkan hasil analisis bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kholisah, (2019) pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Jember juga diperoleh hasil analisis yang sama bahwa budaya organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna dan Surya (2017) pada PT. PLN (Persero) rayon Denpasar menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kajian yang dilakukan oleh Usmany, dkk (2016) pada Karyawan pabrik Gondoruken dan Terpentin Sukun Perum Perhutani menunjukkan hasil bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada BAB IV maka dapat ditarik kesimpulan secara deskriptif sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya dikategorikan tinggi. Komitmen ini nampak jelas di dukung oleh kepribadian para karyawan yang dikategorikan sangat baik dan didukung oleh budaya organisasi yang dikategorikan sangat kuat.
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti jika kepribadian karyawan semakin baik, maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kepribadian yang dimiliki karyawan semakin kurang baik, maka komitmen organisasinya akan semakin rendah.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Maksudnya, jika implementasi budaya organisasi yang dimiliki perusahaan semakin kuat, maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika implementasi budaya organisasi yang dimiliki perusahaan cenderung melemah, maka komitmen organisasinya akan semakin rendah.

Implikasi

Implikasi Praktis

Peningkatan pengalaman pelanggan, membentuk kompetensi konsumen dalam menggunakan Shopee. Shopee diharapkan dapat memperbaiki dan terus memperhatikan layanan atau fitur yang dihadirkan agar dapat berfungsi dengan baik, terutama dalam mengatasi gangguan teknis pada aplikasi yang menghambat transaksi konsumen. Shopee perlu melakukan perbaikan atau pengecekan secara berkala terhadap fitur dan layanan yang dimilikinya agar bisa terus berfungsi dengan baik dan tidak merugikan konsumen. Shopee diharapkan juga untuk terus memberikan produk dengan harga yang termurah, berbagai diskon dan promo pada marketplace-nya.. Shopee

perlu memperluas program gratis ongkir dan cashback agar dapat berlaku semua toko dalam marketplace-nya. Shopee diharapkan dapat menunjukkan perhatian melalui pelayanan terbaik dengan memberikan solusi dalam mengatasi permasalahan transaksi yang dialami pelanggan. Shopee harus membuat kebijakan atau aturan bagi seller agar memberikan kesempatan konsumen melakukan return produk apabila ada yang tidak sesuai atau cacat, namun disertai dengan S&K yang berlaku agar tidak merugikan seller. Shopee harus mampu selalu menjaga fitur dan layanan yang dihadirkannya agar berfungsi dengan baik dalam menjaga kepercayaan konsumen dalam pengalaman menggunakan Shopee. Shopee juga harus jujur dan terbuka dalam setiap informasi, iklan, dan proses transaksi pelanggan, selain itu Shopee harus memperhatikan seller yang tidak jujur dalam pemberian deskripsi produk. Keseluruhan aspek-aspek tersebut penting untuk diperhatikan agar konsumen memiliki kepercayaan pada Shopee melalui pengalaman tersebut sehingga akan menghadirkan rasa loyalitas konsumen.

Untuk Penelitian mendatang disarankan untuk menambah faktor lain selain online shopping experience dan customer trust dalam mempengaruhi loyalitas konsumen seperti kepuasan, ikatan emosi, dan kemudahan. Menggunakan variabel intervening selain customer trust seperti kepuasan, ikatan emosi, dan kemudahan. Menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dari penelitian ini, serta menghadirkan responden yang lebih beragam.

Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut

Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mampu untuk melakukan penelitian menggunakan konsep dasar penelitian ini dan mampu menerapkannya pada perusahaan lain, karena biasanya masing-masing perusahaan memiliki perbedaan tuntutan pekerjaan tersendiri.

Wilayah pengambilan responden hanya terbatas pada satu perusahaan dan satu kantor cabang saja,

sehingga penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan responden penelitiannya.

Sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak sehingga dapat mewakili seluruh populasi.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah faktor lain selain kepribadian dan budaya organisasi dalam mempengaruhi

Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eko Sujianto. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka.
- Allport. F. H. 1924. *Social Psychology*. Boston: Houghton Mifflin.
- Apriliani, dkk. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram*.
- Arikunto, S. 2014. *Prosesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Atkiston, R. L., & Hilgard, E. R. (1983). *Pengantar Psikologi*. Jakarta : Erlangga.
- Bambang Suharjo. (2008). *Analisis Regresi Terapan dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Calvin S and Gardner Lindzey. *Theories Of Personality*. Third Edition. New York: John Wiley & Sons. 1981.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, E, A, Yohny dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Feist, J. & Feist, G.J. (2010). *Theories of personality*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ferdinand, a. (2014). *Metode penelitian manajemen 5th ed.* -: badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*

(Edisi Ke 5). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, i. H. (2014). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan smart pls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: bp undip.
- Gibson, et al. (1996). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ratna & Surya (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Silence Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1.
- Januariastuti (2017). *Pengaruh Kepribadian dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kecamatan Cakung Barat, Jakarta Timur*. *Pedagogik Vol.5 No.1*.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. *Jurnal Online Psikologi*. 1 (1). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya.
- I W. Sucipta & M. Surya (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bening Bandung-Bali)*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No.6.
- Kast, F. and Rosenzweig. 1985. *Organizations and Management, A System and Contingency Approach*, Mc Graw Hill Book company, New York, USA.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Companies Inc.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusmaryani. Rosita Endang. *Membudayakan Nilai-Nilai Komitmen Terhadap Pekerja Dalam Upaya Menegakkan Etika*

- Profesi*. Dinamina Pendidikan No.1, 2007.
- Luthans, Fred and Richard Hodgetts, (2003). *International management; culture, strategy, and behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia (9th ed.)*. Jakarta : Salemba Empat
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. 1997. *Commitment in the work place, theory, reasearch, and aplication* Sage Publications. London.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, N. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- P. Pratiwi (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. Aset, Vol. 14 No.1*.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Roby, S. (2014). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)* *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.3 No.1*
- Sandjaja, B., & Heriyanto, A. (2006). *Panduan Penelitian*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Saputra, V. D., & Yuniawan, A. (2012). *Kepribadian Dosen yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Belajar*. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol.3 No.2, 91-100*.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Stagner, Ross, 1961, *Interactional Psychology and Personality*. Washington D.C., Hemisphere.
- Steers, RM ; Porter, LW (1983) *Motivation and Work Behavior* 36, pp 210-224
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: alfabet, cv.
- Suliyanto. 2015. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Suwardi, dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegaawai Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati*. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1): pp:75-86.
- Syaekhu, A. (2018). *Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik Vol. 8, No. 1*
- Tika, Moh. Pabundu. 2008 . *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* .Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, M. A. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana.