

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA BUMDES DI DESA KUKUH WINANGUN

Gusti Ayu Made Rina Widiyaniti¹

I Gusti Ayu Wimba²

I Gede Aryana Mahayasa³

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu
Indonesia^{1,2,3}**

Abstract

BUMDes is a vehicle for running businesses in the village, the problem that occurs in BUMDes in Kukuh Winangun Village is that the lack of member loyalty is caused by other choices that they think are better than BUMDes. The formulation of the problem and the purpose of this research is to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on member loyalty. This research was conducted at BUMDes, Kukuh Village, Marga District, Tabanan Regency. The population in this study was the total number of BUMDes members in Kukuh Winangun Village, Marga District, Tabanan Regency, which amounted to 1,166 members consisting of 8 official banjars, 12 traditional villages, then a sample of 93 respondents was determined. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, determination, partial (t) and simultaneous (f) significant test. Based on the results of the analysis, it was found that partially organizational culture (X1) has a positive and significant effect on member loyalty (Y). Partial organizational commitment (X2) has a positive and significant effect on member loyalty (Y). There is a simultaneous influence of organizational culture and organizational commitment variables on member loyalty. Suggestions that can be given to BUMDes in Kukuh Winangun Village are to improve and strengthen communication patterns between village institutions by holding regular monthly or quarterly meetings to discuss the development of BUMDes so that the development of BUMDes can be known by all parties in Kukuh Winangun Village.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Member Loyalty*

PENDAHULUAN

Loyalitas sangat erat kaitannya dengan keberlangsungan hidup organisasi ataupun perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas merupakan sebuah komitmen untuk melakukan pembelian ulang atau berlangganan suatu produk di masa depan walaupun ada pengaruh dari luar yang dapat menyebabkan anggota beralih membeli produk lain (Martayanti,

2019). Loyalitas anggota dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkaitan dengan motivasi serta struktur didalamnya (Evawati, 2018).

Budaya organisasi adalah bagan atau pola kerja yang dibuat sebagai pedoman dalam bertingkah laku dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk seluruh

karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi (Veithza, 2013). Tidak hanya budaya organisasi, loyalitas anggota juga sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah wujud kekuatan dari individu untuk beradaptasi dalam sebuah organisasi dan ikut terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Jannah, 2015). Sehingga penting untuk perusahaan menjaga loyalitas anggotanya dengan cara membangun budaya organisasi yang positif dan menciptakan komitmen organisasi yang kuat di dalam lingkungannya.

Kehadiran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) diharapkan menjadi pilar untuk mendukung nawacita pertama, ketiga, kelima, dan ketujuh. Nawacita pertama, BUMDes sebagai strategi kebijakan untuk menghadirkan institusi negara dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara di desa (tradisi berdesa). Nawacita ketiga, BUMDes sebagai strategi kebijakan membangun Indonesia dari pinggiran melalui pengembangan usaha ekonomi desa yang bersifat kolektif. Nawacita kelima, BUMDes merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia di desa, dan nawacita ketujuh, BUMDes sebagai salah satu bentuk kemandirian ekonomi desa dengan menggerakkan unit-unit usaha yang strategis bagi usaha ekonomi kolektif desa.

BUMDes di Desa Kukuh Winangun Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan menjual dan melayani grosiran atau eceran serta pinjaman. Di antaranya yaitu kebutuhan rumah tangga seperti bahan pokok, keperluan upacara, peralatan listrik, atk, makanan ringan, kelompok usaha rumah tangga, kelompok ternak

dan simpan pinjam. Tetapi karena kurangnya rasa keyakinan masyarakat terhadap BUMDes yang disebabkan karena keyakinan dan pemikiran masyarakat sangat minim dengan adanya BUMDes sebab berkaitan dengan gaya hidup yang lebih modern serta lokasinya yang jauh dari jalan raya sehingga dikalangan remaja bahkan orang tua juga ikut memilih berbelanja di pasar-pasar modern melainkan untuk berbelanja di BUMDes karena terjadinya keterbatasan barang maka kualitas hasil produksinya belum memadai di masing-masing desa.

Keberadaan BUMDes di masing-masing desa sangat penting untuk mensejahterakan desanya. Tetapi hal tersebut membuat masyarakat kurang paham dengan adanya BUMDes ini, masyarakat lebih memilih berbelanja ke alfamart, indomaret, alfamidi, coco mart, dan sebagainya di bandingkan berbelanja di BUMDes. Karena barang yang mereka inginkan lebih mudah di dapatkan di pasar modern, dibandingkan di BUMDes karena barang yang mereka dapatkan tidak sesuai keinginannya. Dimana sebenarnya jika mereka berbelanja di BUMDes uang tersebut nantinya akan berputar di desa. Dan hasilnya pun bisa untuk mensejahterakan masyarakat desa dan membuat BUMDes semakin maju dan berkembang. Beda hal nya dengan pasar modern dimana uang tersebut akan disetorkan untuk negara. Dan sebagai pemimpin atau pengurus BUMDes harus bisa mengetahui apa saja yang di perlukan masyarakat di dalam kebutuhannya agar masyarakat mau berbelanja di BUMDes dan ikut serta dalam menjalankan BUMDes tersebut. BUMDes di Desa Kukuh

Winangun memberikan bantuan kepada usaha ekonomi produktif sekitar 5 juta dan yang sudah menerima bantuan sekitar 1.103 warga desa kukuh dari luar desa kukuh.

Data anggota BUMDes di Desa Kukuh Winangun pada tahun 2019 yaitu sekitar 1.166 dari jumlah keseluruhan warga Desa Kukuh yang terdiri dari 8 Banjar Dinas dan 12 Desa Adat yang terdiri dari Banjar Den Uma 101 orang, Banjar Menalun 49 orang, Banjar Lodalang 198 orang, Banjar Mekar Sari 70 orang, Banjar Amerta Sari 49 orang, Banjar Tengah 150 orang, Banjar Munggal 160 orang, Banjar Dalem Kerti 67 orang, Banjar Betan Wani 103 orang, Banjar Tegal 152 orang, Banjar Tatag 47 orang, Banjar Pande 20 orang.

Masalah yang terjadi di BUMDes Desa Kukuh Winangun Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan bahwa kurangnya loyalitas anggota. Kurangnya loyalitas anggota ini disebabkan adanya pilihan lain yang menurut mereka lebih baik dari BUMDes dan bagi yang tidak loyal, tidak ada sanksi yang akan dikenakan kepada mereka. Budaya organisasi di BUMDes kurang baik karena anggota masih dalam proses transisi dari gaya hidup pedesaan ke gaya hidup perkotaan. Sehingga bagi sebagian anggota, belanja ke BUMDes tidak menarik karena masih dianggap sebagai toko tradisional. Sedangkan jika belanja ke toko modern seperti indomaret, alfamart, atau tempat lain lebih bergengsi. Komitmen organisasi di BUMDes juga kurang baik karena stake older atau pejabat yang mempunyai kepentingan dengan BUMDes tidak mau memberikan contoh memanfaatkan BUMDes untuk membeli kebutuhannya, tetapi ikut-ikutan belanja ke tempat lain.

Sehingga anggotanya mengikuti pejabatnya. Tetapi pihak BUMDes tetap melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada anggota untuk lebih memahami keberadaan BUMDes.

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara sendiri – sendiri maupun bersamaan terhadap loyalitas anggota BUMDes di Desa Kukuh Winangun Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan. Dengan manfaat penelitian yakni sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, loyalitas anggota. Hasil penelitian juga diharapkan bisa menjadi referensi tambahan untuk penelitian – penelitian berikutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas merupakan sebuah komitmen untuk melakukan pembelian ulang atau berlangganan suatu produk di masa depan walaupun ada pengaruh dari luar yang dapat menyebabkan anggota beralih membeli produk lain (Martayanti, 2019). Indikator loyalitas anggota sebagai berikut : melakukan transaksi atau pembelian secara berulang – ulang, setia terhadap satu perusahaan, merekomendasikan kepada orang lain (Puspitawardani, 2014). Budaya organisasi adalah bagan atau pola kerja yang dibuat sebagai pedoman dalam bertindak laku dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk seluruh karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi (Veithza, 2013). Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Sari (2018), sebagai berikut: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke

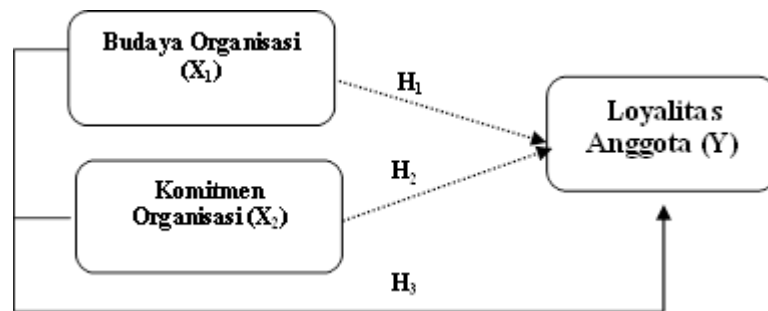
hal yang rinci dan detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan. Komitmen organisasi adalah wujud kekuatan dari individu untuk beradaptasi dalam sebuah organisasi dan ikut terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Jannah, 2015). Menurut Yusuf, M.R., Syarif, (2018) komitmen organisasi memiliki indikator sebagai berikut: hubungan manusia dengan manusia, kerjasama, dan penampilan anggota.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiyansyah (2017), Zamiyah (2017), dan Francis (2017), mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota. Penelitian yang dilakukan oleh Indah (2014), Octaviani (2018), dan (Muallimin, 2020), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka loyalitas anggota akan semakin tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2018), yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Ajimat (2019), dan Rose (2019), yang mengatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas anggota. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut: (1) H_1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota BUMDes Desa Kukuh Winangun. (2) H_2 : Komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota BUMDes Desa Kukuh Winangun. (3) H_3 : Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas anggota BUMDes Desa Kukuh Winangun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BUMDes Desa Kukuh Winangun yang mengambil wilayah di Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. Alasan memilih lokasi tersebut karena dari hasil survei yang telah dilakukan kepada 6 BUMDes Kabupaten Tabanan. BUMDes di Desa Kukuh Winangun ini merupakan BUMDes yang beroperasi paling lama dibanding BUMDes lainnya yang berada di Kabupaten Tabanan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan anggota BUMDes Desa Kukuh Winangun Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan yang berjumlah 1.166 anggota yang terdiri dari 8 banjar dinas dan 12 desa adat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cluster sampling* merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel jika objek yang akan diteliti sangat luas sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 93 responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji T dan uji F).



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Sumber : Anam dan Purnomo (2020), Sukatiningsih (2016), Ajimat (2019), Widyawati (2015), Vina (2020), Rose (2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan penyebaran kuesioner pada 40 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan nilai *alpha* lebih besar dari 0.60. Sehingga, seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan, data dalam penelitian ini berdistribusi normal, tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas, dan data dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.881	.446		1.976	.051
BUDAYA ORGANISASI	.852	.130	.674	6.538	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.130	.108	.124	4.208	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS ANGGOTA BUMDES

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 0,881 + 0,852X_1 + 0,130X_2 + e$$

Dimana seluruh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang

positif terhadap loyalitas anggota. Apabila terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan loyalitas anggota.

Tabel 2: Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.639	.357	.40977

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel 2 tersebut, Nilai $R^2 = 0,639$ merupakan koefisien determinasi, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mempengaruhi loyalitas anggota (Y) sebesar 63,9% dan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, pengaruh kompensasi, terikatan kerja, dan sistem pengendalian manajemen. Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 1, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas anggota, besarnya t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) adalah = 6,538 dan nilai $sig_{hitung} = 0.000$
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas anggota, diketahui besarnya t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (X_2) adalah = 4,208 dan nilai $sig_{hitung} = 0.000$

Tabel 3: Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.923	2	4.462	26.571	.000 ^b
	Residual	15.112	90	.168		
	Total	24.035	92			

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 3, diketahui besarnya $F_{hitung} = 26,571$ dan nilai $Sig_{hitung} = 0,000$ yang artinya secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian yang dilaksanakan di BUMDes Desa Kukuh Winangun adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap loyalitas anggota (Y) pada BUMDes Desa Kukuh Winangun, yang artinya semakin tinggi budaya organisasi (X_1) pada anggota, maka semakin tinggi loyalitas anggota

(Y) pada BUMDes Desa Kukuh Winangun.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi (X_2) terhadap loyalitas anggota (Y) pada BUMDes Desa Kukuh Winangun, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi (X_1) pada anggota, maka semakin tinggi loyalitas anggota (Y) pada BUMDes Desa Kukuh Winangun.
3. Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap loyalitas anggota (Y) pada BUMDes Desa Kukuh Winangun. Hal tersebut berarti setiap peningkatan antara budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama akan meningkatkan loyalitas

anggota (Y) pada BUMDes Desa Kukuh Winangun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kedepannya BUMDes di Desa Kukuh Winangun hendak lebih aktif dalam mengembangkan BUMDes kepada masyarakat dan mengajak masyarakat untuk sering bertransaksi ke BUMDes di Desa Kukuh Winangun. Pihak BUMDes di Desa Kukuh Winangun lebih jelas dalam menjelaskan hal-hal yang rinci pada anggotanya sehingga para anggota bisa lebih paham dan teliti dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pihak BUMDes di Desa Kukuh Winangun juga harus lebih aktif bersosialisasi kepada masyarakat mengenai BUMDes agar masyarakat memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari BUMDes di Desa Kukuh Winangun.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Y. 2018. *Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, Dan Kohesivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Rs. Aisyiyah Kudus)*. 7.
- Ajimat. 2019. *Peran Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Universitas Pamulang)*. 2.
- Ardiyansyah. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kcu Pekanbaru)*. 4.
- Evawati. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tanggerang*. 1.
- Francis. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Victory International Futures*. 5.
- Indah. 2014. *Pengaruh Karakteristik Pribadi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu*.
- Jannah, M. dan R. 2015. *Pengaruh Partisipasi Penganggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Tujuan Anggaran, Keadilan Distributif dan Pengawasan Internal sebagai Variabel Intervening. Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 3.
- Martayanti. 2019. *Pengaruh Komitmen dan Keputusan terhadap Loyalitas Anggota Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Dharma Dhita di Sanur. Ekonomi.Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia Denpasar*.
- Muallimin, D. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Aktivis Muhammadiyah Dan Organisasi Otonom Pada Tingkat Pusat*. 1 (1).

- Octaviani, D. 2018. *Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Penanganan Keluhan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sejahtera Surabaya*. 4 (1).
- Puspitawardani. 2014. *Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Nasabah terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Bank Danamon di Sidoarjo*.
- Rose. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Management and Business Review*. 3.
- Sari, B. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Fokus*, 8.
- Veithza, R. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*.
- Zamiyah, Z. 2017. *Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. Herani Abadi Surabaya*. 3.