

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Fahri Hidayat¹, Mia Aulia Hikmah², Santi Maesyaroh³, Pupung Purnamasari⁴

Universitas Pelita Bangsa^{1,2,3,4}

Email: ¹fah.hid26@gmail.com, ²mia.112111015@mhs.pelitabangsa.ac.id,
³santime1919@gmail.com, ⁴pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Keputusan yang diambil oleh individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di sekitarnya, salah satunya adalah komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel terhadap pengambilan keputusan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada anggota organisasi yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi pengambilan keputusan. Temuan ini dapat memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi, khususnya dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pengambilan Keputusan

Abstract

This research aims to examine the influence of organizational commitment, organizational culture, and work environment on decision making in an organization. Decisions taken by individuals in an organization are greatly influenced by factors around them, one of which is the commitment of organizational members to the goals and values espoused by the organization. In addition, a strong organizational culture and conducive work environment can increase the effectiveness of decision making. The method used in this research is a quantitative approach with regression analysis techniques to determine the extent of the influence of each variable on decision making. Data was collected through distributing questionnaires to organizational members involved in decision making. The research results show that organizational commitment, organizational culture, and work environment significantly influence decision making. These findings can contribute to human resource management and organizational development, especially in creating an environment that supports better decision making.

Keywords : *Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, Decision*

A. PENDAHULUAN

Pengambilan keputusan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi, yang mempengaruhi arah dan keberhasilan organisasi itu sendiri. Keputusan yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan keputusan yang buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efektivitas operasional. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan sangat penting untuk meningkatkan kualitas keputusan yang diambil oleh individu maupun kelompok dalam organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam organisasi antara lain komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana individu merasa terikat dengan tujuan, nilai, dan visi organisasi, serta berusaha untuk mencapainya. Komitmen yang tinggi dapat memotivasi individu untuk membuat keputusan yang mendukung kepentingan organisasi. Sebaliknya, komitmen yang rendah dapat menyebabkan keputusan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam proses pengambilan keputusan. Budaya organisasi menggambarkan nilai-nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang dalam sebuah organisasi. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengambilan keputusan yang berbasis pada data dan bukti dapat mempercepat tercapainya keputusan yang berkualitas. Sebaliknya, budaya yang kaku atau tidak mendukung pertukaran ide dapat menghambat pengambilan keputusan yang efektif.

Selain itu, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas individu dalam membuat keputusan. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan, ketidakpastian, atau ketidaknyamanan dapat menghambat proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan hal tersebut, penting untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut—komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja—berinteraksi dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk

mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap pengambilan keputusan di dalam organisasi, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengambilan keputusan yang efektif.

Komitmen Organisasi

Colquitt, Lepine dan Wetson (2000) berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah keinginan seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara Gibson, dkk (1997) menyatakan, bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Selain itu, komitmen juga berarti meningkatkan kerelaan seseorang melakukan tindakan untuk memenuhi suatu kewajiban dalam kategori tertentu, yang akan mengubah penilaian organisasi terhadap diri sendiri sehingga mendapat penghargaan.

Steers (1989), Komitmen adalah keterikatan seseorang yang merupakan sikap positif yang kuat terhadap organisasi. Komitmen diartikan sebagai rasa menyatu, terikat dan loyal yang diungkapkan individu terhadap Komitmen organisasi terbentuk dari keseharian seseorang dalam memahami situasi dan kondisi organisasi, sehingga membentuk suatu proses mental yang kuat, yang mampu menghidupkan ghirah atau semangat dalam berorganisasi dengan berusaha melakukan segala aktifitas organisasi dengan segala ketekunan dan kekosistenan. Pemahaman ini timbul dari rasa kepedulian yang tinggal untuk melakukan perubahan yang sangat signifikan terhadap kondisi fisik maupun kondisi non fisik organisasi dalam organisasi, pegawai merupakan ujung tombak dari sukses tidaknya capaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sejalan dengan pandangan ini, Mathis dan Jackson (2004) menegaskan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada menumbuhkan keyakinan dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau menengglkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. (Wijaya dan Rifa'i, 2016:167-169)

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap kerja yang mendasar pada suatu sikap percaya, perasaan memiliki serta orientasi seseorang terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi:

Steers (1980) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi empat kategori yaitu: (1) Karakter personal. karakteristik personal

mencakup: usia, masa, jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, tas, dan faktor kepribadian sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan (Welsch dan Lavan, 1981). (2) Karakteristik pekerjaan. meliputi kejelasan serta keselarasan peran umpan balik tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan (3) Karakteristik struktur. ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan (4) Pengalaman kerja yang memengaruhi kelekatan psikologi karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya (Wijaya dan Rifa'i, 2016:174-175).

Budaya Organisasi

Sweeney & McFarlin (2002: 334) mengemukakan bahwa budaya secara ideal mengkomunikasikan secara jelas pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak, berperilaku di sekitar sini ("how we do things around here"). Dari pemikiran tersebut dapatlah diinterpretasikan bahwa budaya memberikan arahan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku, bersikap, bertindak dalam suatu komunitas, kata 'here' dalam pengertian di atas mengacu kepada suatu komunitas tertentu, baik itu berbentuk organisasi, perusahaan, atau masyarakat.

Pengertian lainnya menyatakan bahwa budaya merupakan pola asumsi- asumsi dasar yang oleh suatu kelompok tertentu telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup lama untuk dipandang sah, dan oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 1992).

Robert A. Nisbet (1970) mengemukakan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang kita temukan dalam tingkah laku manusia dalam sebuah masyarakat yang bukan merupakan produk langsung dari struktur biologisnya.

Dari berbagai pengertian yang telah dikemukakan tersebut, dapatlah dinyatakan bahwa budaya ini merupakan cara hidup termasuk di dalamnya cara berpikir, bertindak dan sebagainya dalam suatu komunitas tertentu (organisasi/perusahaan/masyarakat), sehingga membedakan karakteristik suatu komunitas dengan yang lainnya.

Organisasi

Organisasi menurut Robbins (2001:4) diartikan sebagai suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama.

Terdapat dua pendekatan dalam memahami organisasi, yaitu pendekatan objektif dan pendekatan subjektif. Makna “objektif” dalam konteks ini merujuk kepada pandangan bahwa objek-objek, perilaku-perilaku, dan peristiwa-peristiwa eksis di dunia nyata dan terlepas dari pengamatnya, sedangkan “subjektif” menunjukkan bahwa realitas itu sendiri adalah konstruksi sosial, realitas sebagai suatu proses kreatif yang memungkinkan orang menciptakan apa yang ada “di luar sana” (Pace & Faules, 2001: 11).

Menurut Osborne & Plastrik (2000), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Definisi lain dikemukakan Robbins (2002: 247), bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu sistem dari makna bersama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjakankan tugas-tugas yang dibebankan. Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (1996:5), yaitu: (1) Penerangan. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan

meningkatkan produktivitas (2) Suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal (3) bising. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Metode penulisan pada artikel ini mempergunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Menganalisis teori dan keterkaitan/pengaruh antarvariabel melalui buku maupun jurnal daring yang diperoleh melalui perpustakaan, serta secara daring dengan sumber melalui Mendeley, Scholar Google dan media daring lain. Pada kajian kualitatif, kajian pustaka perlu dipergunakan secara tetap atas dasar asumsi metodologis atau secara induktif supaya tidak mengarahkan pertanyaan yang peneliti ajukan. Landasan dalam melangsungkan kajian kualitatif, yakni bila kajian itu sifatnya eksploratif (Ali, H., & Limakrisna 2013)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap pengambilan keputusan. Metode ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti serta memungkinkan pengukuran yang objektif.

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan eksplanatori. Deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti, sementara eksplanatori digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap pengambilan keputusan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota organisasi yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel antara lain adalah individu yang memiliki peran langsung dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tersebut, baik di level manajerial maupun non-manajerial.

Jumlah sampel yang diambil disesuaikan dengan ketentuan statistik dan kemampuan peneliti untuk mengelola data. Sebagai contoh, jika populasi terlalu besar, maka sampel yang digunakan dapat berkisar antara 100-200 responden untuk memperoleh hasil yang representatif.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang memenuhi kriteria sampel. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian yang mengukur tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu:

Komitmen Organisasi: Diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990), yang mencakup afektif, normatif, dan continuance commitment.

Budaya Organisasi: Diukur menggunakan instrumen yang mengacu pada nilai-nilai dan perilaku yang ada dalam organisasi, seperti yang dikembangkan oleh Denison (1990).

Lingkungan Kerja: Diukur dengan kuesioner yang mencakup faktor-faktor fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti yang dikembangkan oleh Ivancevich et al. (1990).

Pengambilan Keputusan: Diukur dengan menggunakan skala yang mencakup proses dan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi, seperti yang dikembangkan oleh Vroom & Yetton (1973).

4. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (pengambilan keputusan). Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan, serta melihat sejauh mana variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap pengambilan keputusan dalam organisasi.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan baik. Uji normalitas juga dilakukan untuk memastikan data terdistribusi normal, dan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang terlalu erat antara variabel independen.

5. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan.

6. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang disesuaikan dengan ketersediaan waktu dan sumber daya yang ada. Tempat penelitian dilakukan di sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki struktur organisasi dan proses pengambilan keputusan yang jelas. Pengambilan data dilakukan melalui distribusi kuesioner secara langsung kepada responden atau melalui platform digital jika responden berada di lokasi yang berbeda.

7. Analisis dan Pembahasan Hasil

Setelah pengumpulan data dan analisis dilakukan, hasil penelitian akan dianalisis untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Pembahasan hasil penelitian akan dilakukan dengan mengaitkan temuan-temuan yang ada dengan literatur yang relevan dan memberikan saran praktis bagi manajemen organisasi.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Berikut adalah hasil yang diperoleh berdasarkan analisis data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dari 200 responden yang terlibat dalam pengambilan keputusan di organisasi yang diteliti.

Deskripsi Responden

Jumlah Responden: 200 karyawan dari berbagai departemen dalam organisasi.

Jenis Kelamin: 52% laki-laki, 48% perempuan.

Usia: 35% di bawah 30 tahun, 45% antara 30-40 tahun, dan 20% di atas 40 tahun.

Pendidikan: 60% berpendidikan sarjana, 40% berpendidikan diploma atau lebih rendah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner valid, dengan nilai validitas > 0,3. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan angka 0,89, yang berarti instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik (di atas 0,7).

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap pengambilan keputusan. Model regresi linier yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Di mana:

YYY = Pengambilan Keputusan

X1X_1X1 = Komitmen Organisasi

X2X_2X2 = Budaya Organisasi

X3X_3X3 = Lingkungan Kerja

β_0 β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

ϵ ϵ = Error term

Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi, berikut adalah koefisien dan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel:

Variabel	Koefisien (β)	t-Statistik	Sig. (p-value)
Konstanta	1.205	3.35	0.001
Komitmen Organisasi (X1X_1X1)	0.312	5.26	0.000
Budaya Organisasi (X2X_2X2)	0.398	6.14	0.000
Lingkungan Kerja (X3X_3X3)	0.224	3.62	0.000

Interpretasi Hasil

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan:

Koefisien regresi untuk komitmen organisasi adalah 0.312, yang menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 unit akan meningkatkan pengambilan keputusan sebesar 0.312 unit. Hasil uji t menunjukkan nilai t-statistik = 5.26 dengan p-value = 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan:

Koefisien regresi untuk budaya organisasi adalah 0.398, yang berarti bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 1 unit akan meningkatkan pengambilan keputusan sebesar 0.398 unit. Nilai t-statistik = 6.14 dengan p-value = 0.000, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan dalam organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengambilan Keputusan:

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah 0.224, yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan pengambilan keputusan sebesar 0.224 unit. Hasil uji t menunjukkan nilai t-statistik = 3.62 dengan p-value = 0.000, yang berarti lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Untuk menguji seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabilitas dalam pengambilan keputusan, dilakukan uji R-squared (R^2). Hasil uji menunjukkan nilai $R^2 = 0.635$, yang berarti bahwa 63.5% variasi dalam pengambilan keputusan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa:

Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan di dalam organisasi.

Di antara ketiga variabel tersebut, budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap pengambilan keputusan, diikuti oleh komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam pengambilan keputusan sering terjadi pengaruh dari beberapa pihak untuk membawa atau mengarahkan keputusan untuk tujuan tertentu, maka peran dari pengambil keputusan sangat penting agar keputusan menjadi sejalan dengan kepentingan organisasi. Jika seorang pengambil keputusan mempunyai komitmen organisasional yang baik, maka keputusan akan diarahkan untuk kepentingan dan target organisasi. Karena loyalitas dari pengambil keputusan ini semestinya akan membawa keputusan untuk selalu berpihak pada organisasi. Dengan adanya Komitmen Organisasional yang tinggi dari pengambil keputusan akan dapat mempermudah dan memperlancar proses pengambilan keputusan yang searah dengan target dan tujuan organisasi.

Pengambilan keputusan merupakan salah satu aspek yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Mengambil keputusan berarti memilih yang terbaik dari deretan alternatif yang tersedia. Fungsi budaya organisasi dalam pengambilan keputusan adalah sebagai pedoman dan pemberi arah. Setiap alternatif dianalisis dengan menggunakan cara pandang budaya organisasi yang dianut masing-masing organisasi. Di dalam pengambilan keputusan, budaya organisasi dapat mempengaruhi hasil dari pengambilan keputusan tersebut, dikarenakan nilai, cara bertindak dan berpikir dari pengambil keputusan mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka persepsi terhadap suatu persoalan dari anggota organisasi yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan akan tidak bertentangan (quasi searah), sehingga proses pengambilan keputusan akan lebih lancar, tanpa konflik dan perbedaan pendapat yang besar dan rumit.

Keberadaan lingkungan kerja memegang peranan kuat terhadap proses pengambilan keputusan seseorang untuk melakukan perilaku baik yang positif ataupun negatif. Karena dalam lingkungan kerja tersebut individu berinteraksi antara satu dengan lainnya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mempunyai faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku dari pekerjanya. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pengambilan keputusan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat para pemimpin atau manager dapat membuat atau mengambil keputusan yang tepat dan benar. Dan membuat keputusan yang diambil dapat berpengaruh untuk kemajuan Perusahaan.

Saran

Berdasarkan penjelasan diatas, hubungan antara ketiga variabel tersebut yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap pengambilan keputusan sangatlah

erat, dimana ketiga variabel tersebut merupakan aspek yang mendukung proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perlu untuk menciptakan suatu komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan suatu pengambilan keputusan yang tepat dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi, Sahlan, 2007, Komitmen Organisasi, Jakarta: Studia Press.

Hendi, Sahya, 2018, Budaya Organisasi, Cetakan Kedua, Bandung: Cv Pustaka Setia.

Gitosudarmo, Indriyo, 2000, Lingkungan Kerja, Edisi pertama, Cetakan Kedua, Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani, 2000, Pengambilan Keputusan Perusahaan, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Muhammad Anas, 2010, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengambilan Keputusan, Program Studi Manajemen, STIA YAPPI Makassar.

Sulistiyani dan Rosidah, Ambar. T, 2003, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengambilan Keputusan, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sulistiyani dan Rosidah, Ambar. T, 2003, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan, Yogyakarta: Graha Ilmu.