

organisasi, dibandingkan dengan jumlah anggaran dan modal yang diinvestasikan.

2. Fungsi Organisasi, perbedaan budaya organisasi dapat dianalisis pada tingkat unit organisasi atau sub unit organisasi. Tipe budaya dalam suatu perusahaan dapat bervariasi antar divisi, departemen atau bagian yang satu dengan yang lain dalam suatu perusahaan.

Menurut Pratt dan Beaulieu perbedaan budaya organisasi disebabkan oleh berbagai aspek organisasi diantaranya ukuran dan fungsi organisasi. Ukuran diukur dari jumlah karyawan yang terdapat pada suatu perusahaan, sedangkan fungsi diukur dari jenis departemen atau bagian dari perusahaan.

Budaya hanya akan terjadi pada sekelompok orang, baik sekelompok orang tersebut merupakan kelompok kecil seperti organisasi RT, RW, sekolah, perguruan tinggi dan perusahaan, maupun kelompok yang lebih besar seperti masyarakat, suku bangsa ataupun sebuah negara. Dengan kata lain, jika dalam sebuah kelompok sudah terbentuk budaya, maka anggota-anggota kelompok tersebut akan mempunyai ideologi dan berperilaku sama yang akan membedakan satu kelompok dengan kelompok lainnya.

Menurut Robbin (1998) kelompok kecil yang merupakan bagian dari kelompok yang lebih besar tidak harus mempunyai budaya yang sama. Kultur mereka bisa berbeda sebagai contoh, sebuah universitas yang terdiri dari berbagai fakultas tidak harus fakultas-fakultas tersebut mempunyai budaya yang sama. Bisa jadi fakultas ekonomi berbeda dengan fakultas hukum ataupun fakultas teknik. Tetapi karena pembentukan fakultas-fakultas berasal

atau mengkaitkan seseorang pada organisasi. Kemudian, Kanter dalam (Rini, 2002) mengartikan komitmen organisasi adalah keinginan pelaku sosial untuk memberikan tenaga dan loyaltasnya pada sistem sosial, keterkaitan seseorang terhadap hubungan sosial di mana ia dapat mengekspresikan diri. Sedangkan Hall, Schneider dan Nygren dalam (Calsita, 2003) berpendapat bahwa komitmen adalah suatu proses di mana melalui proses tersebut terjadi kesamaan dan terintegrasinya tujuan organisasi dan individu. Buchanan mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap anggota organisasi yang dapat menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Alwi, 2001).

Porter, dalam (Sumardiono, 2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam kegiatan organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan 3 hal yaitu:

1. Menerima terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Steers dalam (Sidarta, 2000) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi),