Dampak Struktur Organisasi terhadap Komitmen Organisasi: Perbandingan Perusahaan Sektor Publik dan Swasta

Samhudi[1] , Basuki[2*], Rahmi Widyanti[3]

*Email: msibasukidr@gmail.com
Email: rahmibasuki@gmail.com
Email: samhudi05@gmail.com

[1,2,3,]Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
5 November 2023	*20 Desember 2023*	*1 Januari 2024*

ABSTRACT

A good organizational structure will have an impact on employee organizational commitment. This study aims to examine the impact of organizational structure on organizational commitment in public and private sector companies in Banjarmasin. The three main structural dimensions included in this research are formalization, centralization (in the form of a hierarchy of authority and participation), and standardization. 100 questionnaires were distributed to 8 public and private companies in Banjarmasin and a sample of 80 valid questionnaires was obtained. The research results show that all structural dimensions have a relationship with organizational commitment in both sectors, except for authority hierarchy. Among the structural dimensions, formalization shows the greatest correlation with organizational commitment in public companies, while participation has the largest correlation with organizational commitment in private companies. Employee demographics have no impact on dimensions of organizational structure or commitment in either the private or public sectors. In addition, position in the private or public sector does not mediate the relationship between organizational structure and organizational commitment.

Keywords: organizational structure and organisational commitment

PENDAHULUAN

Struktur organisasi digunakan oleh berbagai perusahaan sebagai mekanisme kontrol untuk mempengaruhi hasil kerja karyawan, untuk memastikan bahwa tugas yang diperlukan dilakukan secara efektif dan efisien, dan untuk membantu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Katsikea et al, 2011). Struktur organisasi menggambarkan karakteristik internal suatu organisasi (Daft, 1995). Karakteristik internal ini mendapat perhatian karena sangat penting bagi kegagalan dan kesuksesan organisasi (Zheng et al, 2010; Auh dan Menguc, 2007), dan salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi akan meningkatkan keberhasilan suatu organisasi dengan menjadikan karyawan berdedikasi terhadap pencapaian tujuannya (Grawe et al., 2012). Keberhasilan suatu organisasi dapat diprediksi dari keberhasilannya dalam meningkatkan dan menjaga komitmen karyawan. Komitmen tingkat tinggi berkontribusi pada sikap dan perilaku positif dalam organisasi (Basuki, dkk., Widyanti R., dkk.,2020).

Tinjauan terhadap struktur organisasi dan literatur komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar literatur ini berasal dari negara-negara barat dan bertujuan untuk menguji hubungan langsung antara mereka. Hanya sedikit studi yang membandingkan dimensi struktur organisasi, dan tingkat komitmen organisasi antara berbagai sektor atau perusahaan. Sedikit usaha dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan struktur organisasi dengan hasil kerja di Banjarmasin atau negara lainnya (Al-Rasheed, 2003; Marzoq dan Mohammad, 2003). Penelitian saat ini bertujuan untuk menambah studi empiris tentang struktur organisasi dan komitmen organisasi di perusahaan dari sektor swasta dan publik di Banjarmasin.

Studi ini akan menguji pengaruh tiga dimensi (sentralisasi, formalisasi, dan standarisasi) struktur organisasi terhadap komitmen organisasi di antara karyawan di perusahaan terpilih di Banjarmasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kemungkinan dampak mediasi pada hubungan antara struktur organisasi dan komitmen organisasi, tergantung pada apakah suatu perusahaan berada di sektor swasta atau publik. Penelitian ini bertujuan apakah dimensi-dimensi struktur organisasi dan komitmen organisasi terdapat perbedaan antara karyawan yang bekerja di perusahaan publik dan swasta di Banjarmasin.

TINJAUAN TEORITIS

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi didefinisikan sebagai sistem formal hubungan wewenang dan tugas yang mengontrol dan mengkoordinasikan tindakan dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Jones, 2013). Struktur organisasi menggambarkan pengaturan formal pekerjaan dan tugas dalam organisasi (Robbins dan Coulter, 2007); itu menjelaskan alokasi wewenang dan tanggung jawab, dan bagaimana aturan dan regulasi dijalankan oleh pekerja di perusahaan (Nahm et al., 2003).

Sebagian besar studi yang ada tentang struktur organisasi berfokus pada sentralisasi, formalisasi, dan standardisasi. Sentralisasi mengacu pada konsentrasi otoritas pengambilan keputusan di tingkat atas organisasi (Jones, 2013). Sentralisasi terdiri dari hierarki otoritas dan partisipasi. Hierarki otoritas mengacu pada konsentrasi otoritas pengambilan keputusan dalam menjalankan tugas dan tugas (Jones, 2013). Jika karyawan diperbolehkan membuat keputusan sendiri saat melakukan tugas, maka terdapat

ketergantungan yang rendah pada hierarki otoritas (Basuki dkk., 2021). Partisipasi dalam pengambilan keputusan mengacu pada partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Desentralisasi ditemukan berhubungan dengan banyak sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Subramaniam dan Mia, 2001).
Formalisasi mengacu pada "jumlah dokumentasi tertulis dalam organisasi". Ini menunjukkan sejauh mana tugas pekerjaan ditentukan oleh peraturan dan prosedur formal (Basuki, 2020). Aturan dan prosedur ini ditulis untuk membakukan operasi dalam organisasi. Standardisasi adalah sejauh mana karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan standar dalam suatu organisasi (Hsieh dan Hsieh, 2001). Ini memastikan karyawan menyelesaikan tugas dan tugas mereka dengan cara yang disyaratkan, dan oleh karena itu, memastikan bahwa tindakan dan perilaku karyawan rutin dan dapat diprediksi (Jones, 2013), dan bahwa aktivitas kerja serupa dilakukan secara seragam di semua lokasi (Basuki dkk., 2021). Formalisasi dan standardisasi adalah mekanisme kontrol yang berupaya memastikan bahwa perilaku karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan dalam organisasi. R. Widyanti dkk (2022) menyatakan bahwa formalisasi dan standardisasi sering kali bersamaan; namun aturan dan prosedur mungkin tidak tercakup dalam dokumen tertulis dalam organisasi kecil. Ketika formalisasi dan standardisasi luas dalam suatu organisasi; karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka, dan tidak memiliki wewenang untuk melanggar aturan (Jones, 2013).

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan variabel penting dalam perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan (Meyer et al., 2002), dan oleh karena itu, mendapat perhatian yang cukup dari para peneliti dan penulis. Komitmen organisasi mencerminkan sikap karyawan terhadap seluruh organisasi. Ini mengacu pada kekuatan relatif dari identifikasi karyawan dengan organisasi tertentu (Widyanti R. dkk., 2020).
Komitmen organisasi memiliki tiga ciri utama:
1- Penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
2- Niat kuat untuk tetap bersama organisasi,
3- Kemauan untuk mengerahkan upaya signifikan tambahan untuk memastikan keberhasilan organisasi, dan
4. Niat yang kuat atau keinginan untuk tetap bersama organisasi (Widyanti R. dkk., 2020).
Komitmen organisasi meningkatkan kinerja dan produktivitas (Meyer et al., 2002), perilaku kewarganegaraan organisasi, kepuasan kerja dan motivasi (Chughtai & Zafar, 2006; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Tella et al, 2007), dan mengurangi pergantian dan ketidakhadiran (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005). Komitmen organisasi juga ditemukan dipengaruhi oleh

banyak faktor organisasi seperti keadilan organisasi (Chughtai & Zafar, 2006), supervisi, gaji, dan faktor demografi (Azeem, 2010), dan struktur organisasi (Abdul Hameed et al., 2012; Nava et al., (2011). Meskipun komitmen organisasi memiliki jenis yang berbeda, sebagian besar penelitian berfokus pada komitmen organisasi afektif karena paling erat kaitannya dengan hasil kerja sebelumnya dan faktor organisasi (Grawe et al, 2012). Penelitian saat ini mengikuti penelitian sebelumnya. dan hanya berfokus pada bentuk afektif komitmen organisasi.

4. **Struktur organisasi dan hubungannya dengan kerja Hasil**

Penelitian telah mengkonfirmasi bahwa struktur organisasi berhubungan dengan sikap dan perilaku dalam organisasi kerja (Subramaniam et al, 2002) .suatu fokus penelitian ini adalah pada dampak struktur organisasi terhadap komitmen organisasi, oleh karena itu perlu dilakukan kajian terhadap literatur terkait yang menghubungkan struktur organisasi dan hasil kerja.

Subramaniam et al, (2002) meneliti hubungan antara struktur desentralisasi dan komitmen organisasi di Industri Hotel Australia. Mereka menemukan bahwa sentralisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Demikian pula, Auh dan Menguc (2007) menyelidiki peran formalisasi dan sentralisasi bermain pada orientasi pelanggan dalam perusahaan produksi industri terkemuka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hubungan dengan orientasi pelanggan, sentralisasi memiliki pengaruh negatif sedangkan formalisasi memiliki pengaruh positif.

Nahm dkk. (2003), menyelidiki korelasi antara berbagai dimensi struktural dan kinerja pabrik, dan praktik praktik manufaktur berbasis waktu di perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lapisan hierarki, formalisasi, dan tingkat integrasi horizontal berdampak positif pada pengambilan keputusan dan komunikasi. Praktik manufaktur berbasis waktu dipengaruhi oleh komunikasi dan tempat pengambilan keputusan.

Abdul Hameed et al., (2012), menyelidiki dampak dari sepuluh faktor organisasi terhadap adopsi teknologi informasi. Di antara faktor-faktor ini terdapat tiga dimensi struktural: formalisasi, sentralisasi, dan ukuran organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik formalisasi maupun sentralisasi tidak terkait dengan adopsi teknologi informasi, sementara ukuran organisasi ditemukan memiliki hubungan yang moderat dengan adopsi teknologi informasi .

Schminke et al., (2002), menyelidiki pengaruh struktur organisasi (sentralisasi, formalisasi, ukuran, dan kompleksitas vertikal) dan persepsi keadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sentralisasi, formalisasi, dan tingkat organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap persepsi keadilan organisasi. Akhirnya, tingkat organisasi memoderasi banyak hubungan antara dimensi struktural dan keadilan organisasi.

Zeffane (1994) mengeksplorasi hubungan antara gaya manajemen

(formalisasi dan standardisasi), sentralisasi, dan komitmen organisasi di perusahaan sektor publik dan swasta di Australia. Hasil penelitian menunjukkan komitmen yang lebih tinggi di antara karyawan di perusahaan swasta. Selain itu, gaya manajemen dipersepsikan berbeda antara karyawan di perusahaan swasta dan publik.

Berdasarkan literatur sebelumnya, hipotesis berikut diajukan:

Hipotesis 1: Struktur organisasi (sentralisasi, hierarki wewenang dan partisipasi, formalisasi, dan standardisasi) memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi di perusahaan sektor publik dan swasta.

Hipotesis 2: Struktur organisasi tidak ada perbedaan antara perusahaan di sektor publik dan swasta.

Hipotesis 3: Komitmen organisasi tidak ada perbedaan antara perusahaan di sektor publik dan swasta.

Hipotesis 4: hubungan antara dimensi struktur organisasi dan komitmen organisasi dimoderasi oleh sektor perusahaan; yaitu publik atau swasta. Secara khusus, hubungan ini akan lebih kuat dalam organisasi sektor publik.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi penelitian terdiri dari empat perusahaan dari sektor swasta dan empat organisasi publik yang berlokasi di Banjarmasin, Perusahaan swasta termasuk manufaktur, bank, layanan kesehatan, dan telekomunikasi, sedangkan perusahaan publik termasuk kementerian pemerintah dan perusahaan publik. Kuesioner dibagikan oleh tim peneliti kepada pimpinan masing-masing perusahaan terpilih. Masing-masing narahubung diminta untuk membagikannya secara acak kepada peserta. Sebanyak 100 kuesioner dibagikan secara merata di perusahaan swasta dan publik dan kerahasiaan dijamin untuk semua peserta. Dari 100 kuesioner yang dibagikan, 80 dikembalikan. yang membentuk tingkat tanggapan akhir sebesar 80%. Tabel 1 menunjukkan variabel demografis responden.

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel Demografi

Kategori	Frekuensi	Persen
Jenis kelamin Laki-laki Perempuan	60 20	75 25
Pendidikan Diploma danSekolah Menengah Sarjana(Sarjana) Pascasarjana (Master atau PhD)	40 20 20	50 25 25

Umur 20-29 tahun 30-39 tahun 40- 50 tahun Lebih dari 50 tahun	30 30 15 5	37 37 18,75 6,25
Tingkat Kerja Pimpinan Kepala Bagian Bawahan	8 25 47	10 32,5 52,5
Masa kerja Kurang dari 5 tahun 5-10 tahun Lebih dari 10 tahun	47 25 8	52,5 32,5 10
Sektor Organisasi (untuk karyawan) Publik Swasta	 50 30	 62,50 37,50

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan data responden pada Tabel 1, 75 % adalah laki-laki, dan 25 % adalah perempuan. 28,5% memiliki ijazah Diploma atau Sekolah Menengah. 50 % memiliki gelar Sarjana, dan 25 % memiliki gelar Pascasarjana. 85,4% responden berusia 39 tahun atau kurang, 25 % berusia 40 - 50 tahun, dan hanya 2,9% berusia di atas 50 tahun. Mengenai posisi mereka di perusahaan, 10 % responden disebut sebagai Pimpinan, 32,5% sebagai Kepala Bagian, dan 52% sebagai bawahan. Lama masa kerja di tempat kerja saat ini kurang dari 5 tahun sebesar 52,5%, dari 5-10 tahun sebesar 32,5%, dengan 10% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun oleh pemberi kerja saat ini. Terakhir, 62,50% responden berasal dari organisasi publik, dan 37,50% dari organisasi swasta.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2 menyajikan korelasi, mean, dan deviasi standar untuk variabel penelitian. Seperti yang ditunjukkan dalam tabel, rata-rata variabel penelitian lebih tinggi untuk perusahaan swasta jika dibandingkan dengan perusahaan publik. Pengecualian adalah untuk hierarki otoritas, yang lebih tinggi di perusahaan publik (M = 3.51) dibandingkan di perusahaan swasta (M = 3.28). Semua rata-rata variabel penelitian memiliki level med-point.

Tabel 2. Korelasi, Sarana, dan Standar Deviasi Variabel Penelitian dalam Organisasi Publik

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4
1- Formalisasi Publik Swasta	2,99 3,16	0,74 0,67	-	-	-	-

2- Standardisasi Publik Swasta	3,17 3,29	0,65 0,70	0,46 ** 0,44 * *	-	-	-
3- Hirarki Kewenangan Pemerintah Swasta	3.51 3.28	0.81 0.75	0.04 0.36 **	0.029 0.23 **	-	-
4- Partisipasi Publik Swasta	2.44 2.71	1.03 0.99	0.11 0.33 **	0.33 ** 0.22 **	0.08 0.12	-
5- Komitmen Public Private	3.03 3.06	0.50 0.56	0.28 ** 0.36 **	0.25 ** 0.21 **	0.04 0.06	0.30 ** 0.25 **

Pengujian Hipotesis 1.

Sentralisasi dalam Bentuk Hirarki Kewenangan serta Partisipasi dan Komitmen Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berhubungan dengan Hirarki Kewenangan (Sentralisasi) pada perusahaan sektor publik (r = 0,04) dan perusahaan sektor swasta (r = 0,06). Oleh karena itu, hasil ini tidak mendukung hipotesis 1 yang berkaitan dengan Hierarki Otoritas.

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa partisipasi menunjukkan korelasi positif sedang (r = 0,30) dengan komitmen organisasi pada perusahaan sektor publik, sedangkan partisipasi memiliki korelasi positif kecil dengan komitmen organisasi pada perusahaan sektor swasta (r = 0,25), memberikan dukungan untuk Hipotesis 1 berkenaan dengan Partisipasi. B- Formalisasi dan Komitmen Organisasi

Korelasi Pearson menunjukkan korelasi positif kecil (r = 0,28) antara formalisasi dan komitmen organisasi di perusahaan publik, dan korelasi positif sedang (r = 0,36) antara formalisasi dan komitmen organisasi di perusahaan swasta, memberikan dukungan untuk Hipotesis 1 berkenaan dengan Formalisasi. c- Standardisasi dan Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa standardisasi memiliki korelasi positif yang kecil dengan komitmen organisasi baik pada perusahaan publik (r = 0,25) dan swasta (r = 0,21), memberikan dukungan untuk Hipotesis 1 berkenaan denganStandarisasi **Uji Hipotesis 2.**

Hipotesis 2: Struktur organisasi tidak akan berbeda antara perusahaan di sektor publik dan swasta. Uji-t sampel independen digunakan untuk membandingkan skor karyawan dari organisasi publik dan swasta berkenaan dengan dimensi struktur organisasi yang termasuk dalam

penelitian ini.

Tabel 3. Uji Beda Struktur Organisasi di Perusahaan Publik dan Swasta

	Levene's Test for Equality of Variance		t-test untuk Equality of Means				
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Ratarata Perbedaan -	Std. Kesalahan Perbedaan
Formalisasi Equal variance diasumsikan Equal variance tidak diasumsikan					0,347 0,557 - 1,822 -1,825 207 205,885 0,070 0,069		
Standardisasi Equal variance diasumsikan Equal variance tidak diasumsikan					0,751 0,387 - 1,367 -1,365 207 204,806 0,173 0,174		0,09354
Hirarki Otoritas Equal variance diasumsikan Equal variance tidak diasumsikan					0,749 0,482 2,058 2,060 207 206,529 0,041 0,041		
Partisipasi dalam pengambilan keputusan Equal variance diasumsikan Equal variance					1,207 0,273 - 1,872 -1,874 207 206,164 0,063 0,064		

tidak diasumsikan							

Hasil pada Tabel 3 tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan [T = -1,822, p = 0,07] antara karyawan dari perusahaan publik (M = 2.99, St.d = 0.74) dan karyawan dari perusahaan swasta (M = 3.16, St. d = 0,67) dalam skor formalisasi, memberikan dukungan untuk Hipotesis 2 berkenaan dengan Formalisasi.

Hasil pada Tabel 3 tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan [T = -1,367, p = 0,173] antara karyawan dari perusahaan publik (M = 3,17, St.d = 0,65) dan karyawan dari perusahaan swasta (M = 3,29, St. d = 0,70) dalam skor standardisasi, memberikan dukungan untuk Hipotesis 2 berkenaan dengan Standardisasi.

Temuan pada Tabel 3 menunjukkan perbedaan statistik yang signifikan pada tingkat P <0,05 untuk karyawan dari perusahaan publik (M = 3.51, St.d = 0.81) dan karyawan dari perusahaan swasta (M = 3.28, St. d = 0.75) dalam hierarki skor otoritas [T = 2.058, P = 0.041]. Dapat diusulkan bahwa perusahaan publik lebih tersentralisasi daripada perusahaan swasta karena mereka memiliki lebih banyak lapisan otoritas. Hasil ini tidak mendukung Hipotesis 2 berkenaan dengan hierarki kewenangan.

Hasil pada Tabel 3 tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan [T = -1,872, p = 0,063] antara karyawan dari perusahaan publik (M = 2.44, St.d = 1.03) dan karyawan dari perusahaan swasta (M = 2.71, St.d = 0.99) dalam partisipasi dalam skor pengambilan keputusan, memberikan dukungan untuk Hipotesis 2 berkenaan dengan partisipasi.

Uji hipotesis 3

Hipotesis 3: Tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara perusahaan publik dan swasta.

Tabel 4. Uji Beda Komitmen Organisasi di Perusahaan Publik dan Perusahaan Swasta

	Uji Persamaan Levene's	t-test Persamaan Rata-rata				
Komitmen Organisasi	F Sig.	T	df	Sig. t	Ratarata Perbedaan-	Std.Error Perbedaan

Equal variance diasumsikan	0.013	0.908	207	0.666	-0.02888	0.06687
Equal variance tidak diasumsikan		-0.432 -0.432	206. 164	0.666	-0.02888	0.06678

Uji-t sampel independen dilakukan untuk membandingkan skor untuk karyawan dari perusahaan publik dan swasta terhadap komitmen organisasi. Hasil pada Tabel 4 tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan [T = -0,432, p = 0,666] antara karyawan dari perusahaan publik (M = 3.03, St.d = 0.50) dan karyawan dari perusahaan swasta (M = 3.06, St. d = 0,56) dalam skor komitmen organisasi, memberikan dukungan untuk Hipotesis 3.

Hipotesis 4: sektor perusahaan (publik atau swasta) akan memoderasi hubungan antara dimensi struktur organisasi dan komitmen organisasi. Secara khusus, hubungan ini akan lebih kuat dalam organisasi sektor publik.

Tabel 5. Uji Regresi Hirarkis untuk Formalisasi, Standardisasi, Partisipasi, Sektor Organisasi, dan Interaksinya Memprediksi Komitmen

Komitmen Organisasi					
Dimensi struktur organisasi	B	^2R	$\Delta\,^2R$	Δ F	Sig.Δ F
Formalisasi Sektor Organisasi SektorFormalisasi * Organisasi	0,213 ** -0,019 0,214 **	0 099 0,100	0 099 0,001	22,851 0,021	0,000 0,884
Standardisasi Bidang Organisasi sektorStandardisasi * Organisasi	0,236 ** -0,005 0,236 **	0,0561 2,244	0,061 0,000	0,056 0,013	0.000 0.910
Partisipasi Organisasi Sektor Partisipasi * Sektor organisasi	0.131 ** -0.006 0.132 **	0.078 0.078	0.078 0.000	14.582 0.008	0.000 0.929

Catatan: hirarki kewenangan tidak masuk dalam persamaan karena tidak

berhubungan dengan komitmen organisasi (hipotesis 1).
Hipotesis ini diuji dengan melakukan analisis regresi hierarkis. Pada Langkah 1, komitmen organisasi diregresikan untuk setiap dimensi struktur organisasi (formalisasi, standardisasi, dan partisipasi) secara terpisah. Pada Langkah 2, sektor organisasi (moderator) dimasukkan, dan pada Langkah 3, dimensi struktur organisasi dan istilah interaksi moderator dimasukkan. Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi.
Tabel 5 menunjukkan bahwa formalisasi (β = 0,213, P = 0,000), standardisasi (β = 0,236, P = .000, dan partisipasi (β = 0,131, P = 0,000) berhubungan dengan komitmen organisasi tetapi sektor organisasi tidak (P> 0,05). Namun, hubungan antara dimensi struktur organisasi (formalisasi, standarisasi, dan partisipasi) dan komitmen organisasi tidak dimoderasi oleh sektor perusahaan.Sektor perusahaan tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap varians yang dijelaskan dalam komitmen organisasi yang dibuat oleh formalisasi (P> 0,05), standarisasi P> 0,05 dan partisipasi (P> 0,05). Hasil ini tidak mendukung hipotesis 4.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh dimensi struktur organisasi terhadap komitmen organisasi pada perusahaan swasta dan publik terpilih di Banjarmasin, diperkirakan bahwa dimensi struktural ini akan mempengaruhi komitmen organisasi secara positif. Hasilnya mendukung prediksi tersebut berkenaan dengan formalisasi, standardisasi, dan partisipasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Subramaniam et al, (2002; Auh dan Menguc, 2007; Nahm et al., 2003). Penjelasan yang mungkin atas temuan penelitian ini adalah bahwa karyawan di Banjarmasin, baik swasta maupun publik perusahaan lebih memilih organisasi yang ditandai dengan aturan dan dokumen tertulis.Selain itu, tampaknya karyawan lebih suka mengikuti prosedur operasi standar yang memberi tahu mereka bagaimana memenuhi tugasnya, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hasilnya menunjukkan bahwa dimensi struktural, formalisasi, standarisasi, dan partisipasi tidak berbeda antara karyawan dari perusahaan swasta dan publik. Perusahaan-perusahaan ini memiliki tingkat formalisasi, standardisasi, dan hierarki otoritas yang moderat dan tingkat partisipasi yang lebih rendah. Hasil ini tidak sesuai dengan R.Widyanti dkk (2020). Selain itu, komitmen organisasi tidak berbeda antara karyawan dari perusahaan di sektor swasta dan publik.Pekerja dari perusahaan swasta dan publik menunjukkan moderat tingkat komitmen terhadap perusahaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa budaya pengusaha dan pekerja di kedua sektor (swasta dan publik) serupa. Ini, pada gilirannya, mencerminkan cara perusahaan dirancang, dan mencerminkan jenis perusahaan di negara-negara

., yang diformalkan, distandarkan, dan disentralisasi (Marzoq dan Mohammad, 2003).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sektor perusahaan (publik atau swasta) tidak memoderasi hubungan antara dimensi struktur organisasi dan komitmen organisasi. Posisi perusahaan (baik sektor publik maupun swasta) tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hubungan antara dimensi struktur organisasi dan komitmen organisasi. Lebih lanjut, hubungan ini tidak berubah secara signifikan di kedua sektor. Hasil ini dapat dijelaskan dengan menyatakan bahwa karyawan di kedua sektor memiliki ekspektasi yang relatif sama berkenaan dengan dimensi struktur organisasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh budaya organisasi pegawai di negara-negara . yang lebih menyukai struktur organisasi yang jelas dan dapat diprediksi (Hofstede, 2001).

Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial. Mereka memberikan bukti lebih lanjut bahwa struktur organisasi mempengaruhi sikap karyawan di perusahaan swasta dan publik di Banjarmasin, dan menyarankan bahwa manajer baik di sektor swasta maupun publik yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan harus merancang struktur organisasi mereka untuk mencapai peraturan tertulis tingkat tinggi. dan regulasi. Mereka juga harus bergantung pada standar yang jelas dan kriteria saat melaksanakan tugas dan tugas. Selanjutnya, manajer harus mengizinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan dalam merumuskan peraturan dan standar kerja. Implikasi lainnya adalah bagi perusahaan-perusahaan yang berniat berinvestasi di Banjarmasin; mereka harus merancang organisasi mereka berdasarkan formalisasi tingkat tinggi (prosedur dan peraturan tertulis), standardisasi (standar dan kriteria) dan tingkat sentralisasi yang berbeda (tinggi atau rendah) untuk meningkatkan komitmen karyawan di perusahaan mereka.

Secara teoritis, temuan penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan tentang hubungan antara struktur organisasi dan komitmen organisasi pada perusahaan publik dan swasta di Banjarmasin. Hasil ini akan membantu dalam menunjukkan jenis dan tingkat struktur organisasi yang meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi. Studi masa depan harus meneliti peran budaya karyawan dalam hubungan antara dimensi struktur organisasi dan sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi di negara-negara .. Secara khusus, budaya dapat mengubah hubungan ini dengan menjadikannya positif atau negatif. Lebih lanjut, penelitian di masa depan juga harus memeriksa dampak dari dimensi lain dari struktur organisasi, seperti ukuran dan kompleksitas, pada sikap dan perilaku terkait pekerjaan. Penelitian di masa depan juga harus fokus pada apakah hasil penelitian ini serupa di organisasi sektor publik dan swasta di negara-negara . lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hameed, M, Counsell, S, & Swift, S. (2012). Sebuah meta-analisis hubungan antara karakteristik organisasi dan adopsi inovasi TI dalam organisasi, *Informasi & Manajemen, 49, 218-232*

Auh, S, & Menguc, B. (2007). Implikasi kinerja dari efek langsung dan moderasi dari sentralisasi dan formalisasi pada orientasi pelanggan, *Manajemen Pemasaran Industri, 36, 1022-1034*

Azeem, S. (2010). Job Satisfaction and Organisational Commitment between Employees in Oman, *Psichologi, 1, 295-299*

Basuki, 2015, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Knowledge Activities (Suatu Kajian Teoritis), Jurnal Al Kalam 2 (1)

Basuki, R Zulfikar, Khuzaini, R Widyanti, 2020, Warranting Increased Operational Performance Of Pharmaceutical Firms Of Indonesia Through Collaborative And Calculative Hrm Practices: Mediating Role Of Employee Engagement, *Systematic Reviews In Pharmacy 11 (2), 573-581*

Basuki, 2020, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Media Sains Indonesia, Bandung.

Basuki, Rahmi Widyanti, Farida Yulianti, Lamsah, 2021, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, *Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora 7 (1)*

Basuki, 2020, Moderating Role Of Gender Diversity On The Relationship Between Psychological Traits And Entrepreneurship Development, *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/ Egyptology 17 (6), 1872 - 1885.*

Chughtai, A, & Zafar, S. (2006). Anteseden dan Konsekuensi Komitmen Organisasi Diantara Guru Universitas Pakistan, Penelitian HRM Terapan, 11 (1), 39-64

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). Konstruk komitmen kerja: Menguji kerangka integratif. Buletin Psikologis, 131 (2), 241-259.

Dessler, G. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, (edisi ke-12), Pearson, Harlow, Inggris.

Grawe, S, Daugherty, P, & McElroy, J. (2012). Komitmen organisasi eksternal di antara implan organisasi: Kasus penyedia layanan logistik, Transportasi Penelitian Bagian E, 48, 165–177 11] Hage, J., & Aiken, M. (1967). Hubungan Sentralisasi dengan Sifat Struktural Lainnya, Ilmu Administrasi Quarterly, 12, 72-92.

Hair, J., Babin, B., Uang, A., & Samouel, P. (2003). Penting Metode Penelitian Bisnis, Wiley

Hsieh, Y., & Hsieh, A. (2001). Peningkatan Kualitas Layanan dengan Standardisasi Pekerjaan, Jurnal Industri Layanan, 21, (3), 147-166

Jones, G. (2013). Teori Organisasi, Desain, dan Perubahan, (edisi ke-7), Pearson, Harlow, Inggris.

Katsikea, E, Theodosiou, M, Perdikis, N, & Kehagias, J. (2011). The effects of

organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment, Journal of World Business, 46, 221–233

Marzoq, S., & Mohammad, A. (2003). The Relationship between the Organizational Structure and the Organizational Justice, Aledari, 94, 81-108.

Meyer, J. Stanley, J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61, 20–52.

Nahma, A, Vonderembse, M, & Koufteros, X. (2003). The impact of organizational structure on time-based manufacturing and plant performance, Journal of Operations Management, 21, 281–306 22]

Robbins, S., & Coulter, M. (2007). Management, (9th ed.), Pearson, New Jersy, USA.

Schminke, M., Cropanzano R., & Rupp, D. (2002). Organizational Structure and Fairness Perception: The Moderating Effects of Organizational Level, Organizational Behaviour and Human Decision Process, 89 (1), 882-905.

Sinclair, R, Tucker, J, Cullen, J, & Wright, Ch. (2005). Performance Differences Among Four Organizational Commitment Profiles, Journal of Applied Psychology, 90 (6), 1280–1287

Srivastava, Sh, (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables, The Journal of Business Perspective, 17 (2) 159-167

Subramaniam, N, McManus, L., & Mia, L. (2002). Enhancing hotel managers' organisational commitment: an investigation of the impact of structure, need for achievement and participative budgeting, Hospitality Management, 21, 303–320

Tella, A, Ayeni, C., & Popoola, S. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State,Nigeria, Library Philosophy and Practice, 1-16

R Widyanti, B Basuki, D Anhar, 2023, Pengembangan Karir Individu Dalam Kewirausahaan,
Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 10 (1), 119-132, 2023

R Widyanti, Basuki, 2020, Impact of Knowledge Management on Career Development: A study among Lecturers in Private College, *Advances in Business, Management And Entrepreneurship 1 (1), 649*

R Widyanti, Basuki, M Mursanto, 2021, Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perencanaan Karir Individu, *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 8 (2), 127-138*

Watts, A.G. (2006). *Career Development Learning And Employability, The Higher Education Academy, Learning And Employability (Series)*. Chartered Institute Of Personnel And Development - Cipd (2005) Career Management (A Guide), University Of Reading.

Widyanti, Rahmi, 2019-2020, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Media Sains Indonesia, Bandung

Widyanti, Rahmi, 2019-2020, *Manajemen Karir*, Media Sains Indonesia, Bandung

Widyanti, Rahmi; Basuki, Basuki; 2023, Pengaruh Faktor Budaya Dan Peranan Gender Pada Wirausaha Perempuan Di UMKM, *Al Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis, dan Manajemen 10 (2), 275-289.*

Widyanti, Rahmi; Basuki, Basuki; Husnurropiq, Deli Anhar; 2023, Kapabilitas Supply Chain Terhadap Jaringan Kewirausahaan, Orientasi Kewirausahaan, Dan Kinerja UMKM, *Al Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora 9 (1), 54-66*