

## Pengaruh Literasi Keuangan dan Mindset Berwirausaha Terhadap Komitmen Organisasi

### Effect of Financial Literacy And Entrepreneurial Mindset on Organization Commitment

Peter Garlans Sina<sup>1</sup>

[petersina83@gmail.com](mailto:petersina83@gmail.com)

Desmon Redikson Manane<sup>2</sup>

[desmonm23@gmail.com](mailto:desmonm23@gmail.com)

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Artha Wacana

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor

#### **Abstract**

*The purpose of this research was to examine the impact of financial literacy and entrepreneurial mindset on organization commitment. By using the regression analysis, the results obtained show that financial literacy and entrepreneurial mindset had an influence on organization commitment. Relating to suggestions for future research, it is necessary to add more specify factors on the dimension of organization commitment.*

**Keyword : Financial Literacy, Entrepreneurial Mindset, Organization Commitment**

#### **Abstraksi**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari literasi keuangan dan *mindset* berwirausaha terhadap komitmen organisasi. Menggunakan analisis regresi, hasil yang diperoleh yaitu literasi keuangan dan *mindset* berwirausaha berpengaruh pada komitmen organisasi. Terkait saran bagi penelitian mendatang yaitu menambah faktor lainnya serta lebih khusus pada dimensi-dimensi dari komitmen organisasi.

**Kata Kunci : Literasi Keuangan, Mindset Berwirausaha, Komitmen Organisasi**

## **Pendahuluan**

Kunci pembangunan suatu bangsa adalah terciptanya sumber daya manusia yang handal dan sehat. Untuk itu perlu adanya suatu upaya yang terintegrasi dan berkesinambungan menciptakannya, dan tidak terkecuali Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berusaha membangun sumber daya manusia (SDM) yang produktif dan sehat. Salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia yang bagus adalah komitmen, karena karyawan yang berkomitmen mengindikasikan adanya hasrat untuk berusaha memberikan yang terbaik dari tugas dan tanggung jawab.

Mengkaji tentang komitmen pekerja, beberapa peneliti sudah melakukan pembuktian tentang faktor yang mempengaruhinya, diantaranya faktor tersebut adalah budaya organisasi. Seperti Ghina (2012) bahwa budaya organisasi merupakan prediktor bagi komitmen karyawan. Dengan kata lain, semakin bagus budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Munizu (2010) juga menemukan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Tumbuhnya komitmen yang tinggi pada karyawan menggambarkan adanya komitmen positif yang berhasil dibangun organisasi dengan karyawannya.

Heriyanti (2007) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Yiing (2008) menemukan bahwa Kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi komitmen karyawan. Tidak hanya itu saja, efek lanjutannya adalah meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, perlu untuk memperhatikan budaya organisasi dan perilaku pemimpin supaya karyawan mau berkomitmen dan berusaha meningkatkan kinerja organisasi.

Merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya tampak bahwa komitmen karyawan diperlukan untuk keberhasilan suatu organisasi. Karena karyawan atau pekerja yang berkomitmen akan berusaha mengeluarkan kemampuannya sehingga kinerja organisasi menjadi bagus. Hanya saja penelitian-penelitian di atas relatif kurang menggunakan faktor-faktor yang berkaitan dengan keuangan dan kewirausahaan. Penelitian ini akan menggunakan literasi keuangan dan *mindset* wirausaha sebagai prediktor terciptanya komitmen karyawan. Sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui bahwa kedua faktor sebelumnya merupakan prediktor bagi komitmen karyawan.

### **1. Review Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

#### **1.1 Literasi Keuangan**

Kondisi keuangan saat ini diwarnai dengan ketidakpastian, dan hal ini menimbulkan manfaat apabila memiliki literasi keuangan. Karena pada prinsipnya orang yang berliterasi keuangan berpeluang paham akan bagaimana mengaplikasikan seni mengelola uang dengan tepat. Hal itu ditegaskan oleh Warsono (2010) bahwa literasi keuangan ditujukan untuk mengelola uang dengan tepat dan bukan untuk mengekang kebebasan orang untuk berbelanja. Pernyataan sebelumnya dipertegas oleh Krishna, Rofaida dan Sari (2010) bahwa memiliki literasi keuangan meningkatkan tendensi mengelola uang dengan tepat dan hal ini tentu saja akan meningkatkan peluang membangun aset keuangan.

Selanjutnya menurut Lusardi dan Mitchell (2007) bahwa literasi keuangan adalah pengetahuan keuangan dan keahlian menggunakan pengetahuan tersebut untuk mengelola uang. Berpijak pada definisi tersebut diketahui bahwa literasi keuangan bukan hanya menjadikan orang berpengetahuan melainkan menjadikan orang memiliki kemampuan

untuk mengelola uang dengan tepat, dan hal ini terindikasi dalam keputusan keuangan yang dibuat. Lebih lanjut menjelaskan bahwa memiliki literasi keuangan juga tidak menjadikan orang mampu mengelola keuangan sehari-hari dengan baik, menabung dan berinvestasi melainkan mampu membuat orang menjadi sadar akan pentingnya mengelola uang dengan tepat sehingga menjadi kebiasaan positif selama siklus hidup orang tersebut.

### **1.2. Mindset Wirausaha**

*Entrepreneurial mindset* mengindikasikan cara berpikir tentang bisnis dan memanfaatkan peluangnya dalam kondisi ketidakpastian. Hal itu menggambarkan perilaku inovatif untuk memanfaatkan peluang dan segera mengambil tindakan nyata untuk mengeksplorasi. Keberadaan *entrepreneurial mindset* penting untuk menentukan daya saing organisasi serta masyarakat dan penciptaan lapangan kerja. *Entrepreneurial mindset* juga mengindikasikan keberanian menemukan ide-ide yang bernilai. Dengan demikian pendefinisian *entrepreneurial mindset* adalah kemampuan untuk bertindak merubah peluang menjadi kenyataan. Neneh (2012).

Menurut Aiti (2005) mempertegas bahwa *entrepreneurial mindset* memiliki karakteristik seperti mampu merubah masalah dan tantangan menjadi peluang, menyukai inovatif, pencipta nilai, berpikir sebagai pemimpin dan seorang yang visioner. Penelitian ini lebih mengacu pada pendapat Wood (2004) bahwa *entrepreneurial mindset* adalah berpikir dan berperilaku proaktif, inovasi dan pengambil risiko. Alasan menggunakan definisi ini pada prinsipnya adalah *entrepreneurial mindset* mencerminkan sikap mental positif yang mana salah satunya adalah proaktif, kreatif dan inovasi.

### **1.3. Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday (1982) dalam Ningsih (2011), komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pada segi lain, Mathis dan Jackson (2001) dalam Arishanti (2009) bahwa apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para karyawan mungkin akan bekerja lebih produktif. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan turnover.

Sementara itu, Parish, Cadwallader, dan Busch (2008) dalam Ghina (2012) menegaskan dengan melalui penjelasannya bahwa komitmen dibagi ke dalam tiga bentuk. Pertama, *affective commitment* adalah ikatan emosional yang menjadikan karyawan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi. Kedua, *continuance commitment* yang berkaitan dengan biaya ketika meninggalkan organisasi, biasanya berkaitan dengan gaji atau karena tidak menemukan pekerjaan lain. Ketiga, *normative commitment* yang mencerminkan nilai-nilai dalam diri karyawan karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

## **2. Pengembangan Hipotesis**

### **2.1. Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Komitmen Organisasi**

Isu tentang komitmen organisasi sangat penting bagi pemimpin dalam organisasi, entah untuk organisasi pemerintahan maupun swasta. Dalam rangka meningkatkan keunggulan bersaing di era global, para pemimpin organisasi akan berusaha untuk membangun komitmen karyawannya melalui berbagai cara strategik. Semua itu, karena karyawan yang berkomitmen akan memicu upaya untuk berkinerja unggul dan berusaha menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaannya sehingga kinerja superior pun niscaya akan terjadi. Gina (2012). Hal senada juga disampaikan oleh Baruch (1998) bahwa organisasi yang memberikan dukungan kepada karyawan akan berpeluang mendapatkan komitmen. Karena dukungan organisasi memicu rasa memiliki karyawan pada organisasi dan menimbulkan semangat untuk berkinerja unggul.

Sementara Brucker (2011) mengemukakan bahwa saat ini organisasi diperhadapkan pada ketidakpastian keuangan yang menyebabkan karyawannya rentan mengalami stres karena keliru mengelola uang. Efek lanjutannya adalah karyawan menjadi tidak fokus pada pekerjaan dan mungkin saja akan menurunkan komitmen terhadap organisasi, upaya peningkatan literasi keuangan menjadi hal yang signifikan karena berpeluang meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hal senada juga di sampaikan oleh Hira dan Loibl (2005) memperkuat lagi bahwa karyawan yang berliterasi keuangan akan lebih komitmen terhadap organisasinya. Hal itu didasarkan pada alasan bahwa organisasi yang peduli dengan karyawannya dan salah satunya terindikasi dalam perilaku memberikan pengetahuan keuangan pada karyawannya dan tentu saja karyawan pun merasa diperhatikan oleh organisasi tentang kondisi keuangannya saat ini hingga masa depan sehingga memicu komitmen karyawan terhadap organisasi, oleh karena itu dalam penelitian ini menduga bahwa literasi keuangan akan mendorong komitmen sehingga rumusan hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut :

**H1 : Literasi keuangan berpengaruh pada komitmen organisasi**

### **2.2. Pengaruh *Mindset* Wirausaha terhadap Komitmen Organisasi**

Berbagai temuan tentang komitmen organisasi telah membuktikan bahwa karyawan akan mengeluarkan kemampuannya untuk berkinerja unggul, dan tentu saja hal ini akan membuat organisasi memiliki daya saing yang tinggi. Memiliki daya saing tinggi yang terindikasi dari kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan ketidakpastian tidak dapat terlepas karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, karena komitmen karyawan akan mengantarkan karyawan pada perilaku yang berjuang untuk setia kepada organisasi dan akan memberikan yang terbaik dari kemampuannya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Lumpkin dan Dess, 1996).

Komitmen karyawan terhadap organisasi disebabkan adanya perilaku yang senang terhadap risiko. Maksudnya adalah karyawan yang senang terhadap risiko akan memicu keberanian dalam diri karyawan untuk bertahan bekerja dalam organisasi dan memicu keberanian untuk relatif tidak peduli terhadap peluang untuk bekerja di organisasi lain. Mullins, Margaret dan Walsh (2001). Sedangkan Wood (2004) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki iklim kewirausahaan bertendensi memicu komitmen karyawan karena ada indikasi bahwa karyawan mampu memberi makna bagi kehadirannya dalam organisasi, dan hal ini akan memicu keberanian untuk menetap atau berkomitmen terhadap

organisasi tersebut. Bermodalkan keberanian akan memicu perilaku proaktif yang akan meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas. Untuk itu, hipotesis yang dibangun adalah:

## **H2 : Mindset wirausaha berpengaruh pada komitmen organisasi**

### **Metode**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Riset ini bertujuan mengetahui pengaruh antar variabel yang disebut riset kausal. Supramono dan Utami (2004). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui survey, dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan/i Bank BTPN Kupang. Untuk data sekunder diperoleh dari bank BTPN Kupang sebagai pedoman untuk mengetahui jumlah total responden. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan *software* SPSS.

### **Pembahasan**

#### **1. Literasi keuangan berpengaruh pada komitmen organisasi**

Mengacu pada hasil uji hipotesis pertama terbukti bahwa ada pengaruh literasi keuangan terhadap komitmen organisasi, dalam pengertian bahwa apabila seseorang meningkatkan literasi keuangannya maka komitmen organisasi orang tersebut dapat meningkat. Hal ini juga menunjukkan bahwa perlu adanya suatu komitmen untuk meningkatkan literasi keuangan bagi setiap karyawan.

Hasil ini juga mendukung penelitian yang pernah dilakukan diantaranya oleh Hira dan Loibl (2005) bahwa semakin bagus literasi keuangan maka semakin bagus pula komitmen organisasi seseorang sehingga dengan pengetahuan keuangan yang bagus maka akan membawa ketentraman hidup. Efek lanjutannya adalah berpeluang meningkatkan semangat kerja. Mengapa? Karena tidak terbebani oleh masalah-masalah keuangan dan bekerja pun akan terasa lebih menyenangkan sehingga menumbuhkan kembangkan semangat bekerja di tempat kerja.

Dengan kata lain, dapat meningkatkan semangat untuk bertahan dalam pekerjaan yang dilakukan dan mampu berkinerja bagus. Tentu saja hal itu menguntungkan karyawan dan juga tempat kerja mereka. Ditinjau dari aspek psikologis, diterimanya hipotesis pertama membuktikan adanya kesanggupan karyawan mengelola stres keuangan yang dapat menurunkan semangat bertahan kerja.

Temuan menarik lainnya yaitu terbukti bahwa akumulasi kekayaan yang terus terjadi akan mendorong terciptanya usaha memandang pekerjaan dengan lebih baik sehingga walaupun terjadi adanya masalah-masalah atau pun berbagai tantangan dalam pekerjaan maka semuanya itu dapat dilalui karyawan dengan baik. Hal itulah mengapa literasi keuangan signifikan diterima berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Bukan hanya itu saja, diterimanya hipotesis pertama juga disebabkan responden dalam penelitian ini memiliki pengetahuan keuangan yang cukup memadai termasuk pengetahuan tentang pengelolaan dana pensiun. Akibatnya adalah menimbulkan rasa tenang dalam bekerja dan hasilpun komitmen untuk bekerja pun semakin tinggi pula.

## 2. *Mindset* wirausaha berpengaruh pada komitmen organisasi

Selanjutnya dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa *mindset* berwirausaha berdampak pada komitmen organisasi. Dalam pengertian semakin bagus *mindset* berwirausaha seseorang maka semakin bagus pula komitmen organisasinya sehingga dapat berkinerja unggul bagi organisasi tempat bekerja. Hasil ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah oleh Mullinsetal (2001).

Dengan diterimanya hipotesis kedua membuktikan bahwa pengembangan berkelanjutan *mindset* berwirausaha merupakan salah satu langkah strategis pengembangan kapasitas karyawan yang mana akan meningkatkan komitmen organisasi. Oleh sebab itu tidak mengherankan apabila karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi tempat bekerja berpeluang lebih mungkin memiliki daya juang meningkatkan kesejahteraan yang lebih tinggi pula.

Semakin bagus *mindset* berwirausaha maka semakin berpeluang juga seorang karyawan mampu berkreasi atau berkinerja unggul pula. Hal ini mengindikasikan bahwa responden secara sadar melihat komitmen organisasi sebagai salah satu indikator kinerja perusahaan. Selanjutnya upaya sadar sebelumnya akan berpengaruh pada kecerdikan karyawan menyelesaikan berbagai tantangan dalam pekerjaannya.

Hal sebelumnya juga didukung oleh hasil gambaran bahwa rata-rata responden berada pada hirarki bagus untuk komitmen organisasinya serta *mindset* berwirausahanya sehingga ketangguhan menghadapi risiko dalam pekerjaan menjadi salah satu kontribusi besar bagi komitmen organisasi. Tidak hanya itu saja, temuan menarik lainnya adalah keberanian mengambil risiko ini akan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meningkatkan sikap inisiatif atau proaktif dalam bekerja dan semakin bagus sikap proaktif maka semakin bagus pula niat bertahan bekerja pada organisasi serta sadar untuk bekerja dengan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

## Kesimpulan

Persaingan yang semakin ketat akhir-akhir ini memaksa perusahaan untuk memperhatikan karyawannya yang mana salah satunya adalah komitmen karyawan dalam organisasi, maka bagaimana meningkatkan komitmen organisasi perlu dilakukan secara sadar. Melalui hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini ditemukan bahwa literasi keuangan dan *mindset* berwirausaha signifikan berpengaruh pada komitmen organisasi. Dengan kata lain bahwa semakin baik literasi keuangan dan *mindset* berwirausaha seorang karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini sangat perlu diketahui oleh organisasi agar dapat meningkatkan kemampuan berliterasi keuangan dan *mindset* berwirausaha pada karyawannya.

## Daftar Pustaka

- Arishanti, K. I. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Sipil) Vol 3 Oktober 2009 ISSN: 1858-2559*
- Baruch, Y. (1998). *The Rise and Fall of Organizational Commitment. Human Systems Management, 17 (2): 135–143.*



- Brucker, P. (2011). *Should you offer your employees basic financial literacy training? White Paper 211*
- Ghina, A. (2012). *The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment; Case Study of Civil Government Organizations in Indonesia. International Journal of Basic and Applied Science, Vol 01, No. 02, Oct 2012, pp. 156-170*
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbitan UNDIP, Semarang
- Heriyanti, D. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang*
- Hira, T. K. & Loibl, C. (2005). *Understanding the Impact of Employer-Provided Financial Education on Work place Satisfaction. The Journal of Consumer Affairs, Vol. 39, No. 1, 2005*
- Krishna, A, Rofaida, R. & Sari, M. (2010). Analisis tingkat literasi keuangan di kalangan mahasiswa dan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Survey pada Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia). *Proceedings of The 4th International Conference on Teacher Education; Join Conference UPI & UPSI Bandung, Indonesia, 8-10 November 2010*
- Lumpkin, G. T. & Gregory G. D. (1996). *Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. Academy of Management Review, 21(1): 135 (1996).*
- Lusardi, A & Mitchell, O. S. (2007). *Baby Boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. Journal of Monetary Economics 54 (2007) 205–224*
- MIT AITI. (2005). *Lecture 2: The Entrepreneurial Mindset. MIT-Africa Internet Technology Initiative*
- Mullins, John, Margaret Linehan and James S. Walsh. "People-Centered Management Policies: A New Approach in the Irish Public Service," *Journal of European Industrial Training, 25(2): 116 (2001).*
- Meijen, J. V. S. (2012). *The Influence Of Organisational Culture On Organisational Commitment At A Selected Local Municipality. This issue submitted in fulfilment of the requirements for the degree of MASTER OF COMMERCE Department of Management RHODES UNIVERSITY*
- Munizu, M. (2010). Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan, Vol 14, No. 1 Januari 2010, hal. 98-109 Terakreditasi SK. No. 167/DIKTI/Kep/2007*
- Neneh, N. B. (2012). *An exploratory study on entrepreneurial mindset in the small and medium enterprise (SME) sector: A South African perspective on fostering small and medium enterprise (SME) success. African Journal of Business Management Vol. 6(9), pp. 3364-3372, 7 March, 2012 Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM> DOI: 10.5897/AJBM10.1631 ISSN 1993-8233 ©2012 Academic Journals*

- Supramono& Utami, I. (2004). *Desain Proposal Penelitian*, Andi Offset, Yogyakarta
- Warsono. (2010). Prinsip-prinsip dan praktik keuangan pribadi. *Journal of science*. Volume 13 Nomor 2 Juli - Desember 2010
- Wood, C. C. (2004). *Entrepreneurial Mindset In Departemen Of Defense (DoD) Organizational: Antecedents And Out comes. Thesis Department Of The Air Force Air University Air Force Intitute Of Technology*
- Yiing, L. H. (2008). *The Association Between Organizational Culture And Leadership Behaviour And Orgazational Commiment, Job Satisfaction And Employee Performance-A Malaysian Perspective Faculty Of Business And Accountancy University Of Malaya*
- Yudhaningsih, R.(2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen,Perubahan dan Budaya Organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1, April 2011*