

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KERJA
KARYAWAN DI PT. X YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Guna memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

Disusun oleh:

Muhammad Fahmi
NIM: 09710021

Dosen Pembimbing
Mayreyna Nurwardani

**JURUSAN ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Fahmi
Nomor Induk : 09710021
Program Studi : Ilmu Psikologi
Konsentrasi : Psikologi Budaya Organisasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini saya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/ penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 30 Agustus 2016



Muhammad Fahmi
NIM. 09710021



NOTA DINAS PEMBIMBING
NOMOR : UIN.02/KP 073/PP.09/ /2016

Hal : Skripsi

Kepada Yth. :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara/i:

Nama Mahasiswa : Muhammad Fahmi
Nomor Induk : 09710021
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. X Bantul Yogyakarta

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Jurusan/ Program Studi *Ilmu Psikologi* (IP) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Psikologi. Dengan ini kami mengharap agar Skripsi/ Tugas Akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Agustus 2016

Pembimbing

Mayrena Nurwardhani M.Psi.
NIP: 197606262009011010



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-275/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2016

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI PT. X YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD FAHMI
Nomor Induk Mahasiswa : 09710021
Telah diujikan pada : Senin, 29 Agustus 2016
Nilai ujian Tugas Akhir : B/C

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi
NIP. 19810505 200901 2 011

Penguji I

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
NIP. 19751124 200604 1 002

Penguji II

Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M.Si
NIP. 19680220 200801 1 008

Yogyakarta, 29 Agustus 2016
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

PERSEMBAHAN



*Kupersembahkan skripsi ini kepada:
Ayahanda dan Ibundaku yang tercinta, Adek-adekku
serta Almamater tercinta
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِعملْ لدنیک كأنک تائث أبء؁ واعمَلْ للأخرتک كأنک تموت غءا

“Berusahalah Engkau Untuk Duniamu, Seolah-olah Engkau Hidup Selama-Lamanya, dan Berusahalah Engkau Untuk Akheratmu Seolah-Olah Engkau Mati Basok” (al-Hadist)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين، أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله، اللهم صل وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين. أما بعد:

Segala puji hanya milik Allah SWT Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWt yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita sang Ahlakul Karimah Nabi Muhammad SAW. yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan dunia akhirat. berkat rahmat Allah SWT peneliti berhasil enyelesaikan tugas akjir sebelum peneliti mendapatkan gelarsarjana strata satuini meskipun harus melalui perjuangan yang tidak mudah. skripsi yang peneliti susun ni merupakan hasil keingintahuan peneliti terhadap maraknya penggunaan aplikasi BBM sebagai sarana promosi penjualan bisnis online. untuk dapat mengetahuinya maka penliti mengambil judul: *Media Sosial sebagai sarana promosi di kalangan Mahasiswa (Studi Deskriptif Kualitatif Bisnis Online) Melalui Aplikasi BBM pada Mahasiswa Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi)*

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, MA. Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. M. Sodik, M.si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Benny Herlena M.Si selaku pembimbing akdemik

4. Ibu Mayrena Nurwardhani M.Psi., selaku pembimbing yang tanpa ada bantuan dan kasih sayang beliau, tak mungkin penulis dapat menyelesaikan tulisan dan lulus dari kampus tercinta ini. Atas arahan dan nasehat yang diberikan, disela-sela kesibukan waktu, sehingga dapat terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga kemudahan dan keberkahan selalu menyertai Beliau dan keluarganya. Amin.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai tempat interaksi penyusun selama menjalani studi pada jenjang Perguruan Tinggi Agama Islam di Yogyakarta.
6. Ayahanda Muhammad Johari dan Ibunda Siti Romlah tercinta yang selalu memberikan dukungan doa, motivasi, dana serta contoh yang tauladan yang tiadaandingannya.
7. Seluruh teman-teman di Ilmu Psikologi angkatan 2009 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Teman-teman senasib-seperjuangan, serta seluruh teman-teman yang selalu membantu dan memberi *support* yang tidak mungkin penyusun sebut namanya satu persatu. Semoga kebaikan yang kalian berikan menjadi amal kebaikan, dunia dan akherat.

Akhirnya, penyusun berharap, skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi penyusun sendiri maupun bagi masyarakat akademik serta dapat menjadi khazanah dalam ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu komunikasi, meskipun masih sangat jauh dari kelayakan. Atas semua bantuan yang diberikan

kepada penyusun, semoga Allah Swt. memberikan balasan yang selayaknya.
Amin.

Yogyakarta
Penyusun,

Muhammad Fahmi
NIM. 09710021



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Peneliti	11
BAB II : LANDASAN TEORI.....	18
A. Budaya Organisasi	18
1. Pengertian Budaya	18
2. Pengertian Oranisasi	20
3. Pengertian Budaya Organisasi	22
4. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Budaya Organisasi	26
5. Fungsi Budaya Organisasi	28
6. Dimensi Budaya Organisasi.....	30
B. Komitmen kerja karyawan	34
1. Pengertian Komitmen	34
2. Pengertian kerja	36
3. Pengertian komitmen kerja	36

4. Komponen Komitmen Afektif	38
5. Faktor yang mempengaruhi Komitmen afektif.....	38
C. Dinamika Psikologi Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja	44
D. Hipotesis.....	49
BAB III: METODE PENELITIAN.....	50
A. Identitas Variabel Penelitian	50
B. Definisi Operasional	50
1. Budaya Organisasi	50
2. Komitmen Kerja Afektif.....	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian	51
1. Populasi Penelitian.....	51
2. Sampel Penelitian.....	52
D. Metode Dan Alat Pengumpulan Data.....	53
1. Skala Budaya Organisasi	53
2. Skala Komitmen Kerja.....	54
E. Analisis Item, Validitas, Dan Realibilitas Alat Ukur	55
1. Analisis Item	55
2. Validitas	57
3. Realibilitas Skala.....	58
F. Metode analisis Data.....	58
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Deskripsi Karakteristik Responden PT.X.....	60
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2. Responden Berdasarkan Umur	60
3. Tingkat Pendidikan	62
4. Masa Kerja.....	63
B. Deskripsi Data Penelitian	64
C. Pengujian Prasyarat Analisis	66
D. Pengujian Hipotesis.....	69
E. Pembahasan	70

BAB V : PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran-Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79

LAMPIRAN-LAMPIRAN:



HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KERJA DI PT. X YOGYAKARTA

*Muhammad Fahmi
Mayreyna Nurwardani
INTISARI*

Budaya organisasi menjadi satu hal penting bagi sebuah perusahaan, karena budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Oleh karena itu perlu tetap dipelihara keberadaannya, sehingga seluruh karyawan mulai dari pimpinan puncak hingga karyawan lapis terbawah mempunyai komitmen yang kuat dan tidak hanya memiliki keterkaitan secara fisik, akan tetapi juga secara emosional kepada perusahaan.. PT. X memiliki nilai-nilai yang menjadi budaya organisasi, di mana nilai-nilai ini selalu dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan dan jajaran manajemen. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam integritas, kerjasama, kegigihan, kemauan berprestasi, dan kecepatan beradaptasi. Namun dalam pelaksanaannya nilai-nilai yang telah menjadi budaya di PT. X belum dilaksanakan sepenuhnya oleh karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sumber data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. X. Teknik pemilihan responden yang digunakan adalah teknik *cluster random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan distribusi skala, yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Afektif. Teknik analisis data menggunakan model analisis *Product Moment* yang merupakan pendekatan untuk menilai hubungan antara dua gejala interval.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil regresi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima dan dapat dikatakan signifikan. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh dari hasil analisis regresi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif, yaitu: $Y = 14,139 + 0,915X$. Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X (Budaya Organisasi) naik sebesar satu satuan, maka nilai Komitmen Afektif juga akan naik sebesar 0,915 satuan. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan komitmen afektif organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif, maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif organisasi, dan sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka akan semakin rendah pula komitmen afektif organisasi.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Afektif, PT. X, Karyawan,
Tekstil**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan yang berkembang pesat dewasa ini terutama dalam bidang teknologi menjadikan menurunnya pengangguran tenaga kerja manusia dalam bidang industri. Penemuan mesin-mesin serta penggunaannya dalam bidang industri telah mendesak fungsi dari tenaga kerja manusia dalam bekerja. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang sangat penting. Betapapun sempurnanya peralatan dan mesin-mesin suatu perusahaan, namun tetap dibutuhkan tenaga manusia di dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan (As'ad, 1991).

Adalah suatu hal yang lumrah bahwa kemajuan sebuah negara bukan berdasarkan jumlah penduduk yang banyak atau jumlah Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah, melainkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada negara tersebut. Hal ini sesuai dengan kondisi bahwa maju atau tidaknya sebuah organisasi tidak ditentukan oleh banyak atau sedikitnya jumlah pegawai yang ada didalamnya, melainkan kualitas dari pegawai itu sendiri. Manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Mas'ud, 2002).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung operasional perusahaan. Organisasi harus memfokuskan dalam sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Seperti yang dikatakan oleh Sudarmadi (2007):

“Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan sumber daya yang dapat menjalankan fungsinya maka organisasi dapat menghadapi perubahan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pelaku organisasi dalam suatu tingkatan kerja dari organisasi. Meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menciptakan budaya organisasi di mana budaya organisasi sangat penting bagi manajemen bila ingin mencapai kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya tercipta sikap kerja yang positif yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dan manajemen, diwujudkan dalam seluruh aktifitas dan kebijakan perusahaan. Budaya organisasi yang dibuat diikuti oleh seluruh karyawan, dengan adanya budaya organisasi dapat menjadikan suatu ciri tersendiri dari setiap organisasi” (Sudarmadi, 2007).

PT. X bergerak dibidang tekstil/ sandang yang berlokasi di daerah Sewon, Bantul yang berdiri pada tahun 1983 yang mempekerjakan kurang lebih 1873 karyawan yang dibagi ke dalam beberapa divisi yaitu produksi, pemasaran, teknisi dan keuangan dalam pelaksanaannya serta keamanan. Visi dan misi PT X adalah menghasilkan produk kain dengan kualitas yang bagus, memuaskan kebutuhan para pelanggan, mensejahterakan para pemegang saham (*stockholders*) dan karyawan, menjalin hubungan baik dengan *stakeholders* dan pengembangan SDM. Adapun penghargaan yang diraih perusahaan ini antara lain mendapat peringkat pertama dalam Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (P3KP) dari Kementerian Lingkungan Hidup. Kemudian mendapatkan penghargaan lagi dalam Program Minimasi Air Limbah atau *Water Waste Minimize* (W2M) pada tahun 2010 dan 2011 oleh Gubernur DIY. (*Company Profil* PT. X, 2014)

Data di atas menunjukkan bahwa PT. X, mampu meningkatkan kinerja dalam persaingan perindustrian tekstil pada saat ini. Dalam menghadapi persaingan perindustrian tekstik yang kian melesat tajam tersebut, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat unggul dalam daya saing industri pertekstilan. Penghargaan yang diperoleh perusahaan tidak lain merupakan hasil kerjasama yang baik antar manajemen sumber daya manusia yang ada di PT X yang diwujudkan dalam sebuah budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan yang sudah berjalan sejak didirikan perusahaan ini. Meskipun demikian, perkembangan tersebut tidak merata di semua divisi perusahaan.

Berdasarkan observasi, secara umum perusahaan masih menghadapi kendala serius yang menyangkut ketersediaan sumber daya manusia (*human resource*) profesional dan penerapan manajemen. Misalnya tidak adanya pemisahan yang jelas antara divisi-divisi perusahaan, manajer dan staf administrasi, dan banyaknya penyelenggaraan administrasi yang tidak sesuai dengan standar, serta unit-unit kerja yang tidak berjalan sesuai dengan aturan baku organisasi. Selain itu, rekrutmen karyawan, pengembangan perusahaan, *reward system* (sistem upah), dan bobot kerja juga tidak berdasarkan aturan yang baku. Penyelenggaraan perusahaan di PT X masih sering ditemukan tanpa perencanaan (Observasi, 02 Oktober, 2015).

Budaya organisasi menjadi satu hal penting bagi sebuah perusahaan sebagaimana yang dinyatakan oleh Atmosoeparto (2000) bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan

menjadi lebih menyenangkan. Oleh karena itu perlu tetap dipelihara keberadaannya, sehingga seluruh karyawan mulai dari pimpinan puncak hingga karyawan lapis terbawah mempunyai komitmen yang kuat dan tidak hanya memiliki keterkaitan secara fisik, akan tetapi juga secara emosional kepada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya yang merupakan suatu sistem nilai berdasarkan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia atau individu, baik karyawan maupun manajemen. Melihat hal ini budaya organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja.

Mengingat budaya organisasi merupakan kesatuan bersama para anggotanya sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan individual. Yang lebih utama budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan. Sebagaimana Wu. A. dkk (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktifitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan dibagian produksi yang sudah bekerja selama sepuluh tahun berinisial ibu S, PT. X memiliki nilai-nilai yang menjadi budaya organisasi, di mana nilai-nilai ini selalu dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan dan jajaran manajemen. Nilai-nilai

tersebut tercermin dalam integritas, kerjasama, kegigihan, kemauan berprestasi, dan kecepatan beradaptasi. Namun dalam pelaksanaannya nilai-nilai yang telah menjadi budaya di PT. X belum dilaksanakan sepenuhnya oleh karyawan (*Wawancara*, 02 Oktober 2014).

Hasil observasi dan wawancara pada karyawan dibagian teknisi berinisial Mas Ag didapatkan fakta bahwa permasalahan terkait dengan SDM masih saja terjadi seperti rendahnya budaya organisasi yang ditunjukkan oleh adanya karyawan dari divisi produksi yang tidak memahami dari slogan atau etos kerja yang dimiliki perusahaan, sehingga kurang komunikatif baik sesama karyawan, atasan maupun masyarakat. Begitu juga dengan kurangnya kerjasama dan keagresifan kerja bagi beberapa karyawan sehingga ada karyawan yang lebih memilih bekerja sendiri dan santai (*Observasi*, 05 dan 06 Oktober 2014)

Permasalahan lain yang muncul dari hasil wawancara dengan karyawan pada bagian teknisi berinisial Pak Jr yang juga telah bekerja selama sepuluh tahun adalah adanya beberapa karyawan dari divisi teknisi yang tidak mengikuti program-program yang diadakan secara rutin setiap bulan oleh perusahaan seperti kegiatan pelatihan. Akibatnya ada karyawan yang tidak memahami dalam pengoperasian mesin-mesin yang ada dalam pabrik dan ada juga beberapa karyawan yang menganggap pekerjaan yang dilakukan kurang penting sehingga hal ini dapat menghambat proses produksi. Di sisi lain ada juga yang karyawan dari divisi produksi yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang tentunya dapat merugikan perusahaan, sehingga

komitmen kerja karyawan yang tumbuh dari nilai-nilai budaya organisasi akan mengalami penurunan (*Wawancara*, tanggal 9 Oktober 2014).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan pada PT. X memiliki kesenjangan. Hal ini berarti dengan hubungan budaya organisasi berbanding terbalik dengan komitmen kerja. Ini berarti, jika budaya organisasi semakin baik, maka komitmen kerja akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika komitmen kerja meningkat, maka budaya organisasi menurun. Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan kedua hal tersebut agar kedua-duanya dapat meningkat. Dalam meningkatkan budaya organisasi sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam bertindak selama tidak merugikan perusahaan dan masih dalam ruang lingkup untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Sedangkan untuk meningkatkan komitmen kerja sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem kerja yang ada, agar karyawan memberikan kontribusi yang lebih lagi.

Pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu di mana individu yang sesuai dengan budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja keras dan sebaliknya ketika individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi akan memiliki kecendrungan untuk mempunyai kepuasan dan komitmen yang rendah terhadap organisasi dari perusahaannya (O'Reily, et.al, 1991).

Perusahaan yang memiliki budaya organisasi menekankan nilai-nilai hubungan interpersonal (menghormati orang dan tim orientasi) tingkat sukarela dan menghormati orang-orang di dalamnya dengan cara memperlakukan dengan adil yang menimbulkan respon timbal balik dari budaya yang dimiliki menuju komitmen agar anggotanya tetap bertahan diperusahaannya. Hal ini lah yang menjadi dasar penemuan yang dikemukakan oleh Sheridan (Wu, A. Dkk, 2001).

Bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya, bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dianutnya. Semua pandangan itu dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi dan individu. Karena itu setiap karyawan dan manajemen sudah seharusnya memiliki sudut pandang atau pemahaman yang sama tentang makna budaya dan batasannya (As'ad 1991).

Perusahaan yang harus siap berkompetisi harus memiliki karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya, sehingga pembinaan para karyawan adalah yang paling utama sebagai aset perusahaan. Karena itu proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga para karyawan memiliki keterampilan yang lebih dan dipelihara untuk mencapai komitmen kerja yang berkualitas. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk berkembang dari organisasi, seperti mendapatkan pelatihan, promosi jabatan, dan sebagainya, cenderung menganggap bahwa organisasi memperhatikan *performance* kinerja mereka dan mereka memiliki masa depan yang baik dalam organisasi. Dengan

demikian, karyawan akan menunjukkan prestasi kerja sebaik-baiknya dan memiliki rencana kerja jangka panjang ke depan di dalam organisasi. SDM merupakan sumber daya organisasi selain SDA dan sumber daya modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan hati-hati, sebab masing-masing manusia memiliki cipta, rasa dan karsa (Tommy, et.al, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor SDM ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et.al, 2003).

Melaksanakan komitmen kerja sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Ketika sudah punya komitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat perusahaannya ketimbang kepentingan dirinya. Realitanya banyaknya perusahaan yang mengalami problem atau masalah yang muncul akibat adanya sebagian kelompok ataupun individu yang memiliki perbedaan pendapat, peran dan persepsi sehingga muncul konflik internal yang mengancam kelangsungan perusahaan. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya (Sutrisno, 2010).

Komitmen kerja menurut Cohen, A., (2003) secara otomatis akan diperoleh individu yang berada dalam organisasi. Secara psikologis, budaya organisasi yang dilakukan akan direspon dengan sikap suka atau tidak suka, menyenangkan atau tidak menyenangkan, baik ataupun buruk. Respon psikologis tersebut sesuai dengan label sikap yang digunakan dalam penelitian sikap manusia terhadap suatu objek.

Steers (1977), mengatakan perspektif pendekatan pada komitmen kerja salah satunya adalah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya, di mana sudut pandangnya ini terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki perusahaan atau organisasi oleh karyawan; keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi

Sementara menurut Meyer, Allen & Smith (1993), bahwa komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Penelitian Kartika (2011), komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Rhoades, Eisenberger, & Armeli (2001), kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan

untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan data penelitian serta pendapat ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan langsung antara budaya organisasi yang dibangun dengan komitmen kerja karyawan. Untuk mendapatkan penjelasan mengenai hal tersebut, peneliti mengadakan penelitian tentang “*Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. X, Bantul*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah ada hubungan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan PT. X, Bantul”?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan PT.X, Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini diharapkan dapat memenuhi, di antaranya adalah:

- a. Dapat memberikan sumbangsih kepada ilmu psikologi industri tentang budaya organisasi terhadap komitmen kerja di perusahaan
- b. Dapat dijadikan referensi ilmiah dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi organisasi dan industri di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Manfaat praktis

Sementara manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan hasilnya dapat menjadi landasan pengetahuan perusahaan dalam mengambil keputusan tentang pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), terutama dengan masalah budaya organisasi dan komitmen kerja. Kemudian dapat memberikan tambahan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai komitmen kerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya dengan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam bertindak selama tidak merugikan perusahaan dan masih dalam ruang lingkup untuk meningkatkan kemajuan perusahaan, dan sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem kerja yang ada, agar karyawan memberikan kontribusi yang lebih lagi.

E. Keaslian Peneliti

Judul penelitian yang terkait budaya organisasi dan komitmen telah banyak diangkat sebagai penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan Allen dan Meyer, 1990 yang berjudul *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Artikel ini memuat dua study mengenai pengukuran dan antecedent komitmen organisasi, komponen-komponen organisasi yang dimaksud adalah afektif, kontinuans, dan normatif. Pada penelitian yang pertama beberapa skala yang dikembangkan untuk mengubah komponen-komponen tersebut. Sedangkan penelitian yang kedua yang menjadi sasaran adalah hubungan antar komponen-komponen itu dan variabel yang menjadi *antecedent* (penyebab).

Kesimpulannya adalah komponen afektif dan kontinuans secara empiris merupakan kontrak yang berbeda dengan korelasi yang berbeda artinya kedua konstruk tersebut berdiri sendiri. Sedangkan pada komponen afektif dan normatif meskipun keduanya berbeda tampaknya berkaitan. Hubungan antara ketiga komponen tersebut dan variabel-variabelnya yang dihipotesiskan *antecedent*-nya diteliti dengan menggunakan *canonical corelation analysis*.

Penelitian selanjutnya oleh P.Tommy et.al, 2004 mengenai “*Sikap terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*”. Di mana teori budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini Schein. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang meliputi 87 orang karyawan dari berbagai divisi dalam sebuah perusahaan, sedangkan jumlah subjek penelitian adalah 62 orang. Pengambilan sampel penelitiannya menggunakan teknik *convinience sampling* yang diambil berdasarkan ketersediaannya dalam masa pengambilan data. Hasil penelitiannya adalah adanya korelasi terhadap budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasi

Penelitian lainnya dilakukan oleh Abraham Carmeli dan Anat Freund, 2004 dengan judul: *Work Commitmen, Job Satisfacation, And Job Performance: an Empirical Investigation*”. Penelitian ini menguji hubungan antara komitmen kerja bersama, kepuasan kerja dan kinerja dari pengacara yang dipekerjakan oleh Firma Hukum Swasta di Israel, konsep lima bentuk yang universal komitmen, hubungan timbal balik mereka diuji sehubungan dengan komitmen Model *Randall* dan *Cote*. Lebih baik cocok dibandingkan dengan model lain. Di samping itu, penelitian ini menguji hubungan antara

model komitmen dan sikap kerja dan hasil, yaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa model komitmen *randall* dan *cote* hampir sepenuhnya didukung, kecuali hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen. Hubungan ini lebih baik dipahami melalui karir mediasi peran dalam hubungan antara komitmen kerja sama dan prestasi kerja.

Berikutnya penelitian yang dilakukan Widodo, 2011 dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruhnya budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD. Kinerja dipengaruhi oleh banyak variabel, akan tetapi dalam penelitian ini dibatasi hanya dua variabel yaitu: Budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner dalam bentuk pernyataan/ pertanyaan terbatas kepada guru-guru TKK BPK PENABUR Tasikmalaya. Penelitian dimaksudkan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian berikutnya dari George dan Sabapathy, 2011 dengan judul “*Work Motivation of Teachers: Relationship With Organizational Commitment*”. Selama bertahun-tahun komitmen organisasi telah dikonseptualisasikan dan didefinisikan dalam beberapa cara oleh penulis yang

berbeda. Porter et.al., komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan individu identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Ini konseptualisasi organisasi Komitmen terdiri dari tiga dimensi; a) keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai; b) kesediaan atau motivasi untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan (c) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday, et.al.,: 1982) . dimana subjek penelitian ini sebanyak 450 guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, sampel ini memberikan representasi dari subjek yang diambil. Hasilnya adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian yang lainnya Devi Setiawati pada tahun 2012 dengan judul *“Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender”*. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Universitas Guna Dharma. Jumlah responden dalam penelitiannya berjumlah 91 karyawan dalam bidang manajemen dan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya terdapat perbedaan komitmen kerja secara signifikan antara subjek dengan kecenderungan feminin dan maskulin pada karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Kenly dan Jantjie, 2012, yaitu *“Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado”*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Fasilitas dan kompensasi yang

sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Terdapatnya jaminan sosial kesehatan kerja dan juga tunjangan hari raya, memberikan kontribusi yang maksimal dari karyawan ke PT. Gudang Garam lewat kinerja yang maksimal. Populasi penelitian ini adalah 61 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 61 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan hipotesis serta analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen PT. Gudang Garam Manado sebaiknya meningkatkan motivasi kerja karena berpengaruh sangat lemah terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang terakhir dilakukan oleh soleimani et.al, 2013 yang berjudul "*Investigasi Employees' Organizational Commitment Based on Meyer and Allen's Assesment*". Penelitian ini menggunakan studi kasus di mana dalam pengambilan data dilakukan dengan cara *survey descriptif*. Meyer mendefinisikan kehendak komitmen organisasi merupakan setiap individu untuk berbagi energi dan kesetiaan kepada sistem sosial (Meyer, et.al.,: 2002). Pengambilan subjek sebanyak 50 ahli perusahaan ahli semen. Hasil penelitiannya menunjukkan komitmen afektif di bawah rata-rata komitmen normatif dan kontinuans. Kemudian secara keseluruhan pada level rata-rata dan yang paling tinggi adalah komitmen normatif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya peneliti belum menemukan adanya kesamaan dengan peneliti yang terdahulu sehingga penelitian yang dilakukan saat ini dapat dikatakan asli dilihat dari segi :

1. Topik Penelitian

Topik peneliti yang diangkat pada saat ini membahas “*Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. X Bantul.*”

2. Subjek penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari setiap divisi PT. X, Bantul dan belum ada yang meneliti di organisasi karyawan PT. X, Bantul.

3. Tempat penelitian

Dalam penelitian kali ini peneliti melakukan penelitian di PT.X, Bantul. Perusahaan yang eksis di bidang tekstil

4. Variabel yang digunakan

Penelitian yang dilakukan saat ini peneliti menggabungkan kedua variabel tersebut budaya organisasi sebagai variabel tergantung dan komitmen kerja yang dikembangkan oleh Allen Meyer (1991) bahwa komitmen kerja memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Peneliti memfokuskan pada komitmen kerja afektif sebagai variabel bebasnya.

5. Alat ukur

Alat ukur yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan variabel-variabel yaitu skala budaya organisasi teori Geert Hofstede. Selanjutnya skala komitmen kerja afektif yang disusun peneliti yang mengacu pada teori Spector.

6. Asli Teori

Asli teori dalam penelitian ini menggunakan teori Geert Hofstede tentang budaya organisasi perusahaan pada nilai-nilai karyawannya, dan bagaimana nilai-nilai berhubungan dengan perilaku, menggunakan struktur yang berasal dari analisis faktor. Teori ini adalah salah satu yang pertama yang bisa diukur, dan dapat digunakan untuk menjelaskan perbedaan yang diamati antara budaya. Asli teori yang dikemukakan empat dimensi sepanjang yang nilai-nilai budaya dapat dianalisis: individualisme-kolektivisme, penghindaran ketidakpastian, jarak kekuasaan (kekuatan hirarki-sosial) dan maskulinitas-feminitas (orientasi tugas terhadap orang-orientasi).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Afektif Karyawan di Perusahaan PT X Bantul Yogyakarta adalah bahwa hasil regresi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima dan dapat dikatakan signifikan. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh dari hasil analisis regresi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif, yaitu: $Y = 14,139 + 0,915X$. Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X (Budaya Organisasi) naik sebesar satu satuan, maka nilai Komitmen Afektif juga akan naik sebesar 0,915 satuan. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan komitmen afektif organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif, maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif organisasi, dan sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka akan semakin rendah pula komitmen afektif organisasi.

Menurut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Budaya Organisasi pada kategori positif yang diikuti dengan tingginya komitmen afektif terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa positifnya tingkat penerimaan tujuan, keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi yang dimiliki para

karyawan Perusahaan PT. X Bantul dalam tujuan, karier, visi misi yang ada dalam perusahaan, lamanya bekerja di dalam organisasi, budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai merupakan salah satu akibat dari persepsi terhadap komitmen afektif yang positif. Tingginya tingkat komitmen afektif organisasi yang dimiliki para karyawan PT X pada rentang 80 - 104 mengandung arti bahwa para karyawan mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan baik, bekerja sungguh-sungguh dalam pekerjaan yang dilakukan dan terlibat dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi serta memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan pada karyawan yang berada di PT X di mana dalam diri mereka memiliki budaya organisasi yang sama yaitu memiliki prinsip senasib sepenanggungan yang sudah tertanam sejak mereka bekerja pada organisasi tersebut.

B. Saran-saran

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi karyawan

- a. Karyawan diharapkan meningkatkan prestasi kerjanya, untuk menunjang karier dan kesejahteraan
- b. Karyawan disarankan untuk tetap memberikan masukan atau membahas kesulitan-kesulitan yang terjadi di lapangan kepada atasan.

2. Bagi pihak perusahaan (terutama pimpinan)

- a. Berusaha mempertahankan persepsi yang positif dari para karyawan, misalnya : meluangkan waktu bersama dengan para karyawan (tidak mengeklusifkan diri), dengan demikian akan terjalin kedekatan antara pimpinan organisasi dengan bawahannya (pekerja pelaksana).
- b. Lebih terbuka terhadap kritik dan saran dari para bawahannya, yang mungkin dapat menjadi evaluasi mengenai kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.
- c. Mempertahankan suasana kerja yang kondusif bagi para pekerja pelaksana sehingga tercipta persepsi yang positif yang dapat meningkatkan komitmen afektif pada pekerja pelaksana dengan cara pemimpin mengontrol secara langsung terhadap kinerja pekerja pelaksana yang dilakukan secara rutin.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian yang penulis lakukan, tentu masih sangat-sangat jauh dari kelayakan, baik dari segi teknik, metode, penerapan teori di lapangan dan penulisan kata-kata, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti komitmen afektif terhadap organisasi pada pekerja pelaksana disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen afektif organisasi seperti : lingkup jabatan, tantangan kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran kerja, pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja (tim), gaji, dan keterandalan organisasi, dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Jurnal

- Allen, J.N. dan Meyer, P.J. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2002. *Menuju SDM Berdaya–Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Aunur, dan Iip Wijayanto, 2001. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Flippo, Edwin B., dan Moh. Masud. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi ke-8, Jilid 2, Jakarta: Erlangga.
- George, L. & Sabapathy. 2011. "Work Motivation of Theachers: Relationship with Organizational Commitmen". *Journal of Canadian Social Sciencw* Vol. 7, pp 90-99.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamid, E.S. Rowi, Budiman. 2003. *Membangun Profesional Muhammadiyah* Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Hatch, J. Mary. 1993. "The Dynamics of Organizational Culture". Vol.18, No.4. Oct., pp. 657-693
- Hofstade, G, B. Neuijen, DJ. Ohavy, & G. Sanders, 2001. "Measuring Organizational Cultures A Qualitative and Quantitative Study A Cross Twenty Case Administrative Science Quarterly", Vol. 35 No. 2 (June) pp.286-316
- Kluckhohn, C. 1953. "*Universal Kategories Of culture. Antropology To Day*", A. L. Cichago: Univercity Pers
- Kuper, Adam. 1999. *Culture, The Anthoroplogist Account. England: First Harvasd University Press Paperback Edition*

- Meyer, J.P., Allen, J., dan Smith, C.A. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization" *Journal of Applied Psychology*. Vol. 2
- Moeliono, D. 2005. *Cultured, Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Munandar, Sunyoto, Ashar. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit Universitas Indonesia UI-Press.
- Novianti, P. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasi Karyawan Yayasan X. Skripsi. Jakarta Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Diperoleh tanggal 17 maret 2015. <http://eprints.uinjakarta.ac.id/107070002461/skripsi.pdf>.
- O'Reilly, Charles. A. Chatman, Jennifer & Caldwell, F. David. 1991. "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit." *Academy of Management Journal* Vol. 34, No. 3, 487-516
- Rimpulain, Kenly dan Jantje, L, Sepang. 2014. "Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado". *Jurnal EMBA* Vol.2 No 3 September, 2014, Hal 137-148
- Robbins, S.P. and Judge, A.T. 2013. *Organizational Behavior, 15th Edition*, Published by Pearson: United States
- Soleimani, M. Beinabaj, H.M & Sarpo, S.M.S. 2013. "Investigating Employees' Organizational Commitment Based on Meyer and Allen's Assessment Model: A Case Study". *Journal Archives Des Sciences*. Vol. 66
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edi. 2010: *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenadmedia Group
- Tommy, P.Y.S & Suyasa, Julia. A. 2004. "Sikap Terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi". *Jurnal Psikologi* Vol. 2 No. 1, Juni 2014
- Guilford J.P., Benjamin Fruchter, 1956, *Fundamental Statistic in Psychology and Education*, 5th ed, Tokyo: Mc-Graw-Hill.

B. Daftar Laman

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>

<http://www.sarjanaku.com/2012/07/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html>

<http://kumpulan-materi.blogspot.com/2012/05/sumber-sumber-budaya-organisasi.html>



PEDOMAN KUESIONER RESPONDEN
(Mohon diisi, untuk keperluan analisis data)

A. Identitas Responden

Jabatan Fungsional Peneliti :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja : Tahun, Bulan

PETUNJUK MENGERJAKAN

1. Berikut ini terdapat beberapa kelompok pernyataan mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi tempat Anda bekerja saat ini.
2. Untuk setiap pernyataan, Anda di mohon memilih jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan pendapat Anda.
3. Caranya : dengan memberi tanda silang (x) pada angka yang ada dalam kotak yang disediakan.
Rentang pilihan bergerak dari **Sangat Tidak Setuju (STS)** sampai **Sangat Setuju (SS)**.
4. Anda di mohon untuk menjawab semua pernyataan tersebut, jangan sampai ada yang terlewat.
5. Kerahasiaan Anda kami jamin dengan pertanggungjawaban secara akademis.
6. Terima kasih atas kesediaan Anda mengisi angket ini.

B. Pertanyaan Inti

BUDAYA ORGANISASI

NO	PERTANYAAN	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Organisasi ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karier kami bersama				
2	Karyawan menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan				
3	Visi organisasi merupakan refleksi dan visi kami bersama tentang seperti apa organisasi ini di masa mendatang				
4	Tiap karyawan percaya dapat memberikan dampak positif bagi budaya organisasi				
5	Di dalam organisasi ini pekerjaan diselesaikan kerjasama tim sesuai hirarki atau penugasan dari atasan				
6	Bagi organisasi ini kemampuan kami sebagai karyawan dipandang sebagai sumber utama dari keunggulan kompetitif				
7	Di dalam organisasi ini segala hal yang dilakukan bersifat sangat fleksibel, responsif, dan mudah untuk berubah				
8	Organisasi ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki				
9	Organisasi ini memiliki kesepakatan yang jelas mengenai cara dalam pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah				
10	Di dalam bagian ini, karyawan mengerti sasaran, target organisasi yang baik				

KOMITMEN KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Sebagai Karyawan saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja				
2	Sebagai Karyawan saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja				
3	Sebagai karyawan Saya sulit terikat dengan organisasi tempat saya bekerja				
4	Tugas pokok dan fungsi Perusahaan tempat saya bekerja sesuai dengan bakat dan minat saya				
5	Dengan bekerja di Perusahaan ini saya yakin dapat mengembangkan karier secara optimal				
6	Saya ingin keberadaan saya sebagai pegawai di Perusahaan ini menjadi faktor penunjang bagi tercapainya tujuan organisasi				
7	Saya bangga bisa menjadi bagian dari keluarga besar Perusahaan ini				
8	Tercapainya tujuan organisasi Perusahaan ini akan memberi manfaat yang besar bagi masyarakat				
9	Saya akan senantiasa berupaya bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi Perusahaan ini				
10	Bidang kerja saya di Perusahaan ini menuntut kesungguhan dan kerja keras				
11	Hanya kesungguhan dan kerja keras yang dapat membuat saya mampu bertahan pada bidang kerja saya di Perusahaan ini				
12	Saya percaya bahwa perkembangan kesejahteraan saya akan dipengaruhi oleh prestasi kerja saya di Perusahaan ini				
13	Bidang kerja saya di Perusahaan ini mengharuskan saya untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan				
14	Saya bangga apabila hasil kerja saya bermanfaat langsung bagi pencapaian tujuan organisasi Perusahaan ini				
15	Keberhasilan Perusahaan ini dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, membawa kebanggaan tersendiri bagi diri saya				
16	Saya percaya bahwa memilih bekerja di Perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat bagi saya				
17	Walaupun ada peluang untuk pindah ke bidang tugas lain, saya akan tetap memilih bekerja di perusahaan ini				
18	Dengan bekerja di perusahaan ini, saya merasa mengalami banyak perkembangan di berbagai bidang kehidupan saya				
19	Saya siap untuk bekerja lebih giat demi kemajuan perusahaan ini				

CURRICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Muhammad Fahmi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Batam, 9 September 1989
Alamat Asal : Bengkong Harapan 1 blok D no 6,
Batam
Alamat Tinggal : Krapyak Kulon no 234,
Panggunharjo, Sewon, Bantul
Email : fahmi.racing@gmail.com
No. HP : 085743021044



B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
SD	SD 006 SEI PANAS BATAM	1996-2002
SMP	SMP 12 LEGENDA MALAKA BATAM	2002-2005
SMA	MA ALI MAKSUM KRAPYAK	2005-2009
S1	PSIKOLOGI UIN SUNAN KALIJAGA	2009-2016