

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PRIMER
KOPERASI TKBM PELABUHAN BELAWAN**

SKRIPSI

***Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area***

Oleh :

ULFA DIASYARI

17.860.0221



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan

Nama : Ulfa Diasyari

NPM : 17.860.0221

Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing


(Findy Suri, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

K.a Bagian

Dekan



(Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi)



(Hassanuddin Ph.D)

Tanggal Sidang : 17 Februari 2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/6/22

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dan Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal 17 Februari 2022

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

(H. Asanuddin Ph.D.)

Dewan Penguji

1. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Findy Suri, S.Psi, M.Psi
4. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi

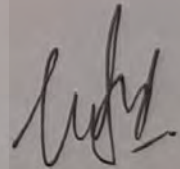
Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Februari 2022



Ulfa Diasyari

17.860.0221

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ulfa Diasyari
NPM : 17.860.0221
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 17 Februari 2022

Yang menyatakan



AF40AAJX804912936

(Ulfa Diasyari)

Document Accepted 18/6/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya
(Qs. Al-Baqarah: 286)

maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan (Qs. Al-Insyirah: 5)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang tak hentinya saya ucapkan atas rahmat dan kasih sayang-Nya yang telah memberi saya kekuatan, kesehatan fisik dan mental serta telah membekali saya dengan ilmu. Semua kenikmatan, keberkahan dan kemudahan yang Allah SWT berikan semua atas kehendak-Nya. Serta tak lupa pula shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, Aamiin Aamiin Ya Rabbal 'Aalamiin.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Mama dan Ayah Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga saya persembahkan karya sederhana ini kepada Mama (Mardiah Siregar) dan Ayah (Syamsul) yang menjadi kekuatan ku untuk bertahan dalam menyelesaikan ini. Kepada mama dan ayah terimakasih atas semua sabar, ikhlas dan do'anya untuk merawat, membesarkan dan mendidikku sampai sekarang. Terimakasih ma, yah karna selalu berusaha memberiku fasilitas yang baik dan menginginkan anaknya untuk sukses. Semoga pencapaian sederhana ini bisa membuat Ayah dan Mama sedikit bahagia karena aku berhasil dibesarkan oleh dua orang hebat hingga menjadi seorang anak dewasa yang tumbuh dengan baik dan mampu menyelesaikan karya sederhana ini. Aku bangga menjadi anak kalian, terimakasih untuk semua pengorbanannya ma, yah.

Keluargaku

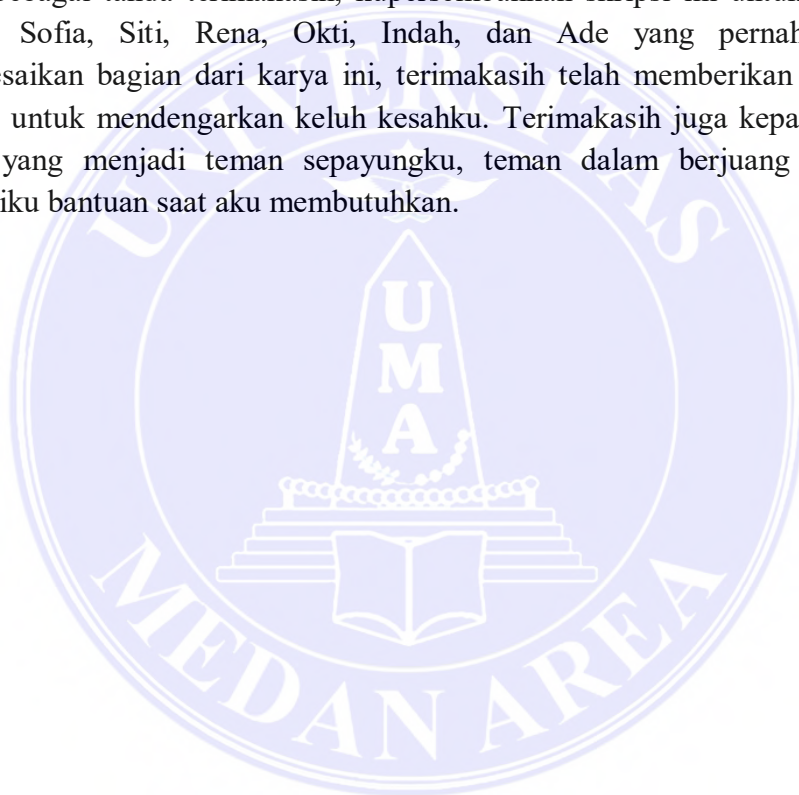
Terima kasih kepada adik-adikku, Syifa Lailia, Jihan Shofi Farhan, dan Rifqi Khairil Ihsan, sudah memberiku semangat dan bersedia menjadi tempatku menuangkan seluruh emosi selama proses pengerjaan skripsi berlangsung. Terima kasih kepada sepupu unch ku, Kak nita, Kak uti, dan Kak uli, sudah bersedia membantu dan menemaniku ketika sedang stres.

Kepada yang Terkasih

Terimakasih kepada Ankel telah banyak membantu, bersedia mengantarkan kemana pun selama proses pengerjaan skripsi berlangsung, memberi semangat, dukungan, motivasi dan terkadang menghiburku saat menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga semua kebaikan dan kesehatan selalu mengiringi setiap langkah kita.

Teman – Teman Seperjuanganku

Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan skripsi ini untuk teman- teman dekatku Sofia, Siti, Rena, Okti, Indah, dan Ade yang pernah membantuku menyelesaikan bagian dari karya ini, terimakasih telah memberikan keceriaan, dan bersedia untuk mendengarkan keluh kesahku. Terimakasih juga kepada Putri, Laila, Friska, yang menjadi teman sepayungku, teman dalam berjuang bersama serta memberiku bantuan saat aku membutuhkan.



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TKBM UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN

OLEH :

ULFA DIASYARI

178600221

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala Budaya Organisasi dan skala Komitmen Organisasi. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Analisa data menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian adalah adanya hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen organisasi, hal ini di tunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,495$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan diterima di mana semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah Budaya Organisasi maka semakin rendah pula Komitmen Organisasi. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $r^2 = 0,245$ Ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berkontribusi terhadap Komitmen Organisasi 24,5%. Ini berarti masih terdapat 75,5% dari faktor lain terhadap komitmen organisasi, dimana faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, pengalaman kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

***THE CORRELATION OF BETWEEN ORGANIZATIONAL
CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMEN ON PRIMARY
COOPERATIVES EMPLOYEES OF TKBM UPAYA KARYA
PELABUHAN BELAWAN***

BY:

ULFA DIASYARI

178600221

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment to Primary Employees of the TKBM Cooperative Efforts at Belawan Harbor. The approach used in this research is a quantitative approach with the type of correlation research. The population in this study amounted to 80 primary employees of the TKBM Efforts Work Cooperative. The sampling technique used in this study was Simple Random Sampling. Methods of data collection using the Organizational Culture scale and Organizational Commitment scale. The proposed hypothesis is that there is a positive relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment to Primary Employees of the TKBM Cooperative Efforts at Belawan Harbor. Data analysis using Pearson Product Moment. The result of the study is that there is a significant relationship between Organizational Culture and organizational commitment, this is shown from the coefficient $r_{xy} = 0.495$ with a significant $p = 0.000 < 0.05$, meaning that the proposed hypothesis is accepted where the higher the Organizational Culture, the higher the organizational commitment. Vice versa, the lower the Organizational Culture, the lower the Organizational Commitment. The coefficient of determination of the correlation is $r^2 = 0.245$ This shows that organizational culture contributes to Organizational Commitment 24.5%. This means that there are still 75.5% of other factors on organizational commitment, where these factors include motivation, job characteristics, individual characteristics, work experience, competence, and leadership style.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM. M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Findy Suri, S.Psi. M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si selaku ketua.
7. Ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti dan telah memberikan motivasi dan semangat.
8. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing atau penguji sidang yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.

9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan, pembinaan, dan memotivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staff pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi serta memberikan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Pimpinan dan Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan yang telah memberikan tempat izin untuk penelitian dan meluangkan waktu untuk mengisi angket sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Kedua orang tua saya Bapak Syamsul dan Ibu Mardiah yang telah mendidik saya dari lahir hingga seperti sekarang dan tidak pernah berhenti mendo'akan dan memberikan motivasi setiap harinya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Saya bangga menjadi anak mereka.
13. Adik dan sepupu saya Syifa, Jihan, Airil, kak Nita, kak Uti, dan kak Uli, terimakasih telah bersedia membantu saya, mendengarkan keluh kesah saya, dan menemani saya ketika sedang stres.
14. Orang terkasih Ankel yang telah banyak membantu saya, selalu mendengar keluh kesah saya, memberi dukungan dan semangat sehingga skripsi ini terselesaikan.
15. Teman-teman sekaligus keluarga saya di dunia perkuliahan yang saya cintai Sofia Nasution, Siti Masyita, Indah Sofi Ayu, Sundari Oktianna P, Sereina Melani R, Ade, Putri Gayatri, Friska Nurjayanti, Laila Trisna Hady Djah, yang selama perkuliahan ini telah mengukir cerita, baik susah maupun senang serta selalu memberikan motivasi dan hiburan.
16. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

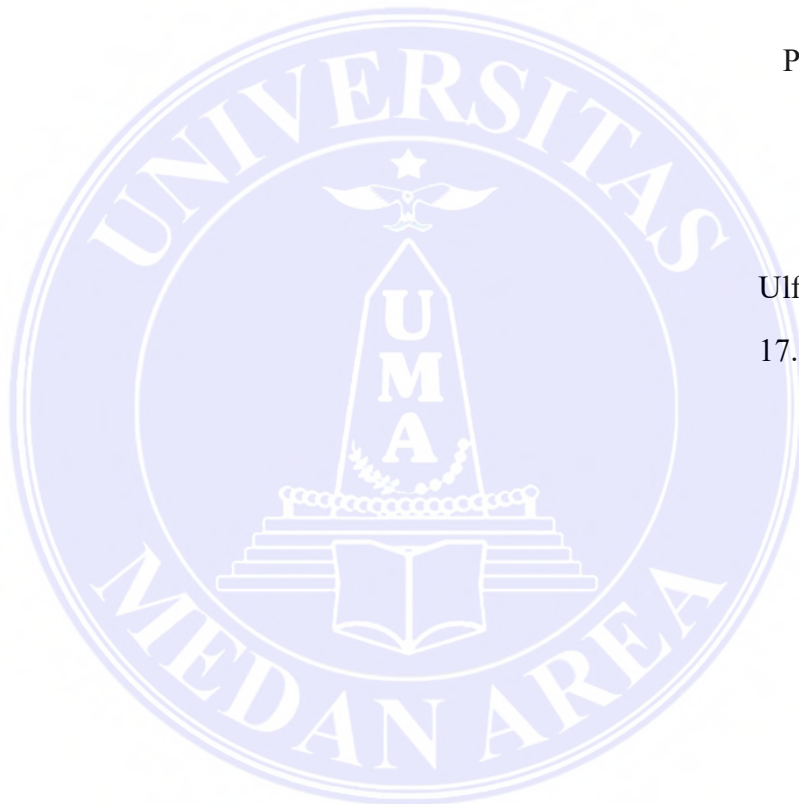
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 17 Februari 2022

Penulis

Ulfa Diasyari

17.860.0221



RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Medan pada tanggal 17 Februari 2000 dari ibu Mardiah Siregar dan ayah Syamsul. Penulis merupakan anak sulung dikeluarga.

Pada tahun 2017 penulis lulus dari SMKN 6 Medan, dan pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area.



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR	xi
RIWAYAT HIDUP	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
B. Komitmen Organisasi	10
1. Pengertian Komitmen Organisasi	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	11
3. Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	12

4. Aspek Komitmen Organisasi.....	14
5. Indikator Komitmen Organisasi	17
B. Budaya Organisasi.....	20
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	20
2. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	21
3. Fungsi Budaya Organisasi.....	22
4. Ciri-ciri Budaya Organisasi.....	24
5. Aspek-aspek Budaya Organisasi.....	27
6. Indikator Budaya Organisasi	30
C. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi	32
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis	36
BAB III	37
METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
E. Teknik Penelitian.....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	42
H. Analisis Data	44
BAB IV	46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	46
B. Persiapan Penelitian.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	56
1. Uji Asumsi.....	56
2. Hasil Perhitungan Analisis Data	58

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	59
E. Pembahasan.....	62
BAB V	65
SIMPULAN DAN SARAN	65
A. Simpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

Table I. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi.....	50
Table II. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi.....	51
Table III. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Budaya Organisasi.....	53
Table IV. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Budaya Organisasi.....	55
Table V. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	56
Table VI. Tabel Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	57
Table VII. Tabel Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	58
Table VIII. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	59
Table IX. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. SKALA KOMITMEN ORGANISASI.....	73
LAMPIRAN B. SKALA BUDAYA ORGANISASI.....	80
LAMPIRAN C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	87
LAMPIRAN D. UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS.....	100
LAMPIRAN E. KORELASI.....	106
LAMPIRAN F. SURAT PENELITIAN.....	109



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang terus berkembang pesat saat ini menyebabkan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing guna mempertahankan perusahaan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan daya saing bersumber dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dalam sebuah perusahaan, karyawan memegang peranan penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Sarah, 2018) karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan imbalan kompensasi finansial dan lainnya.

Karyawan merupakan aset paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan untuk jangka panjang, maka dari itu diharapkan karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik serta mampu berkomitmen dalam memajukan perusahaan tersebut. Menurut Spector (dalam Yusuf, 2018) komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang melibatkan dirinya terhadap organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Sementara itu Robbins dan Judge (dalam Yusuf, 2018) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dampak negatif jika karyawan tidak memiliki komitmen yaitu: karyawan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, karyawan tidak memberikan pelayanan terbaik, tanggung jawab kerja rendah, dan tingkat kedisiplinan karyawan rendah. Sedangkan dampak positif jika karyawan memiliki komitmen yaitu: bekerja dengan baik, bangga terhadap profesi yang sedang dijalankan, aktif bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan, selalu menjaga nama baik perusahaan, dan memberikan kinerja terbaik (dalam Siburian, 2016). Kinerja yang baik juga disebabkan oleh budaya organisasi yang positif (Harding, 2013). Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut Helms (dalam Kaswan, 2017) budaya organisasi adalah asumsi, nilai dan kepercayaan bersama yang memandu tindakan para anggota organisasi. Sementara itu Schein (dalam Munandar, 2014) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah penyesuaian diri dengan lingkungan internal dan juga eksternal. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Mulyadi, 2014) bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka. Budaya organisasi yang positif dapat mengembangkan komitmen yang tinggi sedangkan budaya organisasi yang negatif membuat dampak yang negatif seperti rendahnya komitmen dan sebagainya (Harding, 2013).

Hasil observasi peneliti di Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Beberapa karyawan disana terlihat tidak berkomitmen seperti cenderung mengulur waktu ketika mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan mereka, hal ini disebabkan karena budaya organisasi di tempat tersebut. Di perusahaan tersebut terdapat budaya organisasi yang bersifat negatif, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak disiplin dan tidak berkomitmen terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal seperti ini sudah berlangsung sejak lama, karena atasan yang cenderung terlalu fleksibel sehingga membuat karyawan cenderung sesuka hati, selain itu hal ini juga disebabkan karena terdapatnya sistem kontrak yang membuat mereka bekerja sesuka hati, di dalam kontrak tersebut terdapat peraturan yang menyatakan apabila kerjaan karyawan tidak sesuai, maka perusahaan tidak berhak memecatnya karena kontrak belum selesai. Berdasarkan hasil observasi tersebut peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Di Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”

Fenomena ini juga didukung oleh hasil wawancara kepada salah satu pimpinan yang peneliti wawancarai pada tgl 4 Desember 2020. Menurut pimpinan, beberapa karyawan di Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan, kurang berkomitmen terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mereka juga tidak bersemangat ketika mengerjakan suatu pekerjaan, mereka selalu ingin cepat

pulang dan hal ini disebabkan karena adanya budaya organisasi. Berikut wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan.

“.....Karyawan disini cenderung hanya memikirkan gaji. Tidak sedikit dari mereka yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (dari 100 orang karyawan hampir 70% dari mereka yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan), mereka juga kurang bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan, bahkan mereka harus ditekankan kembali agar tugas yang diberikan tersebut harus diselesaikan tepat waktu. Dan perilaku karyawan ini sudah berlangsung cukup lama. Selain itu di perusahaan kami terdapat peraturan mengenai kontrak kerja karyawan yang membuat karyawan sesuka hati, karena jika kontrak belum selesai dan karyawan bertindak sesuka hati maka perusahaan tidak dapat memecat karyawan tersebut. Selain itu salah satu pimpinan cenderung terlalu fleksibel sehingga karyawan cenderung suka hati”

(Wawancara Personal, 4 Desember, Pukul 15.00 WIB)

Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan memiliki beberapa budaya organisasi yang telah ditetapkan, seperti mengadakan rapat tiga kali dalam sebulan dimana rapat tersebut dihadiri oleh pimpinan dan wakil pimpinan, memiliki seragam yang berbeda untuk setiap jabatan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan usaha koperasi,

serta menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat. Namun terdapat juga budaya organisasi yang negatif seperti pemimpin yang terlalu fleksibel sehingga membuat karyawan berkerja sesuka hati, dan sistem kontrak yang membuat perusahaan sulit memecat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Koperasi ini merupakan koperasi yang bergerak dibidang jasa bongkar muat kapal. Didirikannya koperasi ini bertujuan untuk membantu menyejahterakan para pekerja dan anggota koperasi tersebut.

Koperasi ini juga memberikan jaminan kesehatan dan memberikan hak untuk simpan pinjam bagi para anggotanya. Karyawan diperusahaan ini berjumlah seratus orang. Koperasi ini memiliki visi dan misi, visi dari Koperasi ini adalah menjadi koperasi yang unggul, tangguh, sehat, dan mandiri. Sedangkan misi dari Koperasi ini adalah menjadi mitra dalam pengadaan jasa bongkar muat, mewujudkan hidup yang layak bagi seluruh anggota koperasi, mewujudkan sumber daya manusia TKBM yang handal dan profesional. Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada diperusahaan tersebut. Budaya organisasi memiliki cara atau kebiasaan masing – masing yang tercermin dari perilaku para anggotanya, kebijakannya, serta peraturannya.

Pada penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Yaitu penelitian menurut M. Nandi Wardana (2019) dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi

Dengan Komitmen Organisasi ASN di Kementerian “X” Jakarta”. Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil kategorisasi skor komitmen organisasi yang diperoleh di Kementrian X sebesar (50,5%) responden dalam kategori komitmen rendah, sedangkan (49,5%) responden dalam kategori komitmen tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tersebut tidak jauh berbeda. Sementara itu berdasarkan hasil kategorisasi skor budaya organisasi terdapat (49,1%) responden yang masih dalam kategori rendah dan (50,9%) responden dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penjabaran sebelumnya, maka peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”**. Peneliti ingin melihat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan yang bekerja di Koperasi TKBM Upaya Karya.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Komitmen organisasi juga di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perusahaan dan dapat menimbulkan pandangan yang baik maupun buruk terhadap perusahaan tersebut. Maka dalam suatu budaya yang kuat, nilai inti suatu organisasi itu dipegang, secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti maka makin besar komitmen mereka pada nilai tersebut maka makin kuat budaya tersebut.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah yang terkait dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan TKBM Upaya Karya yang didefinisikan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang dimaksud disini adalah kebiasaan atau gaya hidup yang dimiliki oleh suatu kelompok.
2. Komitmen yang dimaksud disini adalah keterikatan, keterlibatan, atau rasa tanggung jawab antara karyawan dengan perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka rumusan permasalahan yang akan dikaji melalui penelitian lapangan yaitu “hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada “Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan dalam ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, dan hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan untuk peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menjalankan perusahaan tersebut dengan meningkatkan budaya organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan rasa keterikatan atau komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuan bersama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Muhl (dalam Sarah, 2018) karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan imbalan kompensasi finansial dan lainnya. Karyawan merupakan seseorang yang bekerja dibawah kontrak secara tersirat maupun tersurat, lisan maupun tulisan, yang dikendalikan oleh atasan dan mengarahkannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Subri (dalam Manulang, 2003) mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja disebuah perusahaan yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi yang diatur oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan yang akan dilakukan dan mengharapkan imbalan berupa kompensasi.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan seseorang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Aisyah, 2015) komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Robbins dan Judge (dalam Yusuf, 2018) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Drukin (dalam Yusuf, 2018) bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Newstroom (2011) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan sikap kesetiaan terhadap kebijakan perusahaan, serta memiliki tingkat pergantian yang rendah. Sedangkan Porter, et al (dalam Susanto, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan atau sebuah keinginan yang kuat seseorang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Dyne dan Graham (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- a. Faktor personal, yaitu meliputi ciri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, keterlibatan kerja.
- b. Faktor situasional, yaitu meliputi nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi.
- c. Posisional, yaitu meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Ouchi (dalam Luthfi, 2011) mengemukakan tumbuhnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. filosofi organisasi yaitu suatu pemahaman umum atas nilai-nilai yang dianut dan sasaran yang ingin diraih organisasi, pada umumnya dituangkan dalam pernyataan-pernyataan pendek.
2. budaya organisasi yaitu menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai prioritas yang akan menimbulkan kepercayaan dan kesantunan antara organisasi dengan karyawan. Budaya akan membuat karyawan merasa

organisasi tempat bekerja lebih sebagai keluarga besar di mana tujuan organisasi dipandang identik dengan tujuan pribadi karyawan sehingga mereka akan menunjukkan komitmen dan loyalitas yang tinggi.

3. konsesus dalam setiap pengambilan keputusan yaitu ketika suatu keputusan penting akan dibuat maka setiap karyawan atau bagian yang akan terkena dampaknya diikutkan dalam proses analisis, perencanaan dan pengambilan keputusan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat berupa faktor personal, situasional, posisional, keamanan kerja, kepercayaan pegawai, keadilan dan kepuasan kerja.

3. Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2014) komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada didalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada seseorang yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat atau keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan dan segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Dari yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor pembentuk komitmen organisasi dipengaruhi oleh : faktor kesadaran, faktor aturan, faktor organisasi, faktor pendapatan, faktor sarana pelayanan, faktor kemampuan dan keterampilan.

4. Aspek Komitmen

Steers (dalam Sianipar, 2014) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu :

a. Aspek Identifikasi

Yaitu membentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula

b. Aspek Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan

karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan keputusan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan.

c. Aspek Loyalitas

Loyalitas memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Newstrom (dalam Wibowo, 2015) membedakan adanya tiga aspek komitmen, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* : suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi

2. *Normative Commitment* : merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong mereka melakukan demikian.
3. *Continuance Commitment* : mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek komitmen yaitu : aspek identifikasi, aspek keterlibatan, aspek loyalitas, affective commitment, normative commitment, continuance commitment.

5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Saleh (dalam Kholidi, 2019) indikator komitmen organisasi diantaranya adalah:

- a. Adanya kemauan karyawan, dimana ada keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi
- b. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menerus menjadi salah satu bagian dari organisasi

- c. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi berikut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Menurut Spencer (dalam Mulyadi, 2018) merinci indikator perilaku komitmen organisasi yaitu:

- a. Usaha aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

- b. Menjadi model “*organizational citizenship behaviors*”

Menunjukkan loyalitas, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

- c. Kesadaran terhadap tujuan

Menyatakan komitmen, memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi, mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, memahami kebutuhan untuk kerjasama demi mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

d. Melakukan pengorbanan personal dan profesional

Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri, melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.

e. Membuat keputusan yang tidak populer

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak menjadi populer dan kontroversial.

f. Mengorbankan kebaikan unit sendiri untuk organisasi

Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi, meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen organisasi meliputi usaha aktif, menjadi model “*organitational citizhenship behaviors*”, kesadaran terhadap tujuan, melakukan pengorbanan personal dan professional, membuat keputusan yang tidak populer, mengorbankan kebaikan unit sendiri untuk organisasi.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Helms (dalam Kaswan, 2017) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah asumsi, nilai dan kepercayaan bersama yang memandu tindakan para anggota organisasi. Sementara itu Schein (dalam Munandar, 2014) juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah penyesuaian diri dengan lingkungan internal dan juga eksternal. Menurut Stephen Robbins (dalam Saputra, 2018) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Rivai dan Mulyadi (dalam Mulyadi, 2018) juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Saputra, 2018) bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki dan timbul dalam organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang dapat memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku didalam organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Munandar (dalam Mulyadi, 2018), budaya organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Pengaruh eksternal yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam, dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat.

b. Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional

Keyakinan- keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kebebasan individu, kesopan santunan dan kebersihan.

c. Unsur-unsur khas dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah-masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan solusi penyelesaian. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah : pengaruh dari eksternal yang luas, nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional, dan unsur khas dari suatu organisasi tersebut.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (dalam Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Soetopo (2010) : “fungsi budaya organisasi bergelayut dengan fungsi eksternal dan internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan diluar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia.

Sedangkan fungsi budaya juga dikemukakan oleh Chatab (dalam Kurniawati, 2013) yaitu :

1. Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi.

2. Sosial cohesion atau pengikat / pemersatu seperti bahasa sunda yang bergaul dengan orang sunda, dan memiliki hobi yang sama.
3. Sources, misalnya inspirasi
4. Sumber penggerak dan pola perilaku
5. Kemampuan meningkatkan nilai tambah, seperti adanya aqua sebagai teknologi baru.
6. Pengganti formalisasi, seperti olahraga rutin jum'at yang tidak dipaksa
7. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan seperti adanya rumah susun
8. Orientasinya seperti konteks tinggi (kata-kata menjadi jaminan), konteks rendah (tertulis menjadi penting) dan konteks rendah (karena diikuti tertulis) dengan sub konteks tinggi (perintah lisan).

Dari yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah : sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas. Budaya organisasi juga berfungsi melatih para anggotanya untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan organisasinya.

4. Ciri - Ciri Budaya Organisasi

Victor Tan (dalam Wibowo,2016) mengemukakan adanya sepuluh karakteristik budaya organisasi yaitu :

a. *Individual initiative* (inisiatif individual)

Menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan ketidaktergantungan yang dimiliki individu.

b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko)

Suatu keadaan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

c. *Direction* (arah)

Kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.

d. *Integration* (integrasi)

Suatu tingkatan dimana suatu unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.

e. *Management support* (dukungan manajemen)

Manajer menyediakan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan kepada bawahannya.

f. *Control* (pengawasan)

Jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan.

g. *Identity* (identitas)

Suatu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, daripada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu.

h. *Reward system* (sistem penghargaan)

Dimana alokasi *reward* (kenaikan gaji atau gaji upah) didasarkan pada kriteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas dan favoritisme.

i. *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik)

Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menyiram konflik dan kritikan secara terbuka.

j. *Communication pattern* (pola komunikasi)

Suatu tingkatan dimana komunikasi dibatasi pada hierarki formal dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Saputra, 2018) menyebutkan terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yakni derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail, yakni derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Berorientasi pada hasil, yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dari proses yang dipakai untuk menjadi hash
4. Berorientasi kepada manusia, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan efek hasil-hasil pada orang dalam model perilaku di atas menjadi inti dari suatu budaya organisasi
5. Berorientasi kepada kelompok, yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan atas dasar tim kerja dari pada individu
6. Aggressiveness, yakni sejauh mana anggota organisasi berperilaku agresif dan kompetitif dibanding dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas, yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekankan status sebagai kontras dari perumbuhan.

Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor seperti derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko, sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan efek hasil-hasil pada orang dalam model perilaku di atas menjadi inti dari suatu budaya organisasi, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

5. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Denison (dalam Sarah, 2010) berpendapat bahwa ada 4 aspek budaya organisasi yaitu :

- a. *Involvement* (keterlibatan) : menunjukkan tingkat dimana karyawan ikut terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan dan memiliki tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Perasaan memiliki yang tertanam dalam diri karyawan ini akan membuat karyawan berkontribusi aktif bagi kemajuan organisasi dan proses mencapai tujuan organisasi.
- b. *Consistency* (konsistensi) : menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, metode penyelesaian bisnis yang berbeda, kecenderungan promosi dari dalam organisasi, dan seperangkat hal-hal yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan.
- c. *Adaptability* (adaptabilitas) : kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal pada organisasi.
- d. *Mission* (misi) : menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi dan teguh terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Miller (dalam Susantyo, 2010) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa aspek yaitu :

a. Aspek Tujuan

Seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

b. Aspek Konsensus

Seberapa jauh organisasi memberi kesempatan kepada anggota untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.

c. Aspek Keunggulan

Seberapa besar kemampuan organisasi menumbuhkan sikap untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih dari yang pernah dilakukan.

d. Aspek Kesatuan

Sikap organisasi terhadap anggotanya, dengan tidak memihak pada kelompok tertentu dalam organisasi.

e. Aspek Prestasi

Sikap organisasi terhadap hasil yang dicapai oleh anggotanya.

f. Aspek Empirik

Sejauh mana organisasi menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.

g. Aspek Keakraban

Situasi pergaulan sosial dalam organisasi yang terjadi antara anggota organisasi, berbagi rasa, percaya, dan penerimaan.

h. Aspek Integritas

Kesungguhan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi yang melibatkan kepercayaan terhadap organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi meliputi beberapa aspek yaitu : keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, misi, aspek tujuan, aspek konsensus, aspek keunggulan, kesatuan, prestasi, empirik, keakraban, dan integritas.

6. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk. (dalam Agustina, 2019) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menjejarkannya dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek - aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota,

yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Indikator - indikator budaya organisasi menurut Tobari (2015) adalah sebagai berikut :

a. Aturan – aturan perilaku

Yaitu bahasa, terminologi, dan ritual yang biasanya dipergunakan oleh para anggota organisasi.

b. Norma

Standart perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma sosial, norma adat dan lain-lain.

c. Nilai – nilai dominan

Nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, dan tingginya kinerja dan efisiensi.

d. Filosofi

Kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal – hal yang disukai oleh para pegawai dan pelanggan.

e. Peraturan - peraturan

Aturan yang tegas dari organisasi, pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.

D. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan tingkat keterlibatan seseorang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (dalam Yusuf, 2018) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sementara itu Drukin (dalam Yusuf, 2018) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi komitmen karyawan. Budaya organisasi memiliki cara atau kebiasaannya masing-masing yang tercermin dari perilaku para anggotanya, karyawannya, kebijakannya, serta peraturannya. Seperti yang diungkapkan Rivai dan Mulyadi (dalam Mulyadi, 2018) bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Nandi Wardana (2019) dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi ASN di Kementerian “X” Jakarta”. Berdasarkan penelitian tersebut pada

uji hipotesis yang dilakukan melalui teknik product moment correlation, diketahui bahwa terdapat hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi ASN di Kementerian X Jakarta. Hasil deskripsi statistic tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki budaya organisasi yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Data yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan fenomena yang terjadi pada instansi ini.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,245$, ini menunjukkan budaya organisasi berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 24,5%. Ini berarti masih ada 75,5% dari faktor lain terhadap komitmen organisasi, dimana faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, pengalaman kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Pradita, dan Izzati (2019), budaya organisasi mempengaruhi komitmen kerja sebesar 59,6%, sisahnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Adapun faktor lainnya seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, serta pengalaman kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya.

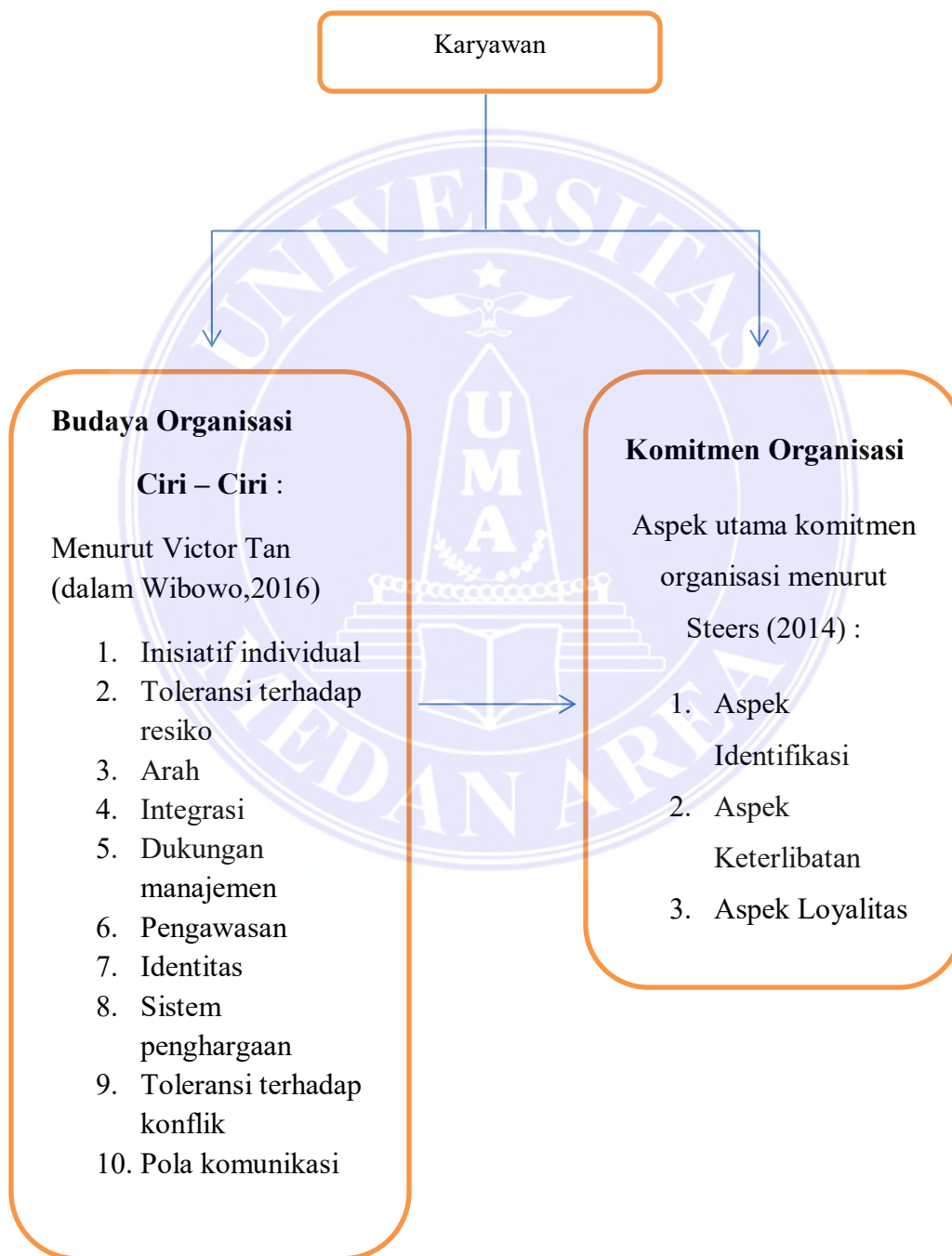
Dari pernyataan diatas maka dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi menjadi salah satu poin penting untuk meningkatkan

kesuksesan suatu organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi yang baik, maka peran budaya organisasi sangat dibutuhkan.



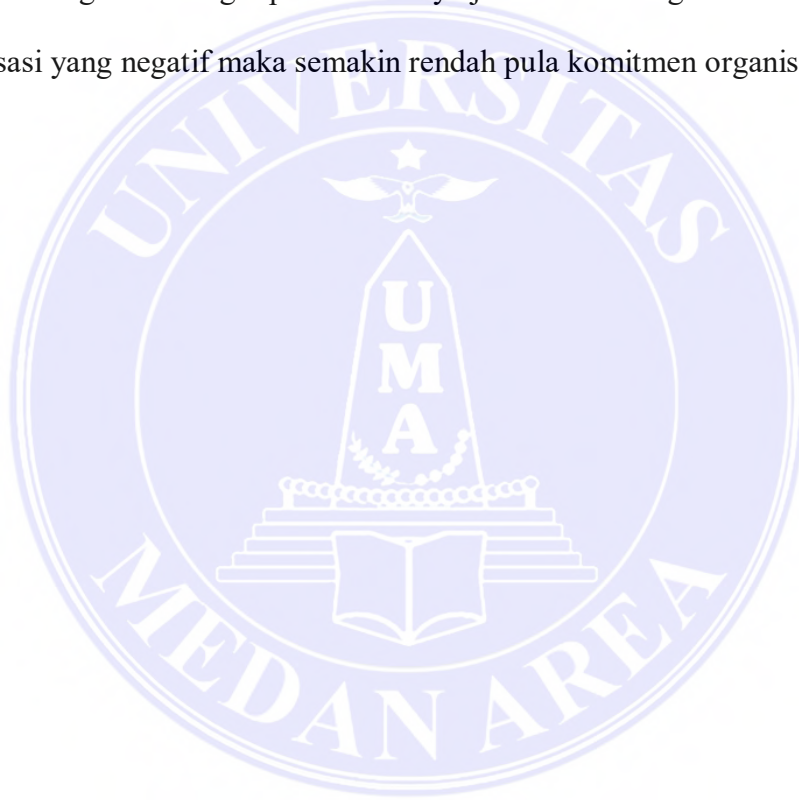
E. Kerangka Konseptual

Diharapkan penelitian ini dapat membuktikan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi dengan komitmen organisasi.



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas yang telah diungkapkan pada uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan asumsi jika didalam organisasi memiliki budaya organisasi yang positif maka semakin tinggi pula komitmen organisasi begitupun sebaliknya jika didalam organisasi memiliki budaya organisasi yang negatif maka semakin rendah pula komitmen organisasi.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini diuraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Subjek Penelitian, (E) Teknik Penelitian, (F) Metode Pengumpulan Data, (G) Validitas dan Reabilitas alat ukur, serta (H) Analisis Data.

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Arikunto (dalam Juliandi, 2013).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas (X) adalah : Budaya Organisasi
2. Variabel Terikat (Y) adalah : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan adalah:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku didalam organisasi. Menurut Victor Tan (dalam Wibowo, 2016) ada 10 ciri-ciri budaya organisasi yaitu: *Individual initiative* (inisiatif individual), *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko), *Direction* (arah), *Integration* (integrasi), *Management support* (dukungan manajemen), *Control* (pengawasan), *Identity* (identitas), *Reward system* (sistem penghargaan), *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik), dan *Communication pattern* (pola komunikasi).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan terhadap organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dan memiliki sikap rela berkorban dalam memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam memajukan perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi. komitmen organisasi dalam penelitian ini

diukur berdasarkan aspek-aspek dari Steers (dalam Sianipar, 2014) yaitu aspek identifikasi, aspek keterlibatan, dan aspek loyalitas.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013), populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada didalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada dikantor Koperasi TKBM Upaya Karya sebanyak 100 orang. Data yang didapatkan berdasarkan data dari Koperasi TKBM Upaya Karya.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013), sampel adalah wakil-wakil atau sebagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan yang berada dikantor Koperasi TKBM Upaya Karya. Peneliti memilih 80 orang karyawan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, ini dikarenakan adanya pandemi covid-19 maka kegiatan yang ada diperusahaan tersebut dibatasi sehingga peneliti memilih menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Hal ini juga sesuai dengan rumus Slovin (Juliandi & Irfan, 2013) untuk menentukan sampel dari populasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{(N \cdot e^2) + 1} && \text{Keterangan :} \\
 &= \frac{100}{(100) \cdot (0.05^2) + 1} && N : \text{Ukuran populasi} \\
 &= \frac{100}{1.25} && n : \text{Ukuran sampel} \\
 &= 80 && e : \text{Nilai kritis (batas penelitian) yang diinginkan} \\
 &&& \text{(persen kelonggaran atau ketidakteelitian karena} \\
 &&& \text{Kesalahan pengambilan sampel).}
 \end{aligned}$$

E. Teknik Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, artinya pengambilan sampel secara acak dan sederhana. Dimana sampel yang diambil tidak memiliki ciri-ciri yang spesifik. Teknik ini memungkinkan semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, cara ini merupakan cara yang bersifat objektif Hasan (dalam Juliandi, 2013).

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat diperlukan dalam menyusun sebuah karya ilmiah karena tanpa adanya data, tidak mungkin akan terciptanya sebuah karya ilmiah. Sebuah karya ilmiah memerlukan data yang akurat dilapangan untuk mendukung bahwa karya tersebut benar adanya dan sesuai dengan fenomena yang terjadi dilapangan saat ini.

1. Metode skala

Hadi (dalam Sarah, 2018) menyatakan bahwa skala merupakan sekumpulan data yang terdiri dari beberapa daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis yang harus di jawab oleh orang yang menjadi objek penelitian dan diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui. Menurut Hadi (dalam Sarah, 2018) alasan digunakannya skala subjek adalah :

- A. Subjek merupakan seseorang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri.
- B. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti merupakan benar dan dapat dipercaya.
- C. Interpretasi subjek mengenai pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada subjek adalah sama dengan yang dimaksud oleh penelitian skala.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert, skala model Likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial (Juliandi & Irfan, 2013). Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban (SS) sangat setuju, (S) setuju, (N) netral (TS) Tidak Setuju , (STS) Sangat Tidak setuju.

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan Aspek Komitmen Organisasi menurut Steers (dalam Sianipar, 2014) yaitu aspek identifikasi, aspek keterlibatan, dan aspek loyalitas. Skala komitmen organisasi yang dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawab, dan berisikan pertanyaan-pertanyaan positif (favourable) dan negatif (unfavourable). Suatu skala dikatakan Favourable apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem unfavourable menunjukkan pernyataan yang bersifat tidak mendukung.

2. Skala Budaya Organisasi

Skala Budaya Organisasi disusun berdasarkan ciri-ciri budaya organisasi dari Victor Tan (dalam Wibowo, 2016) yaitu : inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi. Skala budaya organisasi yang dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawab, dan berisikan pertanyaan-pertanyaan positif (favourable) dan negatif (unfavourable). Suatu skala dikatakan Favourable apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem unfavourable menunjukkan pernyataan yang bersifat tidak mendukung.

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus menyediakan hasil pengukuran dari kesimpulan yang akan di dapat.

G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Instrumen angket yang telah dibuat perlu diuji validitas dan reliabilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketetapan dan keyakinan yang tinggi (Juliandi dan Irfan, 2013).

1. Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid / benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Juliandi & Irfan, 2013). Untuk menguji Validitas, sesuai dengan judul penelitian tentang Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya, analisis yang digunakan adalah analisis *Person Product Moment*.

2. Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil

penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi & Irfan, 2013).

Selanjutnya, uji reabilitas menggunakan program SPSS versi 22.0. Metode ini cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berbentuk likert.

Tabel 4.2 Interpretasi Koefisien Reabilitas menurut Guilford (dalam Fennisa, 2019)

Koefisien Reabilitas	Kriteria
>0.9	Sangat Reliabel
0.7-0.9	Reliabel
0.4-0.69	Cukup Reliabel
0.2-0.39	Kurang Reliabel
<0.2	Tidak Reliabel

H. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji persyaratan yaitu, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Sebelum data dianalisis dengan

teknik korelasi *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

- 1) Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- 2) Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan variabel budaya organisasi. Maka daripada itu, pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi Linier sederhana (komitmen organisasi dan budaya organisasi) dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 2.2 *for windows*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman dengan hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan, dimana $r_{xy} = 0,495$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,245$ Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap komitmen organisasi 24,5%
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 62,5 dan empirik sebesar 67,61 dan Komitmen Organisasi juga tergolong sedang dengan nilai hipotetik 65 dan empirik 68,31.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian.

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan pada subjek penelitian untuk lebih meningkatkan komitmen dalam dirinya terhadap organisasi seperti kesadaran untuk mematuhi peraturan yang ada diperusahaan demi terwujudnya tujuan organisasi yang baik.

2. Saran Kepada Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk Koperasi TKBM Upaya Karya, dengan mempertahankan atau meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Dengan cara lebih memaksimalkan pengawasan terhadap karyawan, serta para pemimpin harus memaksimalkan diri menjadi contoh para karyawannya agar tercipta komitmen organisasi yang baik dari setiap karyawan.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya.

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, maka diharapkan pula pada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adapun faktor lainnya seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, serta pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2015). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. JASAMARGA Cabang Belmera. *Jurnal Diversita*, (Vol. 1) (Hal 56-63).
- Agustina, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Arfah, F. (2019). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara (BNNP-SU). Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area
- Fahmi, M., Agung, S., dan Rachmatullailly (2018). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Inovator*, (Hal 90-109).
- Hasibuan, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harding, D. (2013). *SlideShare*. Retrieved Oktober 2, 2021, from slideshare: <https://www.slideshare.net/iceuadinata/budayaorganisasi-24854752>
- Juliandi, Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

- Kaswan, M. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kholidi, A. (2019). pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kurniawati, H. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Akademi Kesehatan Gigi Karya Adi Husada Mataram. *Jurnal Valid*. (Vol 10). (Hal 78-97).
- Luthfi, F. M. (2011). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. BCA Kantor Cabang Utama Solo. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Manulang. (2003). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-PRESS).
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

- Melvani, F. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. (Vol 15).
- Novita., Sunuharjo, S, B., Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Vol 34). (Hal 38-46).
- Pradita, B. N. & Izzati, U, M (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Teknik PT X Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*. (Vol 6). (Nomor 4).
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*. (Vol 1). (Hal 61-73).
- Sutrisno, E. M. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Saputra, M. A. (2018). Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BECKJORINDO PARYAWEKSANA Cabang Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Sarah, A, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Hotel Grand Inna Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.

- Siburian, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. *Skripsi* Unimed.
- Sianipar, R, B,A., dan Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*. (Vol 13). (Hal 98-114).
- Susanto, M.E, & Athalia, R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. 9. 56-70. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Susantyo, I. K. (2010). Studi Deskriptif Sikap Terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. GARUDAFOOD Bagian Corporate Human Capital. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Tobari, H. (2015). Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan. Yogyakarta : Deepublish.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Wibowo, S. M. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, R.M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makasar: CV Nas Media Pustaka.





LAMPIRAN A
SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Skala Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karna takut tidak mendapatkan pekerjaan ditempat lain.				
2	Jika saya bosan saya akan meninggalkan pekerjaan ini.				
3	Saya akan memilih menetap diperusahaan ini jika gaji yang diberikan sesuai dengan harapan.				
4	Saya tidak akan mengerjakan pekerjaan tambahan jika perusahaan tidak memberikan upah lembur.				
5	Bekerja diperusahaan ini adalah keinginan saya sehingga saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini.				
6	Jika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maka saya akan mengambil pekerjaan tersebut.				
7	Saya ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan karna pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
8	Jika perusahaan melakukan pengurangan karyawan maka saya akan mengajukan diri saya				
9	Saya selalu hadir ketika diadakannya rapat karna menurut saya itu penting.				
10	Saya merasa masalah yang terjadi pada perusahaan bukanlah menjadi urusan saya.				
11	Saya selalu aktif dan berpartisipasi dalam kegiatan apapun yang telah dibuat oleh perusahaan.				
12	Keputusan apapun yang akan dibuat tidak menjadi urusan saya.				
13	Saya merasa setiap keputusan yang akan diambil perlu melibatkan semua karyawan.				
14	Terlibat dalam setiap kegiatan yang telah dibuat oleh perusahaan adalah hal yang merepotkan untuk saya.				
15	Saya merasa tidak ada hal yang menyenangkan diperusahaan.				
16	Menjadi bagian dari perusahaan ini perusahaan ini merupakan hal yang saya inginkan.				
17	Tidak ada hal atau kesan yang bisa membuat saya betah untuk tetap diperusahaan ini.				
18	Semakin lama saya bekerja diperusahaan ini membuat saya merasa nyaman.				

19	Memberikan semua kemampuan saya untuk perusahaan ini bukanlah hal yang harus saya lakukan.				
20	Saya merasa sangat ingin memberikan semua kemampuan saya untuk membantu memajukan perusahaan.				
21	Saya bersedia memberikan semua ide dan tenaga yang saya punya untuk memajukan perusahaan ini.				
22	Memikirkan cara untuk kemajuan perusahaan tidak menjadi tanggung jawab saya				
23	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya dengan sebaik mungkin.				
24	Saya merasa tidak perlu bekerja secara maksimal karena tidak menguntungkan untuk saya.				
25	Saya merasa sangat puas ketika usaha saya sangat dibutuhkan untuk perusahaan ini.				
26	Mengutamakan kepentingan perusahaan bukan menjadi urusan saya.				
27	Saya mampu bekerja dalam tekanan.				
28	Jika terlalu banyak mendapatkan beban pekerjaan maka saya akan memilih untuk berhenti bekerja.				
29	Saya akan bekerja dengan serius jika itu menyangkut tentang perusahaan.				
30	Saya tidak akan berkorban demi perusahaan karena saya rasa itu bukan sebuah keharusan.				
31	Pekerjaan ini adalah bagian penting dalam hidup saya.				
32	Saya tidak rela jika harus menghabiskan banyak waktu untuk kepentingan perusahaan.				

KOMITMEN ORGANISASI																											
NO	AITEM																										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	85
2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	2	4	4	3	84
4	2	1	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	68
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	69
6	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	1	3	3	3	78
7	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	82
8	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	1	3	68
9	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	70
10	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	71
11	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69
12	3	2	2	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	77
13	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	61
14	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	1	58
15	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	74
16	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	1	69
17	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	71
18	2	1	2	1	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	69
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
20	1	1	2	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	2	64

21	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
22	3	1	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	2	4	4	1	79
23	4	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	71
24	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	58
25	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	4	61
26	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	55
27	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	51
28	2	1	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	69
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
30	1	1	2	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	2	64
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
32	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	76
33	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	1	60
34	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	51
35	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
36	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	2	4	4	1	82
37	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	74
38	2	1	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	64
39	3	1	4	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	1	62
40	1	1	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	2	66
41	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
42	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	2	4	4	1	81
43	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	58

44	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	59
45	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	61
46	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	4	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	1	60
47	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	75
48	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	1	79
49	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	66
50	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	51
51	1	1	2	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	2	64
52	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	1	58
53	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
54	3	1	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	2	1	4	1	76
55	2	1	2	1	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	66
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
57	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	50
58	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	4	2	1	1	2	1	70
59	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	1	2	57
60	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	1	58
61	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	74
62	3	1	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	2	4	4	1	79
63	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	65
64	2	1	2	1	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	66
65	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	1	69
66	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	70

67	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	58
68	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	69
69	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
70	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	71
71	1	1	2	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	65
72	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
73	3	1	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	2	4	4	3	81
74	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	51
75	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	53
76	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	2	59
77	2	1	2	1	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	69
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
79	4	4	2	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	1	1	66
80	2	1	2	1	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	75

DATA YANG SUDAH VALID



Skala Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada saya				
2	Jika ada pekerjaan yang tidak saya mengerti, saya akan memberikan kepada orang lain tanpa berusaha terlebih dahulu				
3	Para karyawan selalu diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat				
4	Saya merasa keberatan pada saat diberikan sanksi ketika saya melakukan kesalahan.				
5	Saya merasa senang ketika mengerjakan pekerjaan tanpa bergantung dengan orang lain				
6	Perusahaan tidak pernah memberikan kebebasan pada karyawan untuk menyampaikan pendapat				
7	Saya siap mengambil resiko atas tindakan saya pilih				
8	Misi perusahaan masih mengambang dan sulit dilaksanakan				
9	Saya sering menyampaikan ide atau pendapat untuk kemajuan perusahaan.				
10	Perusahaan memiliki harapan terhadap kinerja karyawan				
11	Saya tidak mau menanggung resiko atas tindakan yang saya pilih				
12	Saya tidak pernah menyampaikan ide-ide yang saya miliki untuk perusahaan				
13	Para karyawan memiliki pekerjaan dan peraturan masing-masing yang sudah ditetapkan				
14	Selama bekerja saya tidak pernah mengikuti peraturan yang ada diperusahaan				
15	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada karyawan				
16	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan				
17	Kinerja para karyawan selalu diperhatikan oleh pimpinan				
18	Para karyawan tidak pernah mendapat dukungan apapun dari pimpinan				
19	Perusahaan memiliki ciri khas atau identitas tersendiri yang menjadi pembeda dengan perusahaan lain				
20	Kenaikan jabatan hanya untuk karyawan yang dekat				

	dengan pimpinan saja				
21	Karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan mereka				
22	Tidak ada peraturan yang harus ditaati di perusahaan ini				
23	Jika terjadi masalah pada perusahaan, pimpinan dan para karyawan selalu menyelesaikan secara bersama-sama				
24	Para karyawan tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik maupun pendapat				
25	Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja ketika ada pekerjaan yang harus dibahas				
26	Pekerjaan yang sudah diberikan kepada saya sering saya berikan kepada orang lain				
27	Saya selalu mengerjakan apa yang sudah menjadi tanggung jawab saya				
28	Perusahaan melarang untuk berkomunikasi ataupun bertukar pendapat dengan rekan kerja.				
29	Keringanan yang diberikan oleh perusahaan saya pergunakan dengan sebaik mungkin				
30	Kebebasan yang telah diberikan perusahaan sering saya gunakan sesuka hati				

BUDAYA ORGANISASI																										
NO	AITEM																									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	76
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	70
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
4	3	2	3	1	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	62
5	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	76
6	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	63
7	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	73
8	4	3	3	1	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	78
9	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	1	4	62
10	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	62
11	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	1	1	67
12	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	73
13	4	3	4	1	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	73
14	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	58
15	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	76
16	2	3	4	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	66
17	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	79
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	64
19	1	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	4	75
20	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	61

21	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	81
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
23	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	4	2	3	1	2	3	3	3	1	1	72
24	3	2	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	66
25	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	4	56
26	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	59
27	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	52
28	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	71
29	4	3	3	1	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	1	3	3	70
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	71
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	72
32	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	1	1	4	60
33	3	2	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	4	3	4	1	1	1	4	68
34	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	,	,	4	3	4	3	1	3	4	2	3	62
35	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	1	1	4	3	3	71
36	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	72
37	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	64
38	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	74
39	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	74
40	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	55
41	3	2	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	63
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	74
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	70

44	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	58
45	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	61
46	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	62
47	3	2	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	4	2	3	4	3	72
48	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	72
49	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	73
50	4	3	3	1	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	52
51	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	54
52	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	73
53	4	3	3	1	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	72
54	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	4	73
55	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	61
56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
57	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	54
58	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	62
59	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	54
60	4	3	3	1	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	72
61	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	1	1	65
62	3	2	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	63
63	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	52
64	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	60
65	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	75
66	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	1	4	62

67	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	4	3	4	59
68	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	64
69	4	3	3	1	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	73
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	70
71	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	4	3	3	4	4	79
72	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	75
73	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	85
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	54
75	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	67
76	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	4	74
77	4	3	3	1	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	77
78	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	77
79	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80
80	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	78

DATA YANG SUDAH VALID



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30
```

```
/SCALE('Budaya Organisasi') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes	
Output Created	17-JAN-2022 23:29:41
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 80 Matrix Input Definition of Missing Missing Value Handling User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY	
	/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 /SCALE('Budaya Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,99	,703	80
aitem_2	2,61	,562	80
aitem_3	3,25	,585	80
aitem_4	2,29	,799	80
aitem_5	3,13	,786	80
aitem_6	2,63	,832	80
aitem_7	2,86	,497	80
aitem_8	1,91	,799	80
aitem_9	3,25	,585	80
aitem_10	2,94	,486	80
aitem_11	2,33	,708	80
aitem_12	2,15	,695	80
aitem_13	3,11	,390	80
aitem_14	2,69	,542	80
aitem_15	2,70	,582	80
aitem_16	2,38	,718	80
aitem_17	3,04	,514	80

aitem_18	2,36	,557	80
aitem_19	2,94	,332	80
aitem_20	2,55	,654	80
aitem_21	3,05	,549	80
aitem_22	2,03	,871	80
aitem_23	2,63	,624	80
aitem_24	2,55	,778	80
aitem_25	2,49	,595	80
aitem_26	2,44	,884	80
aitem_27	2,98	,795	80
aitem_28	2,63	,624	80
aitem_29	2,36	,903	80
aitem_30	2,79	,977	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	77,03	65,139	,574	,822
aitem_2	77,40	68,749	,330	,830
aitem_3	76,76	68,766	,313	,831
aitem_4	77,73	67,139	,333	,830
aitem_5	76,89	65,038	,512	,824
aitem_6	77,39	70,164	,092	,840
aitem_7	77,15	71,547	,041	,837
aitem_8	78,10	70,876	,047	,841
aitem_9	76,76	68,031	,390	,829
aitem_10	77,08	69,691	,372	,832
aitem_11	77,69	65,964	,494	,825
aitem_12	77,86	69,664	,172	,836
aitem_13	76,90	69,838	,330	,831
aitem_14	77,33	66,906	,557	,824
aitem_15	77,31	65,610	,656	,821
aitem_16	77,64	66,158	,468	,826
aitem_17	76,98	69,518	,375	,832
aitem_18	77,65	68,306	,383	,829
aitem_19	77,08	71,412	,110	,835
aitem_20	77,46	67,872	,356	,830
aitem_21	76,96	70,416	,354	,835
aitem_22	77,99	66,544	,340	,831

aitem_23	77,39	68,291	,335	,830
aitem_24	77,46	67,340	,328	,831
aitem_25	77,53	68,480	,335	,830
aitem_26	77,58	62,323	,648	,817
aitem_27	77,04	66,999	,346	,830
aitem_28	77,39	68,367	,328	,830
aitem_29	77,65	62,838	,592	,819
aitem_30	77,23	65,847	,337	,831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80,01	72,139	8,493	30

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32
```

```
/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	02-JUL-2021 19:09:35	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 /SCALE('Komitmen Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	80	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,55	,654	80
aitem_2	2,68	,776	80
aitem_3	3,33	,689	80
aitem_4	1,50	,796	80
aitem_5	2,59	,822	80
aitem_6	1,78	1,091	80
aitem_7	3,03	,573	80
aitem_8	2,75	,864	80
aitem_9	2,43	,991	80
aitem_10	2,61	,864	80
aitem_11	3,08	,671	80
aitem_12	2,63	,624	80
aitem_13	3,14	,838	80
aitem_14	2,58	,546	80

aitem_15	2,36	,750	80
aitem_16	2,78	,656	80
aitem_17	2,49	,746	80
aitem_18	2,61	,646	80
aitem_19	2,65	,553	80
aitem_20	2,53	,573	80
aitem_21	2,70	,701	80
aitem_22	2,30	,786	80
aitem_23	3,26	,443	80
aitem_24	2,36	,750	80
aitem_25	3,39	,755	80
aitem_26	2,51	,528	80
aitem_27	2,50	,941	80
aitem_28	2,38	,905	80
aitem_29	2,91	,660	80
aitem_30	2,30	,892	80
aitem_31	2,98	,811	80
aitem_32	2,30	,973	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	81,39	90,595	-,301	,827
aitem_2	81,26	82,652	,385	,810
aitem_3	80,61	86,823	-,002	,819
aitem_4	82,44	81,464	,361	,807
aitem_5	81,35	80,686	,400	,805
aitem_6	82,16	82,669	,372	,817
aitem_7	80,91	81,777	,499	,804
aitem_8	81,19	83,192	,312	,813
aitem_9	81,51	75,645	,618	,794
aitem_10	81,33	81,741	,306	,809
aitem_11	80,86	82,981	,315	,809
aitem_12	81,31	82,623	,376	,807
aitem_13	80,80	81,782	,016	,808
aitem_14	81,36	81,044	,603	,801
aitem_15	81,58	77,488	,698	,794
aitem_16	81,16	77,935	,770	,794
aitem_17	81,45	75,339	,878	,787
aitem_18	81,33	81,691	,442	,805
aitem_19	81,29	83,904	,302	,809
aitem_20	81,41	83,461	,333	,808
aitem_21	81,24	78,715	,649	,797
aitem_22	81,64	83,930	,389	,813

aitem_23	80,68	83,893	,393	,808
aitem_24	81,58	88,273	-,111	,823
aitem_25	80,55	87,846	,381	,822
aitem_26	81,43	79,665	,778	,797
aitem_27	81,44	83,009	,397	,814
aitem_28	81,56	84,958	,090	,818
aitem_29	81,03	81,240	,471	,804
aitem_30	81,64	86,639	-,010	,822
aitem_31	80,96	81,201	,371	,806
aitem_32	81,64	81,880	,353	,812

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83,94	87,275	9,342	32



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL) =X Y
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

Notes		
Output Created	17-JAN-2022 23:38:18	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data	80
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS
		/K-S(NORMAL)=X Y
Resources		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
BUDAYA ORGANISASI	80	67,61	8,181	52	85
KOMITMEN ORGANISASI	80	68,31	8,807	50	85

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BUDAYA ORGANISASI	KOMITMEN ORGANISASI
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67,61	68,31
	Std. Deviation	8,181	8,807
	Absolute	,142	,103
Most Extreme Differences	Positive	,079	,059
	Negative	-,142	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		1,267	,924
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081	,361

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=Y BY X
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	17-JAN-2022 23:38:46
Comments	
Input	Data

	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		80
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.	
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.	
	Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KOMITMEN ORGANISASI	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
* BUDAYA ORGANISASI						

Report

KOMITMEN ORGANISASI

BUDAYA ORGANISASI	Mean	N	Std. Deviation
52	61,00	4	12,543
54	55,50	4	6,455
55	66,00	1	.

56	61,00	1	.
58	58,50	2	,707
59	56,50	2	2,121
60	71,00	2	7,071
61	63,67	3	2,517
62	65,71	7	7,499
63	78,00	3	1,000
64	70,67	3	2,887
65	74,00	1	.
66	63,50	2	7,778
67	61,00	2	11,314
68	60,00	1	.
70	70,75	4	8,958
71	70,00	3	6,557
72	73,71	7	7,783
73	69,71	7	8,883
74	66,50	4	9,883
75	73,33	3	4,041
76	78,20	5	6,760
77	73,00	2	5,657
78	71,50	2	4,950
79	68,00	2	4,243
80	66,00	1	.
81	74,00	1	.
85	81,00	1	.
Total	68,31	80	8,807

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			3171,352	27	117,457	2,066	,012
KOMITMEN	Between	Linearity	1498,484	1	1498,484	26,362	,000
ORGANISASI *	Groups	Deviation from	1672,868	26	64,341	1,132	,344
BUDAYA		Linearity					
ORGANISASI	Within Groups		2955,836	52	56,843		
Total			6127,187	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KOMITMEN ORGANISASI *	,495	,245	,719	,518
BUDAYA ORGANISASI				



LAMPIRAN
E. KORELASI

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created	17-JAN-2022 23:40:25	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data	80
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS
		/VARIABLES=X Y
Resources		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING=PAIRWISE.
	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BUDAYA ORGANISASI	67,61	8,181	80
KOMITMEN ORGANISASI	68,31	8,807	80

Correlations

		BUDAYA ORGANISASI	KOMITMEN ORGANISASI
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,495**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	,495**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



F. LAMPIRAN SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7365878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sellabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : **501 /FPSI/01.10/V/2021**
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

Medan, 20 Mei 2021

Yth. Pimpinan Koperasi TKBM Upaya Karya
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Ulfa Diasyari**
NPM : **178600221**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Koperasi TKBM Upaya Karya, Jl. Minyak, No. 1, Belawan II, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20412** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip
-



**PRIMER KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PELABUHAN BELAWAN**
UPAYA KARYA
Jln. Minyak No. 1 Belawan Telp. (061) 694-3236 Fax. (061) 694-3236
Kode Pos : 20412

BADAN HUKUM :
Nomor : 518/29/BH/PAD/IL 14/IV/KUKM/2008
Tanggal : 21 APRIL 2008

BANK :
- BTN

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 12/UPA/III.Bb/2021

Primkop TKBM "Upaya Karya" Pelabuhan Belawan menerangkan bahwa :

Nama : Ulfa Diasyari
NPM : 178600221
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian (proses pengambilan pendataan) di Kantor Primkop TKBM "Upaya Karya" Pelabuhan Belawan selama satu bulan dari tanggal 16 Juni s/d 1 Juli 2021, guna untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya karya Pelabuhan Belawan".

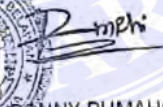
Demikian disampaikan kepada Bapak / Ibu, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Belawan, 3 Juli 2021

PENGURUA PRIMKOP TKBM "UPAYA KARYA"
PELABUHAN BELAWAN

WKL. KETUA IV WKL. SEKRETARIS IV


Drs. BONAR SIAHAAN


RONNY RUMAHORBO

Tembusan :

1. Yth. Badan Pengawas "Upaya Karya" Pel. Belawan
2. Peringgal