



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PT DIGITAL INOVATION LOUNGE**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

**Rudi Kesuma
0211 14 092**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR
JULI 2018**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT. DIGITAL INOVATION LOUNGE**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A)

(Tutus Rully, S.E., M.M)

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT. DIGITAL INOVATION LOUNGE**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Senin Tanggal, 27 / 07 / 2018

Rudi Kesuma
021114092

Menyetujui
Ketua Sidang



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam SE., MM.)



(Angka Priatna, SE., MM)

ABSTRAK

Rudi Kesuma. 021114092. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Digital Inovation Bogor. Di bawah bimbingan Hari Muharam dan Angka Priatna. 2018.

Latar belakang masalah yang terjadi dapat dilihat pada tabel 1 tentang budaya organisasi menunjukkan budaya organisasi yang cukup lemah dan bersifat positif. Namun pada praktiknya banyak karyawan yang keluar dari perusahaan sehingga target pencapaian banyak yang tidak tercapai.

Tujuan penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi PT Digital Inovation Lounge.

Metode Penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi PT Digital Inovation Lounge dilakukan pada di Jl. Pajajaran No. 39 Bogor dengan menggunakan data primer dan data sekunder dengan jumlah responden sebanyak 48 responden, metode penarikan *sampling* yang digunakan adalah metode populasi yaitu 48 orang, metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif statistik. Unit analisis yang digunakan koefisien pearson atau *rank spearman*, koefisien determinasi (R^2), dan uji signifikansi parameter individual (Uji t)

Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi dilihat dari hasil uji tabel interpretasi hasil koefisien korelasi.

Kata Kunci : budaya organisasi dan komitmen organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan YME yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi karyawan PT Digital Inovation Lounge”. Dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.Hendro Sasongko, Ak, MM,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Drs. Ketut Sunarta, Ak, MM,CA selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Dra.Hj Sri Hartini,MM selaku wakil Dekan Bid. Administrasi & Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Ibu Tutus Rully, SE,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Yudhia Mulya,SE, MM, selaku Sekretaris Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Hari Muharam SE., MM. selaku Ketua Komisi pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga proposal ini selesai.
7. Bapak Angka Priatna, SE, MM. selaku Anggota Komisi pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi kepada penulis hingga proposal ini selesai.
8. Seluruh Dosen-dosen dan staf Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberi ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan proposal penelitian.
9. Kepada orang tua, Ibu saya Siana Suwata, Bapak Johnny Haryadi serta kakak saya Yuliana. Dan anggota keluarga lain nya yang saya sayangi terima kasih kalian telah menjadi penyemangat dan motivasi untuk penulis.
10. Eneng Dwi Hastuti yang selalu menemani dan selalu memberi dukungan kepada penulis. Terimakasih atas waktu yang telah diluangkan untuk penulis.
11. Sahabat-sahabat kelas A dan B manajemen angkatan 2014 yang selama 4 tahun ini selalu menemani. Terimakasih atas kritik dan sarannya bagi penulis.

12. Teman-teman di Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih atas bantuan dan dukungannya.
13. Indra Wisnu Wardana selaku teman saya, terima kasih atas bantuannya pada penulis yang selaku mengalami kesulitan dalam menyusun skripsi.
14. Syahrul Susanto terima kasih atas bantuannya kepada penulis telah membantu saat penulis kesulitan dalam menyusun skripsi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik. Penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, 23 mei 2018

Penulis
(Rudi Kesuma)

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah Dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Budaya Organisasi	11
2.2.2. Pengertian Budaya Organisasi.....	11
2.2.2. Komponen Budaya Organisasi.....	12
2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	13
2.2.4. Karakteristik Budaya Organisasi.....	14
2.2.5. Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.3. Komitmen Organisasi	15
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi.....	16
2.3.3. Faktor-Faktor Penyebab Komitmen Organisasi...	17

2.3.4. Dampak Komitmen Organisasi.....	18
2.4. Penelitian Sebelumnya.....	18
2.5. Kerangka Pemikiran Dan Konstelasi Penelitian.....	19
2.5.1. Kerangka Penelitian.....	19
2.5.2. Konstelasi Penelitian.....	20
2.6. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	22
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	22
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	22
3.4. Operasionalisasi Variabel	23
3.5. Metode Penarikan Sampel	24
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.7. Validitas Reliabilitas.....	26
3.7.1. Uji Validitas.....	26
3.7.2. Uji Realibilitas.....	29
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	30
3.8.1. Analisis Kuantitatif.....	30
3.8.2 Koefisien Pearson.....	31
3.8.1.2. Koefisien Determinasi.....	31
3.8.1.3. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
4.1.1. Profil PT Digital Inovation Lounge	33
4.1.2. Visi Perusahaan.....	33
4.1.3. Misi Perusahaan	33
4.1.4. Fasilitas Perusahaan	34
4.1.5. Ruang Lingkup Perusahaan	34
4.2. Profil Responden.....	34
4.3. Pembahasan.....	37
4.3.1. Budaya Organisasi	37
4.3.2. Komitmen Organisasi	48

4.3.3. Hubungan Variabel	57
4.4. Interpretasi Hasil Penelitian	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	60
5.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tabel Hasil Survei.....	2
Tabel 2 Tabel Turnover Karyawan.....	4
Tabel 3 Absensi karyawan 2016-2017.....	4
Tabel 4 Pencapaian Produk Digital 2016.....	5
Tabel 5 Pencapaian Produk Digital 2017.....	6
Tabel 6 Fungsi Budaya Organisasi.....	12
Tabel 7 Operasionalisasi Variabel.....	23
Tabel 8 Skala Likert.....	25
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	26
Tabel 10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	28
Tabel 11 Hasil Uji Realibilitas Budaya Organisasi.....	29
Tabel 12 Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi.....	30
Tabel 13 Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 14 Profil Usia Responden.....	35
Tabel 15 Lama Kerja Responden.....	36
Tabel 16 Pendapat Mengenai “Perusahaan merupakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja.....	38
Tabel 17 Pendapat Mengenai “Perusahaan memberikan waktu kerja yang fleksibel.....	38
Tabel 18 Pendapat Mengenai “Perusahaan menyediakan akses teknologi informasi yang membantu pekerjaan saya.....	39
Tabel 19 Pendapat Mengenai “Pekerjaan memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari hal baru	40
Tabel 20 Pendapat Mengenai “Pekerjaan yang diberikan membuat karyawan senang untuk terlibat di dalamnya	40

Tabel 21 Pendapat Mengenai “Perusahaan membantu karyawan memahami nilai-nilai yang ada didalamnya	41
Tabel 22 Pendapat Mengenai “Terdapat sikap tolong menolong antar para anggota ketika mengalami kesulitan	42
Tabel 23 Pendapat Mengenai “Perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan	42
Tabel 24 Pendapat Mengenai “Perusahaan mendorong terciptanya rasa saling menghargai	43
Tabel 25 Pendapat Mengenai “Perusahaan membantu karyawan memahami dirinya dengan lebih baik lagi	44
Tabel 26 Pendapat Mengenai “Perusahaan mendorong karyawan bahwa semua mungkin dilakukan	44
Tabel 27 Pendapat Mengenai “Perusahaan mencukupi kebutuhan hidup karyawan	45
Tabel 28 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Budaya Organisasi(X).....	46
Tabel 29 Pendapat Mengenai “Karakteristik perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan secara personal.....	49
Tabel 30 Pendapat Mengenai “Karyawan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di perusahaan	49
Tabel 31 Pendapat Mengenai “Keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan bukan karena terpaksa	50
Tabel 32 Pendapat Mengenai “Karyawan akan rugi bila meninggalkan perusahaan	50
Tabel 33 Pendapat Mengenai “Karyawan sudah banyak berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada perusahaan.....	51
Tabel 34 Pendapat Mengenai “Karyawan bangga dapat bekerja di dalam perusahaan	51
Tabel 35 Pendapat Mengenai “Rekan kerja memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.....	52
Tabel 36 Pendapat Mengenai “Karyawan mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di perusahaan	52

Tabel 37 Pendapat Mengenai “Atasan tidak menginginkan karyawan untuk keluar dari perusahaan.....	53
Tabel 38 Skor Total dan Rata-rata Indikator Variabel Komitmen Organisasi	54
Tabel 39 Correlations.....	56
Tabel 40 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Konstelasi Penelitian.....	20
Gambar 2 Kurva Hasil hipotesis.....	32
Gambar 3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Gambar 4 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	36
Gambar 5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Marwansyah (2010 : 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Secara umum, pengertian budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa masalah tersebut. *Creemers dan Reynolds* (dalam Soetopo, 2010 : 122) menyatakan bahwa “*organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members*”(budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi) Sedangkan *Greenberg dan Baron* (dalam Soetopo, 2010 : 122) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Komitmen organisasi merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi. Menurut *Mathis dan Jackson* (2006 : 153) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan yang pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Digital Innovation Lounge (DILo) Bogor adalah tempat yang berfungsi sebagai *creative camp* bagi komunitas digital yang berada di kota Bogor dan sekitarnya. DILo bertujuan untuk meningkatkan kualitas para startup industri kreatif digital dengan menyediakan *co-working space, meeting room, business lounge* dan mengadakan program kegiatan seperti *workshop, matchmaking*, dan lomba yang semuanya berbasis digital kreatif, yang beralamat di gedung OPMC Telkom Jl. Pajajaran No. 39 Bogor.

Indikator yang dijadikan pernyataan oleh penulis merupakan bentuk bentuk budaya organisasi yang di dasarkan penjelasan para ahli mengenai arti budaya organisasi itu sendiri. Adapun indikator tersebut antara lain visi dan misi perusahaan, *core value*, yang di tetapkan perusahaan, seragam yang digunakan, logo perusahaan, serta kebiasaan yang sering dilakukan. Sehingga penulis melakukan observasi langsung di perusahaan, berikut data hasil observasi di PT Digital Inovation Lounge dengan sampel sebanyak 20 orang karyawan :

Tabel 1
Hasil Survei PT Digital Inovation Lounge Tahun 2017

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Orang yang Menjawab “Ya”	Jumlah Jawaban Orang yang Menjawab “Tidak”
1	Saya mengetahui dan memahami visi dan misi perusahaan Tempat saya bekerja	12	8
2	Saya menggunakan seragam dan peralatan kerja lainnya yang ditentukan perusahaan tempat saya bekerja	5	15
3	Saya mengetahui dan memahami makna dari logo perusahaan tempat saya bekerja	13	7
4	Saya mengetahui adanya kegiatan <i>regularly meeting</i> dan mengikuti kegiatan tersebut, yang di peruntukan kepada saya	10	10
5	Saya mengetahui value yang di terapkan perusahaan	11	9
6	Saya memahami dan menerapkan value perusahaan pada pelaksanaan kerja saya	9	11
7	Saya mengetahui dan megikuti kegiatan olahraga yang diadakan perusahaan diluar jam kerja	11	9

Sumber : Data Primer diolah 2018

Data pada tabel 1 merupakan bentuk usaha penulis untuk mencari tahu persepsi karyawan akan keberadaan budaya organisasi yang ada di PT. Digital Inovation Lounge Bogor. Data tersebut didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner yang di tujukan kepada para karyawan PT. Digital Inovation Lounge Bogor di bagian produksi digital sejumlah 20 orang.

Dari data yang tertera pada table 1, cukup jelas terlihat keberadaan budaya organisasi cukup lemah di PT. Digital Inovation Lounge. Hal tersebut terbukti dari jumlah responden yang menjawab “Ya” sebanyak 12 orang dan sisanya menjawab “tidak” 8 orang. Artinya, dari jumlah sampel bahwa yang memahami visi dan misi perusahaan hanya 12 orang, dan 8 orang yang tidak memahami visi dan misi perusahaan. Kemudian dari pertanyaan kedua terlihat jumlah responden yang menjawab “tidak” sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab “ya” sebanyak 5 orang. Artinya, banyak anggota karyawan tidak mengenakan seragamnya ketika bekerja. Pada pernyataan nomer 3 jumlah responden yang menjawab “ya” sebanyak 13 orang dan jumlah responden yang menjawab “tidak” sebanyak 7 orang. Artinya, para karyawan tidak memahami makna dari logo perusahaan. Kemudian pernyataan ke empat jumlah responden yang menjawab “ya” sebanyak 10 orang, dan yang menjawab “tidak” sebanyak 10 orang. Artinya, karyawan banyak yang tidak mengikuti kegiatan yang dilakukan perusahaan. Pernyataan ke lima jumlah responden yang menjawab “ya” sebanyak 11 orang. Dan yang menjawab “tidak” sebanyak 9 orang. Artinya, karyawan tidak memahami value yang ditetapkan oleh perusahaan. Pernyataan ke enam jumlah responden yang menjawab “ya” sebanyak 9 orang. Dan yang menjawab “tidak” sebanyak 11 orang. Artinya, karyawan tidak menerapkan value perusahaan pada pelaksanaan kerja. Kemudian pada pertanyaan ke tujuh jumlah responden yang menjawab “ya” sebanyak 11 orang. Dan yang menjawab “tidak” sebanyak 9 orang. Artinya, hanya beberapa karyawan yang mengikuti kegiatan olahraga diluar jam kerja.

Data tersebut menunjukkan bahwa kebudayaan organisasi yang cukup lemah dan bersifat positif untuk mempengaruhi komitmen organisasi di PT Digital Inovation Lounge. Namun berdasarkan pengamatan penulis melalui proses wawancara langsung terhadap salah satu pegawai di PT Digital Inovation Lounge. Pimpinan mempunyai kebijakan atau budaya yang membebaskan karyawannya mengekspresikan dirinya. kerja menjadi lebih santai, sehingga target pencapaian perusahaan banyak yang tidak tercapai. Seperti karyawan di bebaskan memakai attribute yang tidak sewajarnya. Serta karyawan di beri kebebasan dalam berpakaian, dan banyak karyawan yang sering absen atau mangkir pada saat bekerja.

Menurut *Mathis dan Jackson* (2006 : 153) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan yang pada akhirnya tercerin dalam ketidakpastian dan angka perputaran karyawan.

Namun pada praktiknya, banyak karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari PT Digital Inovation Lounge dengan berbagai macam alasan seperti gaji rendah, lingkungan kerja tidak nyaman dan pemimpin yang kurang baik. Hal ini menunjukkan lemahnya komitmen organisasi karyawan yang bekerja di PT Digital Inovation Lounge. Peningkatan karyawan resign

(mengundurkan diri) membuat PT Digital Inovation Lounge mengalami tingkat turnover yang cukup tinggi. Berikut table data turnover karyawan PT Digital Inovation Lounge dari tahun 2016-2017 :

Tabel 2
Turnover Karyawan PT Digital Inovation Lounge
Tahun 2016-2017

Tahun	Data Turnover Karyawan												Jml
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	
2016	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	4
2017	-	2	1	-	-	-	-	1	-	2	-	-	6

Sumber : Data Perusahaan PT. Digital Inovation Longe 2016-2017

Berdasarkan tabel tersebut dilihat bahwa terjadi peningkatan *turnover* karyawan dari tahun 2016 sampai 2017. Pada tahun 2016, *turnover* karyawan sebesar 4 karyawan, tahun 2017 sebesar 6 karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan PT Digital Inovation Lounge mengalami penurunan dalam hal komitmen organisasi sehingga keputusan untuk mengundurkan diri menjadi pilihan utama.

Tabel 3
Absensi Karyawan PT Digital Inovation Lounge
Tahun 2016-2017

Bulan	Tahun 2016				Tahun 2017			
	Tanpa Ket	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Ket	Sakit	Izin	Cuti
Januari	2	3	1	1	3	2	4	1
Februari	1	1	0	2	3	2	4	2
Maret	2	3	3	2	2	3	3	2
April	0	1	0	1	1	0	3	2
Mei	2	0	1	2	1	3	2	1
Juni	2	1	1	2	1	2	2	1
Juli	1	0	1	1	2	2	1	1
Agustus	1	0	1	1	1	2	3	1
September	1	1	2	3	2	1	2	2
Oktober	1	2	2	0	4	2	0	1
November	2	1	1	3	2	4	1	2
Desember	2	1	1	2	1	1	0	2
Jumlah	17	14	14	20	23	24	25	18

Sumber : Data Perusahaan PT. Digital Inovation Longe 2016-2017

Berdasarkan tabel 3 dan 4 di atas menunjukkan kenaikan jumlah absensi pada tahun 2016 yang ditunjukkan oleh tanpa keterangan 17 karyawan, sakit 14 karyawan, izin 14 karyawan, dan cuti 20 karyawan sedangkan pada tahun 2017 terjadi kenaikan yang ditunjukkan tanpa keterangan 23 karyawan, sakit 24 karyawan, izin 25 karyawan, dan cuti 18 karyawan. Maka dari data absensi di atas terdapat peningkatan absensi dari tahun 2016 ke tahun 2017 yang kurang baik dengan jumlah karyawan 54 orang dan data absensi yang tinggi di tahun 2016 dan 2017.

Tabel 4
Target Dan Realisasi Penjualan Produk
Digital PT Digital Inovation Lounge Tahun 2016

Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian	Reward
Januari	22	25	Tercapai	Insentif
Februari	28	24	Tdk Tercapai	-
Maret	21	21	Tercapai	Insentif
April	26	25	Tdk Tercapai	-
Mei	30	26	Tdk Tercapai	-
Juni	27	25	Tercapai	Insentif
Juli	23	19	Tdk Tercapai	-
Agustus	32	33	Tercapai	Insentif
September	32	38	Tercapai	Insentif
Oktober	34	30	Tdk Tercapai	-
November	34	44	Tercapai	Insentif
Desember	37	38	Tercapai	Insentif

Sumber : Data Perusahaan PT. Digital Inovation Longe 2016

Tabel 5
Target Dan Realisasi Penjualan Produk Digital
PT Digital Inovation Lounge Pada Tahun 2017

Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian	Reward
Januari	20	17	Tdk Tercapai	-
Febuari	22	29	Tercapai	Insentif
Maret	25	21	Tdk Tercapai	-
April	28	25	Tdk Tercapai	-
Mei	35	29	Tdk Tercapai	-
Juni	30	37	Tercapai	Insentif
Juli	20	15	Tdk Tercapai	-
Agustus	31	26	Tdk Tercapai	-
September	32	38	Tercapai	Insentif
Oktober	33	29	Tdk Tercapai	-
November	35	42	Tercapai	Insentif
Desember	40	37	Tdk Tercapai	-

Sumber : Data Perusahaan PT. Digital Inovation Longe 2017

Berdasarkan data diatas dapat dilihat banyak target pencapain yang tidak tercapai sebanyak 5 di tahun 2016 yaitu pada bulan Febuari, April, Mei, Juli, dan Oktober. Dan yang tercapai sebanyak 7 yaitu pada bulan Januari, Maret, Juni, Agustus, September, November dan Desember. Dan di tahun 2017 terdapat penurunan pencapaian yaitu sebanyak 8 yang tidak tercapai yaitu pada bulan Januari, Maret, April, Mei, Juli, Agustus, Oktober, dan Desember. Sedangkan yang tercapai hanya 4 yaitu di bulan Febuari, Juni, September, dan November.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas menarik minat penulis untuk membahas penelitian lebih mendalam berkenan dengan hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Segala keraguan yang dirasakan saat ini bahwa penelitian ini sangat perlu untuk dilakukan, agar berbagai pihak khususnya industri perusahaan. oleh karena itu, penulis akan mengangkat suatu penelitian yang berjudul **Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT Digital Inovation Lounge.**

1.2. Identifikasi Masalah Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Berdasarkan survei pada tabel 1, 11 dari 15 dari 20 orang menjawab “tidak” menggunakan seragam dan peralatan kerja lainnya yang ditentukan perusahaan tempat ia bekerja. 11 dari 20 orang karyawan menjawab “tidak” memahami dan menerapkan value perusahaan pada pelaksanaan kerja.
2. Berdasarkan tabel 3 dan 4 terjadi peningkatan absensi karyawan PT Digital Inovation Lounge pada tahun 2016 dan 2017.

3. Berdasarkan dari tabel 2 terjadi peningkatan turnover karyawan di PT Digital Inovation Lounge dari tahun 2016 dan 2017 sebanyak 10 orang karyawan. Dan target realisasi pencapaian penjualan produk digital PT Digital Inovation Lounge pada tahun 2016 dan 2017 banyak yang tidak tercapai.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seperti apa budaya organisasi pada PT Digital Inovation Lounge Bogor?
2. Seperti apa komitmen organisasi di PT Inovation Lounge Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT Digital Inovation Lounge?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan PT Digital Inovation Lounge Bogor sebagai bahan penyusunan masalah. Adapun maksud dari penelitian ini untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah di miliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya seperti apakah yang di terapkan pada PT Digital Inovation Lounge Bogor.
2. Untuk mengetahui komitmen karyawan yang di terapkan atasan terhadap karyawan bawahanya.
3. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi PT Digital Inovation Lounge.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritik
 Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Selain itu juga penelitian ini awal saya masuk dunia kerja. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

2. Kegunaan Praktek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pimpinan dalam menerapkan budaya serta perilaku organisasi dan dapat memberikan masukan dalam meningkatkan budaya dan komitmen organisasi di perusahaan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Werther dan Davis dalam Sutrisno (2009 : 4) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

Sutrisno (2009 : 3) menyatakan sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karya).

Ndraha dalam Sutrisno (2009 : 4), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif –inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti : *intelligence*, *creativity* dan *imagination*: tidak lagi semua-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, logam, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Sumber daya manusia disebut *human resources*, para ahli menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Ada juga yang mengatakan sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian dan sebaainya). (Sutrisno, 2009 : 5)

Dapat disimpulkan bawah sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal serta perasaan yang bekerja dalam suatu organisasi dengan membawa nilai dalam pribadinya yang digunakan untuk menciptakan efektifitas dalam kegiatan organisasi sehingga mampu mencapai setiap tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2009 : 5), manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian belas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Schuler, et al dalam Sutrisno (2009 : 6) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Flippo dalam Handoko (2011 : 3), mengatakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, perintegrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu.

Sutrisno (2009 : 6) menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan “Bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia”

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk terus membuat karyawan bekerja secara produktif, mampu mengembangkan diri secara aktif sehingga kemampuannya terus meningkat dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi strategis yang akan membantu personalia dalam mengatur sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

Sutrisno (2009 : 9-11), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja. agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Perorganisasian

Perorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Sedangkan proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar dapat mewujudkan tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan

dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa mendatang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balasan jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Definisi lain menurut *Kreitner dan Kinicki* (2008 : 79) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Schein mendefinisikan budaya organisasi adalah (2010 : 18) “*the culture of a group can now be defined as a pattern of shared basic assumptions learned by a group as it solved its problems of external adaptation and internal integration, which has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problem*”

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa masalah tersebut. *Creemers dan Reynolds* (dalam Soetopo, 2010 : 122)

menyatakan bahwa “*organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members*”(budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi) Sedangkan *Greenberg dan Baron* (dalam Soetopo, 2010 : 122) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

2.2.2 Komponen Budaya Organisasi

Deal dan Kennedy dalam Soetopo (2012 : 124) menyatakan komponen budaya organisasi :

1. Nilai-nilai yaitu keyakinan milik bersama dan filsafat anggotanya
2. Keteladanan yaitu anggota organisasi yang mempunyai karakteristik terbaik serta memiliki nilai yang kuat dalam budaya organisasi
3. Ritual yaitu upacara simbolis untuk merayakan atau memperkuat nilai-nilai dalam organisasi
4. Jaringan komunikasi budaya yaitu saluran interaksi yang digunakan untuk memperkenalkan anggota organisasi terhadap budayanya.

Greenberg dan Baron dalam Soetopo (2012 : 124) mengungkapkan lima komponen budaya organisasi yaitu :

1. Kualitas
2. Tanggung jawab
3. Kebersamaan
4. Efisiensi
5. Kebebasan

Sedangkan *Robbins* masih dalam Soetopo (2012 : 124) menyatakan pendapatnya mengenai komponen-komponen budaya organisasi, yaitu :

1. Otonomi individu yaitu kadar kebebasan, tanggung jawab, dan kesempatan individu untuk berpartisipasi dalam organisasi.
2. Struktur yaitu ada peraturan dan ketetapan yang digunakan untuk mengontrol perilaku pegawai.
3. Dukungan yaitu kadar bantuan dan keramahan manajer kepada pegawai
4. Identitas yaitu kadar kenalnya anggota terhadap organisasi secara keseluruhan, terutama informasi kelompok kerja dan keahlian profesionalnya
5. Hadiah performansi yaitu kadar alokasi hadiah yang didasarkan pada kriteria performansi pegawai.

6. Toleransi konflik, yaitu kadar konflik dalam hubungan antara sejawat dan kemauan untuk jujur dan terbuka terhadap perbedaan.
7. Toleransi resiko yaitu kadar dorongan terhadap pegawai untuk agresif, inovatif, dan berani mengganggu resiko.

De Roche dalam Soetopo (2012 : 125) memberikan pendapatnya mengenai komponen budaya organisasi yaitu :

1. Struktur dan perintah
2. Dukungan bagi interaksi social
3. Dukungan bagi kegiatan-kegiatan intelektual atau belajar
4. Komitmen yang kuat terhadap nilai dan visi organisasi.

2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai fungsi oleh karena itu pengaruhnya yang kuat dalam suatu organisasi. Soetopo (2012 : 126) membagi dua fungsi budaya organisasi:

1. Fungsi eksternal budaya organisasi yaitu untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan di luar organisasi.
2. Fungsi internal budaya organisasi yaitu berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia.

Schein (1992 : 52 dan 56) menyatakan fungsi budaya organisasi dalam 2 bagian yaitu : adaptasi eksternal dan integrasi internal. Lalu membaginya dalam bentuk table yaitu :

Tabel 6
Fungsi Budaya Organisasi

No	Adaptasi Eksternal	Integrasi Internal
1	Misi dan strategi. Mengembangkan consensus mengenai tugas utama, misi inti atau fungsi laten yang diinginkan dari kelompok	Bahasa bersama dan kategori konsep. Jika para anggota tidak dapat saling berkomunikasi dan saling memahami, berdasarkan definisi, tidak mungkin ada kelompok.
2	Tujuan. Mengembangkan consensus, tentang tujuan, tujuan ini harus merupakan cerminan konkret dan misi inti.	Batas dan kriteria kelompok. Untuk memasukan dan mengeluarkan salah satu bidang budaya yang terpenting adalah siapa yang keluar dan berdasarkan kriteria apa keanggotaan kelompok di tentukan.
3	Cara. Mengembangkan consensus tentang cara-cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan misalnya : pembagian tenaga kerja, struktur organisasi, system imbalan dan	Wewenang dan status. Setiap organisasi harus bekerja dengan susunan kekuasaan, kriteria, dan aturan tentang bagaimana karyawan mendapatkannya, memelihara dan kehilangan kekuasaan.

	sebagainya.	
4	Ukuran. Mengembangkan konsensus kriteria yang akan digunakan untuk mengukur seberapa baik kelompok dalam mencapai tujuan dan targetnya.	Keakraban, persahabatan dan kasih sayang. Setiap organisasi harus bekerja dengan aturan main tentang hubungan antar rekan sekerja, dan karyawan berbeda jenis kelamin.
5	Koreksi. Mengembangkan consensus tentang strategi-strategi, perbaikan atau penanggulangan yang di perlukan bila kelompok tidak mencapai tujuan.	Ganjaran dan hukuman. Consensus tentang kriteria lokasi imbalan dan hukuman. Setiap kelompok harus mengetahui perilaku baik dan jelek yang berpengaruh kepada imbalan dan hukuman.

2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mereka mengenai karakteristik dari setiap budaya organisasi. Berikut para ahli mengenai karakteristik budaya organisasi :

Robbins (2010 : 86) menyatakan sepuluh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Inisiatif individual yang terdiri dari : tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko : sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
3. Arah : sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai kinerja.
4. Integrasi : tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen : tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan.
6. Kontrol : jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
7. Identitas : tingkat sejauh mana para karyawan mengidentifikasi diri secara keseluruhan dengan organisasinya dari pada dengan kelompok kerja tertentu.
8. System imbalan : tingkat sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kriteria kinerja karyawan sebagai kebalikan dan senioritas
9. Toleransi terhadap konflik dan tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi : tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.

O'Reilly dan Jehn dalam Soetopo (2012 : 131) menyatakan pendapatnya mengenai tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. *Innovation and risk taking*, yakni derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. *Attention to detail*, yakni derajat sejauh mana pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. *Outcome orientation*, yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil.
4. *People orientation* yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang.
5. *Team orientation* yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan atas dasar tim kerja dari pada individu.
6. *Aggressiveness* yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif dan kompetitif bukan santai-santai.
7. *Stability* yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pemeliharaan.

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Smith dalam *Dajani* (2009 : 79) menyatakan bahwa Indikator budaya organisasi yaitu :

1. *Physical*. Melihat hal-hal yang berkaitan dengan tingkah laku dan perilaku individu, system, prosedur, peraturan, dan struktur
2. *Intellectual*. Digunakan untuk melihat dukungan perusahaan dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan dan meningkatkan kemampuan mereka.
3. *Emotional*. Berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk mengakui, mengenali, mengawasi, membedakan dan masuk kedalam emosi para anggotanya untuk kemudian dimanifestasikan ke dalam norma-norma keorganisasian dan rutinitas lain yang berkaitan dengan perasaan.
4. *Spiritual*. Berkaitan dengan tempat kerja dimana makna spiritualitas dalam tempat kerja tidaklah hanya berkaitan dengan hal-hal yang bersifat religious, namun lebih kepada pemahaman mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai makna dari pekerjaan yang dilakukan dan yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut di luar hal-hal yang bersifat material.

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Sebuah organisasi yang sehat harus mempunyai komitmen dari setiap karyawan untuk bersedia memberikan kinerja terbaik dan loyalitas yang tinggi. Komitmen sangat penting dalam organisasi agar semua kegiatan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut *Allen dan Meyer* (1997 : 179) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan

dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kanter dalam Allen dan Meyer (1997 : 180) mengungkapkan definisi dari komitmen organisasi yang focus pada persepsi mengenai kerugian yang disebutnya *cognitive-continuance commitment*. Dalam definisi ini, komitmen organisasi dipandang sebagai keuntungan yang diasosiasikan dengan mempertahankan keterlibatan dalam organisasi dan kerugian yang diasosiasikan dengan meninggalkan organisasi.

Steers (1982 : 58) menyatakan komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mendefinisikan keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi, yang ditandai dengan tiga hal yaitu : penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Staw dan Novari (2007 : 73) menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu sebuah proses dimana para pekerja mengidentifikasi nilai dan tujuan dari organisasi dan berkeinginan untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi mencakup hubungan atau keterikatan antara seorang individu dengan organisasi tertentu yang bersifat konstan dan mempengaruhi individu untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi itu.

2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1997 : 183) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga buah Indikator, yaitu :

1. Komitmen efektif yaitu merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu pada organisasi dimana dia menjadi anggotanya. Hubungan emosional yang kuat akan berdampak pada keinginan individu untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya.
2. Komitmen kontinuans yaitu merujuk pada kesadaran akan kerugian yang akan didapat bila individu meninggalkan organisasi. Kecenderungan individu bertahan dalam komponen kontinuans karena mereka merasakan kebutuhan untuk mempertahankan keanggotaannya. Selain itu karyawan juga mempertimbangkan hal-hal yang sudah diinvestasikan selama bekerja di organisasi.
3. Komitmen normatif yaitu merefleksikan perasaan individu akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normative karena adanya tekanan normative yang terinternalisasi dalam diri karyawan selama proses sosialisasi nilai-nilai pada

masa awal bergabung. Hal ini akan mengakibatkan tanggung jawab moral untuk bertahan dalam organisasi.

Mowday, Porter dan Steers dalam Dajani (2009 : 92) menyatakan definisi dari komitmen organisasi yaitu bahwa komitmen keorganisasian merupakan kekuatan relative mengenai identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi dengan didasarkan tiga komponen yaitu :

1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Keinginan untuk mengerahkan energy yang penuh atas organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi.

2.3.3. Faktor-Faktor Penyebab Komitmen Organisasi

Menurut *Meyer dan Allen* (1997 : 185) setiap komponen dari komitmen organisasi memiliki penyebabnya masing-masing :

1. Komponen komitmen afektif memiliki tiga buah penyebab yaitu :
 - Karakteristik organisasi yang berkaitan dengan variable struktur organisasi yang memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif
 - Karakteristik personal yang dalam hal ini telah dilakukan penelitian yang difokuskan pada variable demografis yaitu gender, usia, dan masa kerja.
 - Pengalaman kerja yang mengemukakan bahwa hubungan yang kuat dan konsisten antara individu dengan organisasinya dipengaruhi oleh pengalaman kerja.
2. Komponen komitmen kontinuans memiliki tiga buah factor penyebab yaitu :
 - Investasi yang berkaitan erat dengan teori yang dikembangkan oleh Becker mengenai side-bet yaitu tindakan yang menghubungkan seseorang dalam rangkaian tindakan tertentu yang menyebabkan ia mengalami kerugian jika menghentikan aktivitas tersebut. Meninggalkan organisasi berarti individu kehilangan tenaga, waktu dan uang yang telah ia investasikan dalam organisasi.
 - Persepsi individu yang mengacu pada individu yang berpikir bahwa mereka mempunyai banyak pilihan pekerjaan akan mempunyai komitmen kontinuans yang lebih lemah dibandingkan dengan individu yang menganggap dirinya hanya mempunyai sedikit pilihan pekerjaan.
 - Komponen komitmen normatif mengatakan bahwa perkembangan komitmen normatif terjadi berdasarkan sekumpulan tekanan yang dirasakan oleh individu selama sosialisasi awal dan selama sosialisasi yang dijalani sebagai orang baru dalam suatu organisasi. Perkembangan komitmen normatif juga dipengaruhi oleh kontrak psikologis yang terdiri dari keyakinan bahwa pihak-pihak terlibat dalam hubungan kerjasama harus memenuhi kewajiban mereka.

2.3.4. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut *Allen dan Meyer* (1997 : 187) dampak komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Job Performance*, karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan bekerja lebih keras dan performa mereka lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang komitmen afektifnya lemah. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat termotivasi untuk menampilkan performa kerja yang lebih baik.
2. *Absenteeism*, komitmen berkolerasi signifikan dengan absensi yang dilakukan secara disengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya dari pada karyawan dengan komitmen afektifnya rendah.
3. *Tenure* (lama bekerja), karyawan mungkin memerlukan sejumlah pengalaman tertentu dalam organisasi untuk mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi atau pelayanan jangka panjang yang dilakukan karyawan membuat ia terikat secara afektif terhadap organisasi.
4. *Turnover*, komitmen organisasi berkolerasi negative dengan perilaku turnover yang dilakukan secara sengaja. Secara khusus karyawan dengan komitmen kontinuans cenderung untuk bertahan dalam organisasi.
5. *Tardiness* (keterlambatan), komitmen organisasi berkolerasi negative dengan keterlambatan. Hadir secara tepat waktu ke tempat kerja merupakan representasi sikap positif terhadap organisasi. Penurunan angka keterlambatan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Luthfah Nurfaizah Derajat, Rosyidah (2012)	Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat bagian rawat inap kelas II dan III rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.	menyatakan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, bahwa dengan adanya budaya organisasi akan sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasi karyawan.
2	Arini Sedyaningsih (2012)	Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Akuntansi dan	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan yang sedang antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan divisi akuntansi dan operasional Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat.

		Oprasional Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat”	
3	Dian Puspa Rini 2013	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi pada Restoran MP Lasagna Gulung	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan yang kurang baik antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan MP Lasagna Gulung.

2.5. Kerangka Pemikiran Dan Konstelasi Penelitian

2.5.1. Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan tidak hanya ingin berhenti pada satu tujuan atau target karena persaingan sudah semakin sengit apalagi di antara perusahaan digital yang saat ini banyak di cari konsumen. Perusahaan harus terus melakukan inovasi dan kreatifitas yang didukung dari setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk tetap mendukung sumber daya manusia yang bekerja di organisasi adalah menciptakan budaya organisasi yang sehat.

Budaya organisasi adalah sebuah pola yang menjadi asumsi dasar bagi setiap individu dalam organisasi untuk dapat menyelesaikan permasalahan dan menjadi pedoman bagi anggota baru dalam berpikir, berpersepsi, dan merasakan jalan yang sama dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Soetopo (2012 : 123) budaya organisasi berkenan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma perilaku, ideology, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki organisasi.

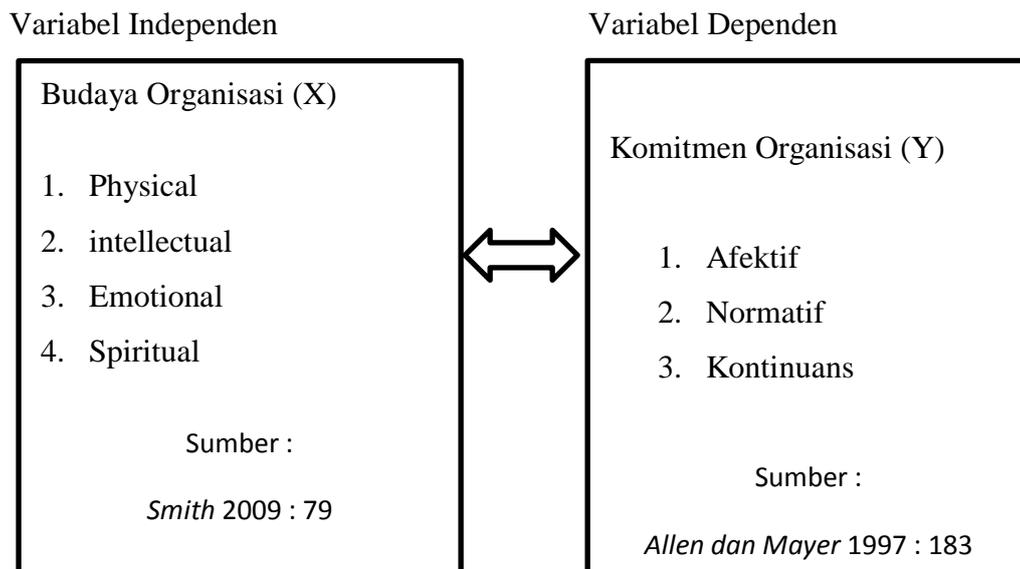
Budaya organisasi dapat berjalan dengan baik dan berhubungan dengan hal-hal dalam organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi. *Allen dan Meyer* (1997 : 180) menyatakan bahwa sebuah nilai budaya memiliki pengaruh yang luas dengan berbagai masalah organisasi seperti pembuatan keputusan strategis, etika, korporasi, pengambilan keputusan oprasional, konflik interpersonal, kualitas hubungan kerja, pemilihan karir dan kemajuannya, motivasi kerja serta komitmen karyawan. Dengan kata lain budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan komitmen organisasi.

Menurut *Allen dan Meyer* (1997 : 179) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dianggap pernyataan hubungan karyawan dengan organisasi yang jika hubungannya berjalan baik maka organisasi akan berjalan dengan baik dan karyawan akan melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1997 : 183) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga buah Indikator, yaitu :

1. Komitmen efektif yaitu merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu pada organisasi dimana dia menjadi anggotanya. Hubungan emosional yang kuat akan berdampak pada keinginan individu untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya.
2. Komitmen kontinuans yaitu merujuk pada kesadaran akan kerugian yang akan didapat bila individu meninggalkan organisasi. Kecenderungan individu bertahan dalam komponen kontinuans karena mereka merasakan kebutuhan untuk mempertahankan keanggotaannya. Selain itu karyawan juga mempertimbangkan hal-hal yang sudah diinvestasikan selama bekerja di organisasi.
3. Komitmen normatif yaitu merefleksikan perasaan individu akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normative karena adanya tekanan normative yang terinternalisasi dalam diri karyawan selama proses sosialisasi nilai-nilai pada masa awal bergabung. Hal ini akan mengakibatkan tanggung jawab moral untuk bertahan dalam organisasi.

2.5.2. Konstelasi Penelitian



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atau dugaan penelitian. Berdasarkan penelitian di atas maka penelitian mempunyai paradigma dan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga budaya organisasi pada PT. Digital Inovation Lounge Bogor cukup baik.
2. Diduga komitmen organisasi di PT. Digital Inovation Lounge Bogor cukup baik
3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Digital Inovation Lounge Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan PT Digital Inovation Lounge. Penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena berfokus pada variable, mengukur fakta-fakta objektif dan analisa statistik.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisai sebagai indikator physical, intellectual, emotional dan spiritual. dan komitmen organisasi sebagai indikator afektif, kontinuans dan normatif.

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT. Digital Inovation Lounge sebanyak 48 responden.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada PT. Digital Inovation Lounge yang beralamat di Jl. Pajajaran No. 39 Bogor.

3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan penulis adalah kualitatif yang merupakan data primer dan data sekunder. Data kualitatif adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan data primer, yaitu dilakukan melalui:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuisisioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan budaya organisasi Dengan komitmen organisasi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi mengenai budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 7
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Physical	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perusahaan merupakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja. ➤ Perusahaan memberikan waktu kerja yang fleksibel ➤ Perusahaan menyediakan akses teknologi informasi yang membantu pekerjaan saya. 	Ordinal
	Intellectual	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pekerjaan memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari hal baru. ➤ Pekerjaan yang diberikan membuat karyawan senang untuk terlibat di dalamnya ➤ Perusahaan membantu karyawan memahami nilai-nilai yang ada didalamnya. 	Ordinal
	Emotional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Terdapat sikap tolong menolong antar para anggota ketika mengalami kesulitan. ➤ Perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan. ➤ Perusahaan mendorong terciptanya rasa saling menghargai. 	Ordinal
	Spiritual	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perusahaan membantu karyawan memahami dirinya dengan lebih baik lagi. ➤ Perusahaan mendorong karyawan bahwa semua mungkin dilakukan. ➤ Perusahaan mencukupi kebutuhan 	Ordinal

		hidup karyawan.	
Komitmen Organisasi (Y)	Afektif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karakteristik perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan secara personal ➤ Karyawan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di perusahaan. ➤ Keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan bukan karena terpaksa. 	Ordinal
	Kontinuans	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karyawan akan rugi bila meninggalkan perusahaan. ➤ Karyawan sudah banyak berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada perusahaan. ➤ Karyawan bangga dapat bekerja di dalam perusahaan. 	Ordinal
	Normatif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rekan kerja memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. ➤ Karyawan mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di perusahaan. ➤ Atasan tidak menginginkan karyawan untuk keluar dari perusahaan. 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Sensus adalah kegiatan mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengamati seluruh elemen dari populasi. Dari hasil pengamatan akan diperoleh karakteristik dari populasi yaitu berupa ukuran-ukuran yang disebut dengan parameter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Digital Inovation Lounge dengan jumlah 48 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk menunjang dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber asli, teknik ini mencakup :

a) Wawancara

Wawancara yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dalam masalah ini, guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan dengan objek yang diteliti, yaitu mengenai budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

b) Kuisisioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis. Dimana peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang bersangkutan Kuesioner. Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, data yang masuk akan diolah kemudian dilakukan pengukuran data dengan pembobotan. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai bahan penelitian. Dalam hal ini data kuesioner menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Dengan demikian, data yang diperoleh dari responden adalah data kualitatif, kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif, maka ditentukan skor yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 8
Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2014 : 169)

c) Survei

Metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Jadi bisa disimpulkan survei adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi mengenai budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

3.7. Validitas Reliabilitas

Uji kualitas data adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuisioner, tujuannya untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Uji ini terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas pertanyaan dilakukan untuk mengetahui hasil penelitian yang valid dan reliabel, maka diperlukan instrument yang valid dan reliable. Instrumen budaya organisasi terdiri dari 12 pernyataan yang diujicobakan kepada 30 orang di luar sampel penelitian. Instrumen ini menggunakan tata cara scoring berbentuk skala kontinum sehingga penentuan validitasnya menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Pada tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$, validitas diuji dengan Z_{tabel} 0.361, yang mana butir pernyataan dinyatakan valid jika Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} , dan butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika Z_{hitung} lebih kecil dari Z_{tabel} .

1. Uji Validitas Budaya Organisasi

Dalam menguji validitas variabel ini, peneliti mengajukan 12 pernyataan pada 30 responden. Dari 12 Pernyataan yang diajukan kepada 30 responden tersebut 12 pernyataan dinyatakan valid karena $Z_{hitung} \geq 0.361$.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

Indikator	Pertanyaan	Z_{tabel}	Z_{hitung}	Simpulan
1. Pshysical	1. Perusahaan merupakan tempat menyenangkan untuk bekerja.	0.869	0.361	Valid
	2. Perusaahn memberikan waktu kerja yang fleksibel	0.905	0.361	Valid
	3. Perusahaan menyediakan akses teknologi informasi yang membantu pekerjaan saya	0.953	0.361	Valid
2. Intellectual	1. Pekerjaan memberikan karyawan kesempatan	0.480	0.361	Valid

	untuk mempelajari hal baru			
	2. Pekerjaan yang di berikan membuat karyawan senang untuk terlibat didalamnya	0.441	0.361	Valid
	3. Perusahaan membantu karyawan memahami nilai-nilai yang ada didalamnya	0.814	0.361	Valid
3. Emotional	1. Terdapat sikap tolong menolong antara para anggota ketika mengalami kesulitan	0.757	0.361	Valid
	2. Perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan	0.615	0.361	Valid
	3. Perusaahn mendorong terciptanya saling menghargai	0.831	0.361	Valid
4. Spirtual	1. Perusaahn membantu karyawan memahami dirinya dengan lebih baik lagi	0.863	0.361	Valid
	2. Perusaahn mendorong karyawan bahwa semua mungkin dilakukan	0.897	0.361	Valid
	3. Perusaahn mencukupi kebutuhan hidup karyawan	0.821	0.361	Valid

Sumber : Data diolah 2018

2. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Dalam menguji validitas variabel ini, peneliti mengajukan 9 pernyataan pada 30 responden. Dari 9 Pernyataan yang diajukan kepada 30 responden tersebut 9 pernyataan dinyatakan valid karena $Z_{hitung} \geq 0,361$

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Indikator	Pertanyaan	Z_{tabel}	Z_{hitung}	Simpulan
1. Afektif	1. Karakteristik perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan secara personal	0.536	0.361	Valid
	2. Karyawan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan diperusahaan	0.556	0.361	Valid
	3. Keinginan karyawan untuk bertahan diperusahaan bukan karena terpaksa	0.589	0.361	Valid
2. Kontinuans	1. Karyawan akan rugi bila meninggalkan perusahaan	0.512	0.361	Valid
	2. Karyawan sudah banyak berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada perusahaan	0.551	0.361	Valid
	3. Karyawan bangga dapat bekerja dalam perusahaan	0.513	0.361	Valid
3. Normatif	1. Rekan kerja memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan	0.486	0.361	Valid
	2. Karyawan mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di perusahaan	0.685	0.361	Valid
	3. Atasan tidak menginginkan karyawan untuk keluar dari perusahaan	0.456	0.361	Valid

Sumber : data diolah 2018

3.7.2. Uji Realibilitas

Instrumen penelitian dikatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika pada saat digunakan untuk mengukur beberapa kali dan hasilnya sama atau relatif sama. Formula yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen budaya organisasi sebagai alat ukur adalah koefisien Alfa dari *Cronbach* yang menghitung nilai varian yang sah atau valid. Instrumen akan dinilai *reliable* jika memiliki koefisien $\geq 0,7$.

1. Uji Realibilitas Budaya Organisasi (X)

Dalam uji realibilitas, item pertanyaan yang diajukan adalah sebanyak 12 item, dimana 12item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's Alpha* :

Tabel 11
Hasil Uji Realibilitas Budaya Organisasi (X)

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Hasil Output *case Processing Summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 nilai persentase 100%

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	12

Dari tabel *Reability Statistics* dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,874 dimana $> 0,70$, maka dari hasil pengujian ini dinyatakan item pertanyaan reliabel. Dan dari output *Case Processing Summary*, menjelaskan bahwa jumlah data yang valid sebanyak 12 item dengan persentase 100%. Maka, tidak ada item yang dikeluarkan dan artinya instrumen penelitian ini reliabel dan valid.

2. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Dalam uji reliabilitas, item pertanyaan yang diajukan adalah sebanyak 20 item, dimana 20 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's Alpha*:

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure

Hasil Output *case Processing Summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 nilai persentase 100%

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	9

Dari tabel *Reliability Statistics* dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,832 dimana $> 0,70$, maka dari hasil pengujian ini dinyatakan item pertanyaan reliabel. Dan dari output *Case Processing Summary*, menjelaskan bahwa jumlah data yang valid sebanyak 9 item dengan persentase 100%. Maka, tidak ada item yang dikeluarkan dan artinya instrumen penelitian ini reliabel dan valid.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan, dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji uji validitas, uji reliabilitas dan korelasi person dengan menggunakan SPSS versi 23.

3.8.1. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pengolahan data analisis kuantitatif menggunakan kaidah statistic terhadap data berupa angka atau numerik, data kuantitatif berupa data mengenai aspek yang dapat dikuantifikasi, dalam bentuk angka (variable yang dianalisis), dan hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

3.8.2 Koefisien Pearson (Rank Spearman)

Analisis korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain (Sugiyono, 2009:172). Rumus *Rank Spearman* adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s : Koefisien Korelasi Spearman

n : Jumlah sampel Penelitian

$\sum d^2$: Total Kuadrat Selisih antar Ranking (Sugiyono, 2013: 255)

3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sumber : Ghozali, 2009)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika KD mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika KD mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat

3.8.4. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan yaitu :

$$z = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber Riduwan (2005: 139)

Keterangan :

t: Nilai t hitung

r: Koefisien korelasi hasil r hitung

n: Jumlah sampel

Distribusi tabel t untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $n-2$ dengan uji satu pihak. Kaidah pengujian jika t hitung > dari t tabel berarti maka tolak H_0 , artinya ada hubungan yang signifikan Kriteria hipotesis :

$H_0 ; p = 0$: tidak ada hubungan yang positif antara variabel (budaya organisasi) dengan variabel (komitmen organisasi)

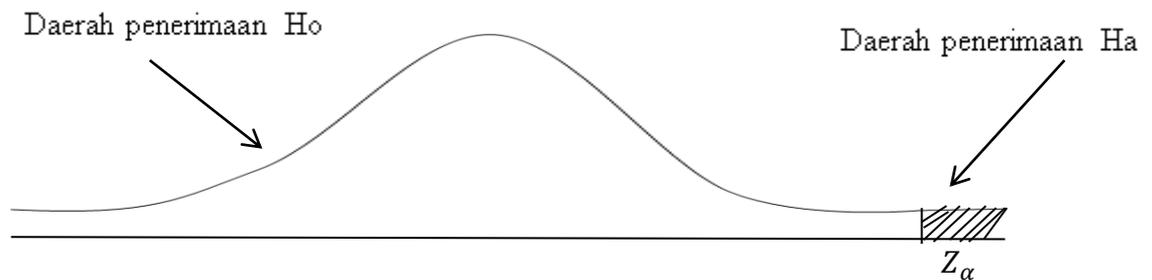
$H_a ; p > 0$: ada hubungan yang positif antara variabel (budaya organisasi), dengan variabel (komitmen organisasi)

Kriteria pengujian:

Probabilitas $> 0,05$ jadi H_0 diterima

Probabilitas $\leq 0,05$ jadi H_0 ditolak

Kriteria pengujian bisa dilihat dalam bentuk kurva dibawah ini:



Gambar 2. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

Sumber : Sugiyono (2013: 241)

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil PT Digital Inovation Lounge

Perkembangan ekonomi dunia terus bergeser, dari era pertanian dan industri hingga abad ke-19, lalu masuk ke era informasi, hingga saat ini telah masuk ke era konseptual. Sebuah era di mana perkembangan ekonomi banyak didorong oleh para pelaku-pelaku industri kreatif, yang hadir dan tumbuh dengan menawarkan gelombang kebutuhan baru yang sesuai dengan perkembangan masyarakat.

Perkembangan yang sama terjadi juga di tanah air, Pemerintah Indonesia menunjukkan komitmen serius untuk mendorong perkembangan ekonomi kreatif sesuai dengan konteks Indonesia, ekonomi kreatif yang memiliki akar budaya dari Indonesia namun juga memiliki potensi masuk ke pasar global. Salah satu langkahnya adalah dengan pembentukan Badan Ekonomi Kreatif. Sektor ekonomi kreatif yang menunjukkan perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir adalah sektor kreatif digital. Hal ini antara lain juga didorong oleh pesatnya pertumbuhan pengguna perangkat telekomunikasi dan internet di tanah air dan di dunia.

Untuk itu perlu dibangun ekosistem yang sehat bagi sektor kreatif digital di Indonesia, ekosistem yang mampu menumbuhkan lebih banyak lagi bibit-bibit digitalpreneur nasional.

Salah satunya faktor yang masih menjadi kendala dalam ekosistem tersebut saat ini adalah masih terjadi gap kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang tersedia dengan yang dibutuhkan untuk membangun sektor ini.

Sebagai langkah nyata untuk menumbuhkan lebih banyak lagi bibit digitalpreneur di tanah air, MIKTI (Masyarakat Industri Kreatif TIK Indonesia), dengan dukungan PT Telkom, telah mengembangkan *Creative Camp DILo* (Digital Innovation Lounge) di berbagai kota di tanah air.

4.1.2. Visi

Digital Innovation Lounge (DILo) diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas bibit-bibit digital preneur, sekaligus juga mendukung pemberdayaan masyarakat dan komunitas di tanah air.

4.1.3. Misi

1. Menumbuhkan bibit-bibit baru digitalpreneur melalui berbagai program dan kegiatan;
2. Meningkatkan kapabilitas komunitas kreatif dan digitalpreneur pemula agar mampu bersaing di level nasional bahkan global;

3. Menyediakan jejaring kolaborasi antar pemangku kepentingan di sektor kreatif digital agar terjadi kerjasama mutual;
4. Mendukung program pemerintah untuk meningkatkan kualitas SDM dan pengembangan ekonomi kreatif nasional.

4.1.4. Fasilitas Perusahaan

DILO – DIGITAL INNOVATION LOUNGE merupakan pusat interaksi peminat dan pelaku industri kreatif digital yang bertujuan menciptakan bibit-bibit digitalpreneur yang selanjutnya siap masuk ke industri (*Creative Center*).

Co-working space

DILo berfungsi sebagai ruang kerja bersama yang dapat digunakan oleh digitalpreneur-digitalpreneur pemula, sebelum mereka mampu membiayai ruang kantor sendiri.

Meeting room

DILo menyediakan ruang-ruang meeting yang dapat digunakan digitalpreneur-digitalpreneur pemula berdasarkan penjadwalan yang dilakukan.

Classroom

DILo menyediakan ruang-ruang kelas yang dapat digunakan untuk melakukan berbagai training dan workshop berdasarkan penjadwalan yang dilakukan.

Lounge

DILo dapat digunakan sebagai tempat penyelenggaraan gathering atau launching produk.

4.1.5. Ruang Lingkup Perusahaan

Pada kegiatan Internship kali ini tergabung dalam Team Software Development. Team Software Development adalah team yang bekerja dalam pengembangan perangkat lunak. Jadwal masuk Internship sama dengan karyawan yang bekerja di PT. Digital Innovation Lounge (DILo) Bogor yaitu dari hari Senin – Jumat dan dari pukul 09.00 – 17.00 WIB.

Internship kali ini tergabung dalam team yang menangani sistem indie home cinema. Internship kali ini meliputi analisa dan perancangan sistem yang cocok untuk sistem indie home cinema. Pada penelitian kali ini menggunakan 3 aplikasi yang berbeda, diantaranya Android, Web, dan Desktop. Dalam penelitian kali ini penulis ditugaskan menganalisis dan merancang aplikasi berbasis android.

4.2. Profil Responden

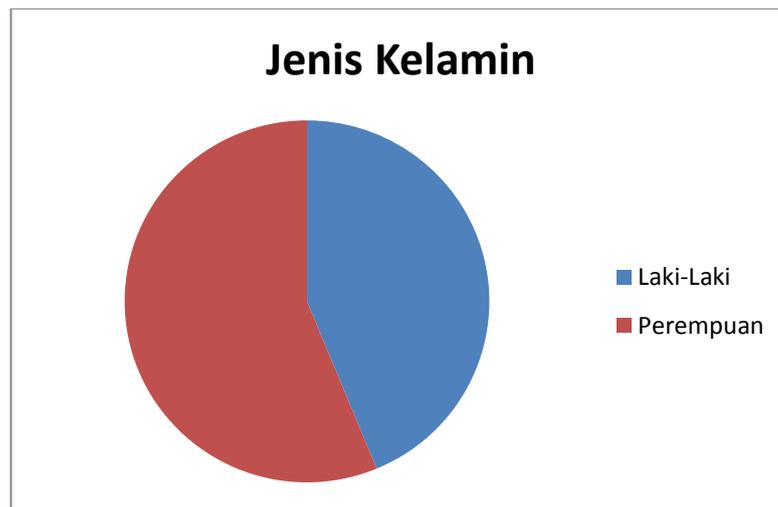
Profil responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Berikut data profil responden pada PT Digital Innovation Lounge Bogor.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 13
Profil Responden Pada PT Digital Inovation Lounge

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Perempuan	27	56
Laki-laki	21	44
Jumlah	48	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan sebanyak 48 orang terdiri dari 27 orang perempuan (56%), dan 21 orang laki-laki (44%).



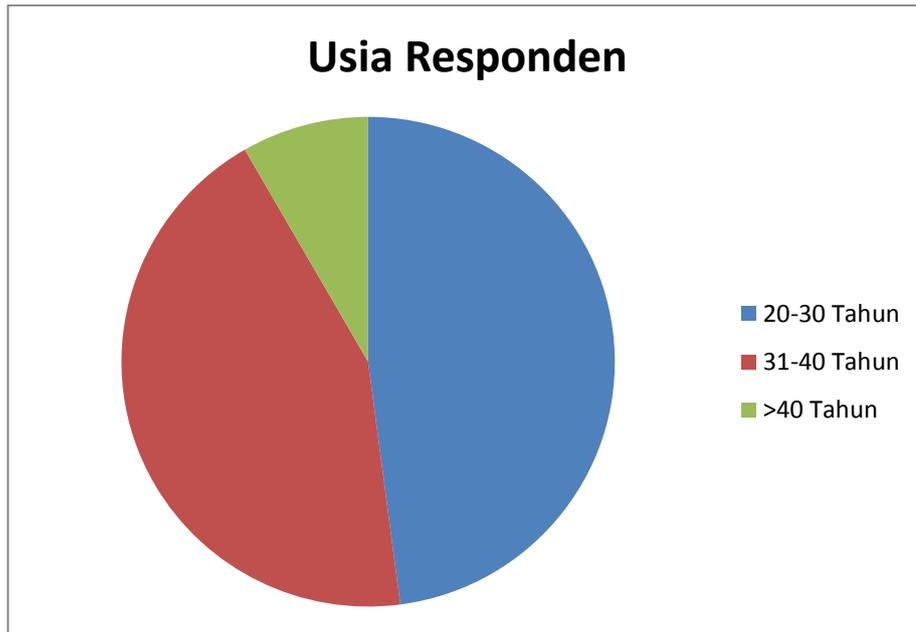
Gambar 3
Profil Responden Berdasarkan jenis kelamin

2. Usia Responden

Tabel 14
Profil Responden Pada PT Digital Inovation Lounge

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	23	48
31-40 Tahun	21	45
>40 Tahun	4	9
Jumlah	48	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 23 orang (48%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 21 orang (45%), dan responden lebih dari 40 tahun sebanyak 4 orang (9%).



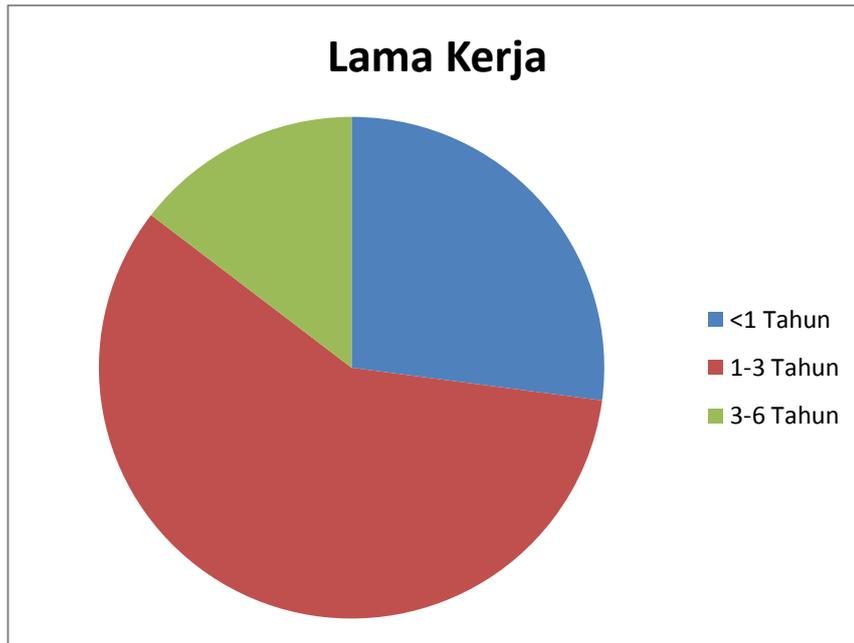
Gambar 4
Profil Responden Berdasarkan Usia

3. Lama Kerja

Tabel 15
Profil Responden PT Digital Inovation Lounge

Lama Kerja	Jumlah orang	Persentase (%)
< 1 tahun	13	27
1 – 3 tahun	28	58
3 – 6 tahun	7	15
Jumlah	48	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang (27%), responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 28 orang (58%), responden dengan lama bekerja 3 - 6 tahun sebanyak 7 orang (15%).



Gambar 5
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.3. Pembahasan

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari budaya organisasi dan komitmen organisasi, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 23.

4.3.1. Budaya Organisasi pada PT Digital Inovation Lounge Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi yang ada pada PT Digital Inovation Lounge, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

1. Physical

Tabel 16
Pendapat mengenai “Perusahaan merupakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	45,8
Setuju	4	20	80	41,7
Kurang Setuju	3	6	18	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa perusahaan merupakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja berpendapat sangat setuju 48,5 dan setuju sebanyak 41,7%, dan kurang setuju sebanyak 12,5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang bekerja di perusahaan.

Tabel 17
Pendapat mengenai “Perusahaan memberikan waktu kerja yang fleksibel”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	62,5
Setuju	4	15	60	31,3
Kurang Setuju	3	3	9	6,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	219	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata karyawan PT Digital Inovaton Lounge yang menyatakan Perusahaan memberikan waktu kerja yang fleksibel berpendapat sangat setuju sebanyak 62,5%, setuju sebanyak 31,3%, dan kurang setuju sebanyak 6,3. Ini artinya karyawan menyukai waktu kerja yang fleksibel.

Tabel 18
Pendapat mengenai “Perusahaan menyediakan akses teknologi informasi yang membantu pekerjaan saya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	64,6
Setuju	4	15	60	31,3
Kurang Setuju	3	2	6	4,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	221	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa perusahaan menyediakan akses teknologi informasi yang membantu pekerjaan saya berpendapat sangat setuju sebanyak 31,3%, setuju sebanyak 64,6%, dan kurang setuju sebanyak 4,2.

Berdasarkan hasil pada tabel skor tertinggi berada pada tabel 17 yang artinya budaya organisasi dengan indikator perusahaan menyediakan akses teknologi informasi yang membantu pekerjaan saya. Skor rata – rata pernyataan pada indikator Pysical adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{208+219+221}{3}$$

$$= 216$$

2. Intellectual

Tabel 19
Pendapat mengenai “Pekerjaan memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari hal baru.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	60,4
Setuju	4	14	56	29,2
Kurang Setuju	3	5	15	10,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	216	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa pekerjaan memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari hal baru berpendapat sangat setuju sebanyak 60,4%, setuju sebanyak 29,2%, dan kurang setuju sebanyak 10,4.

Tabel 20
Pendapat mengenai “Pekerjaan yang diberikan membuat karyawan senang untuk terlibat di dalamnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	54,2
Setuju	4	19	76	39,6
Kurang Setuju	3	3	9	6,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	215	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan membuat karyawan senang untuk terlibat di dalamnya berpendapat sangat setuju sebanyak 54,2%, setuju sebanyak 39,6%, dan kurang setuju sebanyak 6,3%.

Tabel 21
Pendapat mengenai “Perusahaan membantu karyawan memahami nilai-nilai yang ada didalamnya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	60,4
Setuju	4	15	60	31,3
Kurang Setuju	3	4	12	8,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	217	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa Perusahaan membantu karyawan memahami nilai-nilai yang ada didalamnya berpendapat sangat setuju sebanyak 60,4%, setuju sebanyak 31,3%, dan kurang setuju sebanyak 8,3%.

Berdasarkan hasil pada tabel 18,19,20 skor tertinggi berada pada tabel 20 yang artinya budaya organisasi dengan indikator Perusahaan membantu karyawan memahami nilai-nilai yang ada didalamnya Skor rata – rata pernyataan pada indikator Intellectual adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 & = \frac{216 + 215 + 217}{3} \\
 & = 216
 \end{aligned}$$

3. Emotional

Tabel 22
Pendapat mengenai “Terdapat sikap tolong menolong antar para anggota ketika mengalami kesulitan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	58,3
Setuju	4	17	68	35,4
Kurang Setuju	3	3	9	6,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	217	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa “Terdapat sikap tolong menolong antar para anggota ketika mengalami kesulitan” berpendapat sangat setuju sebanyak 58,3%, setuju sebanyak 35,4%, dan kurang setuju sebanyak 6,3%.

Tabel 23
Pendapat mengenai “Perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	66,7
Setuju	4	16	64	33,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	224	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa Perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan berpendapat sangat setuju sebanyak 66,7% dan setuju sebanyak 33,3%.

Tabel 24
Pendapat mengenai “Perusahaan mendorong terciptanya rasa saling menghargai.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	56,3
Setuju	4	19	76	39,6
Kurang Setuju	3	2	6	4,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	217	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa Perusahaan mendorong terciptanya rasa saling menghargai berpendapat sangat setuju sebanyak 39,6%, setuju sebanyak 56,3%, dan kurang setuju sebanyak 4,2%.

Berdasarkan hasil pada tabel 21,22,23, skor tertinggi berada pada tabel 22 yang artinya budaya organisasi dengan indikator perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator emotional adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{217+224+217}{3}$$

$$=219,3$$

4. Spiritual

Tabel 25

Pendapat mengenai “Perusahaan membantu karyawan memahami dirinya dengan lebih baik lagi.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	45,8
Setuju	4	21	84	43,7
Kurang Setuju	3	5	15	10,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	209	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan perusahaan membantu karyawan memahami dirinya dengan lebih baik lagi. berpendapat sangat setuju sebanyak 45,8%, setuju sebanyak 43,7%, dan kurang setuju sebanyak 10,4%.

Tabel 26

Pendapat mengenai “Perusahaan mendorong karyawan bahwa semua mungkin dilakukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	35,4
Setuju	4	28	112	58,3
Kurang Setuju	3	3	9	6,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	206	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa “perusahaan mendorong karyawan bahwa semua mungkin dilakukan berpendapat sangat setuju sebanyak 35,4%, setuju sebanyak 58,3%, dan kurang setuju sebanyak 6,3%.

Tabel 27
Pendapat mengenai “Perusahaan mencukupi kebutuhan hidup karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	33,3
Setuju	4	32	128	66,7
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata – rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan bahwa Perusahaan mencukupi kebutuhan hidup karyawan berpendapat sangat setuju sebanyak 33,3% dan setuju sebanyak 66,7%.

Berdasarkan hasil pada tabel 24,25,26 , skor tertinggi berada pada tabel 24 yang artinya budaya organisasi dengan indikator perusahaan membantu karyawan memahami dirinya dengan lebih baik lagi. Skor rata – rata pernyataan pada indikator spiritual adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$\frac{209 + 206 + 208}{3}$$

$$= 207,6$$

Tabel 28
Skor Total dan Rata-Rata Indikator
Variabel Budaya Organisasi(X)

No.	Pernyataan	Skor total Indikator	Rata-Rata Indikator
Physical			
1	Perusahaan merupakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja	208	216
2	Perusahaan memberikan waktu kerja yang fleksibel	219	
3	Perusahaan menyediakan akses teknologi informasi yang membantu pekerjaan saya	221	
Intellectual			
4	Pekerjaan memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari hal baru	216	216
5	Pekerjaan yang diberikan membuat karyawan senang untuk terlibat didalamnya	215	
6	Perusahaan membantu karyawan memahami nilai-nilai yang ada didalamnya	217	
Emotional			
7	Terdapat sikap tolong menolong antara para anggota ketika mengalami kesulitan	217	219,3
8	Perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan	224	
9	Perusahaan mendorong terciptanya rasa saling menghargai	217	
Spiritual			
10	Perusahaan membantu karyawan memahami dirinya dengan lebih baik lagi	209	207,6
11	Perusahaan mendorong karyawan bahwa semua mungkin di lakukan	206	
12	Perusahaan mencukupi kebutuhan hidup karyawan	208	

Dari tabel diatas rata-rata tertinggi ada pada indikator Emotional sebesar 219,3. dimana pernyataan 7 mengenai “terdapat sikap tolong menolong antara para anggota ketika mengalami kesulitan” dengan total skor 217, dan pernyataan 8 “perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan”, dengan skor total 224 dan pernyataan 9 “perusahaan mendorong terciptanya rasa saling menghargai”, dengan total skor 217. Sedangkan rata-rata terkecil ada pada indikator spiritual sebesar 207,6, dimana pernyataan 7 mengenai “perusahaan membantu karyawan memahami dirinya dengan lebih baik lagi”, pernyataan 11 mengenai “perusahaan mendorong karyawan bahwa semua mungkin dilakukan”. Dan pernyataan 12 mengenai “perusahaan mencukupi kebutuhan hidup karyawan”. Dengan ini dapat

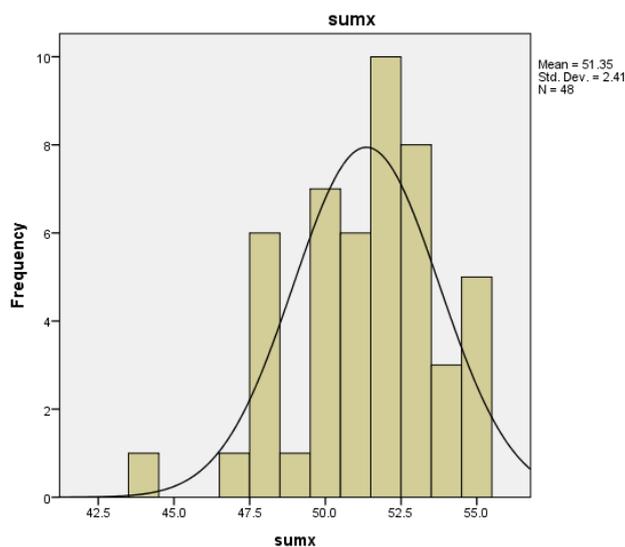
dilihat bahwa indikator emotional berperan baik bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel budaya organisasi sebagai berikut :

Histogram variable Budaya Organisasi (X)

Statistics		Sumx
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		51.35
Std. Error of Mean		.348
Median		52.00
Mode		52
Std. Deviation		2.410
Variance		5.808
Skewness		-.636
Std. Error of Skewness		.343
Kurtosis		.517
Std. Error of Kurtosis		.674
Range		11
Minimum		44
Maximum		55
Sum		2465

$$\text{Rata-Rata Teoritik Variabel X} = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$



Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Budaya Organisasi	48	11	44	55	2465	51,35	2,410	5,808
Valid N (listwise)	48							

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik budaya organisasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 51,35 dengan range 11 dan total skor 2465.

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,35 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36 skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $51,35 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel budaya organisasi (X) dapat dikatakan cukup baik.

4.3.2. Komitmen Organisasi pada PT Digital Inovation Lounge Bogor

Untuk mengetahui sejauh tingkat Komitmen Organisasi PT Digital Inovation Lounge, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Afektif

Tabel 29

Pendapat mengenai “Karakteristik perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan secara personal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	20	80	42
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	210	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan karakteristik perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan secara personal berpendapat sangat setuju sebanyak 48%, setuju sebanyak 42%, dan kurang setuju sebanyak 10%.

Tabel 30

Pendapat mengenai “Karyawan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	46
Setuju	4	20	80	42
Kurang Setuju	3	6	18	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan karyawan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di perusahaan berpendapat sangat setuju sebanyak 46%, setuju sebanyak 42%, dan kurang setuju sebanyak 13%

Tabel 31
Pendapat mengenai “Keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan bukan karena terpaksa.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	26	104	54
Kurang Setuju	3	5	15	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	204	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan Keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan bukan karena terpaksa. berpendapat sangat setuju sebanyak 35%, setuju sebanyak 54%, dan kurang setuju sebanyak 11%.

Berdasarkan hasil pada tabel 27, 28, 29, skor tertinggi berada pada tabel 27 yang karakteristik perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan secara personal. Skor rata – rata pernyataan pada indikator Afektif adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$\frac{210 + 208 + 204}{3}$$

$$=207,3$$

2. Kontinuans

Tabel 32
Pendapat mengenai “Karyawan akan rugi bila meninggalkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	42
Setuju	4	17	68	35
Kurang Setuju	3	11	33	22
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	201	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang Karyawan akan rugi bila meninggalkan perusahaan berpendapat sangat setuju sebanyak 42%, setuju sebanyak 35%, dan kurang setuju sebanyak 22%.

Tabel 33

Pendapat mengenai “Karyawan sudah banyak berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	31
Setuju	4	23	92	48
Kurang Setuju	3	10	30	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	197	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan Karyawan sudah banyak berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada perusahaan berpendapat sangat setuju sebanyak 31%, setuju sebanyak 48%, dan kurang setuju sebanyak 21%.

Tabel 34

Pendapat mengenai “Karyawan bangga dapat bekerja di dalam perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	24	96	50
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	210	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan Karyawan bangga dapat bekerja di dalam perusahaan berpendapat sangat setuju sebanyak 44%, setuju sebanyak 50%, dan kurang setuju sebanyak 6%.

Berdasarkan hasil pada tabel 30, 31, 32. skor tertinggi berada pada tabel 32 yang artinya karyawan bekerja lembur agar dapat memenuhi target perusahaan. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kontinuans sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{201 + 197 + 210}{3}$$

$$= 202,7$$

3. Normatif

Tabel 35

Pendapat mengenai “Rekan kerja memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	16	64	33
Kurang Setuju	3	9	27	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	206	100

Sumber : Data Prier diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang Rekan kerja memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan berpendapat sangat setuju sebanyak 48%, setuju sebanyak 33%, dan kurang setuju sebanyak 19%.

Tabel 36

Pendapat mengenai “Karyawan mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	50
Setuju	4	23	92	48
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	215	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata karyawan PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan karyawan mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di perusahaan berpendapat sangat setuju sebanyak 50%, setuju sebanyak 48%, dan kurang setuju sebanyak 2%.

Tabel 37
Pendapat mengenai “Atasan tidak menginginkan karyawan untuk keluar dari perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	23
Setuju	4	28	112	58
Kurang Setuju	3	9	27	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	194	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa 48 responden rata-rata PT Digital Inovation Lounge yang menyatakan Atasan tidak menginginkan karyawan untuk keluar dari perusahaan berpendapat sangat setuju sebanyak 23%, setuju sebanyak 58%, dan kurang setuju sebanyak 19%.

Berdasarkan hasil pada tabel 33,34,35 skor tertinggi berada pada tabel 34 yang artinya dalam bekerja, karyawan mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di perusahaan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator normatif adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$\frac{206 + 215 + 194}{3}$$

$$=205$$

Tabel 38
Skor Total dan Rata-Rata Indikator
Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	Pernyataan	Skor total Indikator	Rata-Rata Indikator
Afektif			
1	Karakteristik perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan secara personal	210	207,3
2	Karyawan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di perusahaan	208	
3	Keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan bukan karena terpaksa.	204	
Kontinuans			
4	Karyawan akan rugi bila meninggalkan perusahaan	201	202,7
5	Karyawan sudah banyak berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada perusahaan	197	
6	Karyawan bangga dapat bekerja didalam perusahaan	210	
Normatif			
7	Rekan kerja memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan	206	205
8	Karyawan mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di perusahaan	215	
9	Atasan tidak menginginkan karyawan untuk keluar dari perusahaan	194	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata indikator tertinggi ada pada indikator Afektif sebesar 207,3. Dimana pernyataan 1 dengan skor total 210 mengenai “karakteristik perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan secara personal”, pernyataan 2 dengan skor total 208 “karyawan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di perusahaan”. Dan pernyataan 3 dengan skor total 204 “keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan bukan karena terpaksa”. Rata-rata indikator terkecil ada pada indikator kontinuans sebesar 202,7. Pernyataan 4 dengan skor total 201 “karyawan akan rugi bila meninggalkan perusahaan”, pernyataan 5 dengan skor total 197 “karyawan sudah banyak berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada perusahaan”, dan pernyataan ke 6 dengan skor total 210 “karyawan bangga dapat bekerja didalam perusahaan”. Dengan ini dapat dilihat bahawa indikator afektif sangat baik bagi perusahaan.

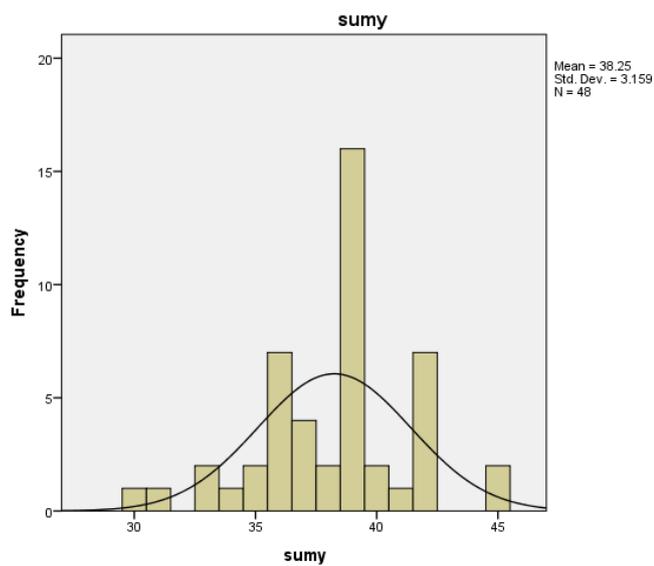
Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Histogram variable Y

Statistics

		sumy
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		38.25
Std. Error of Mean		.456
Median		39.00
Mode		39
Std. Deviation		3.159
Variance		9.979
Skewness		-.312
Std. Error of Skewness		.343
Kurtosis		.506
Std. Error of Kurtosis		.674
Range		15
Minimum		30
Maximum		45
Sum		1836

$$\text{Rata-rata Teoritik Variabel Y} = \frac{1(9)+5(9)}{2} = 27$$



Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Komitmen organisasi	48	15	30	45	1836	38,25	3,159	9,979
Valid N (listwise)	48							

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik komitmen organisasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 38,25 dengan range 15 dan total skor 1836. Untuk mengetahui komitmen organisasi yang dimiliki oleh PT Digital Inovation Lounge, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 38,25 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $38,25 > 27$ dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi PT Digital Inovation Lounge cukup baik.

4.3.3. Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT Digital Inovation Lounge Korelasi

1. Analisis Koefisien Korelasi

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi PT Digital Inovation Lounge dengan responden sebanyak 48 responden:

Tabel 39
Correlations

		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.751**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	48	48
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.751**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Output *Correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi, dapat diketahui dari korelasi antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi didapat nilai koefisien sebesar 0,751. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi berada pada interval ke 4.

Tabel 40
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,751	Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2010

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi, maka digunakan rumus koefisien determinasi sehingga dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,751^2 \times 100\% \\ &= 56,4\% \end{aligned}$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi turun naiknya Komitmen Organisasi sebesar 56,4% dalam mempengaruhi Komitmen Organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lainnya diluar Komitmen Organisasi.

3. Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$\text{Rumus: } Z_h = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$\begin{aligned} & \frac{0,751\sqrt{48} - 2}{\sqrt{1 - 0,564}} \\ &= \frac{0,751(6,782)}{\sqrt{0,436}} \\ &= \frac{5,093}{0,660} \\ &= 7,716 \end{aligned}$$

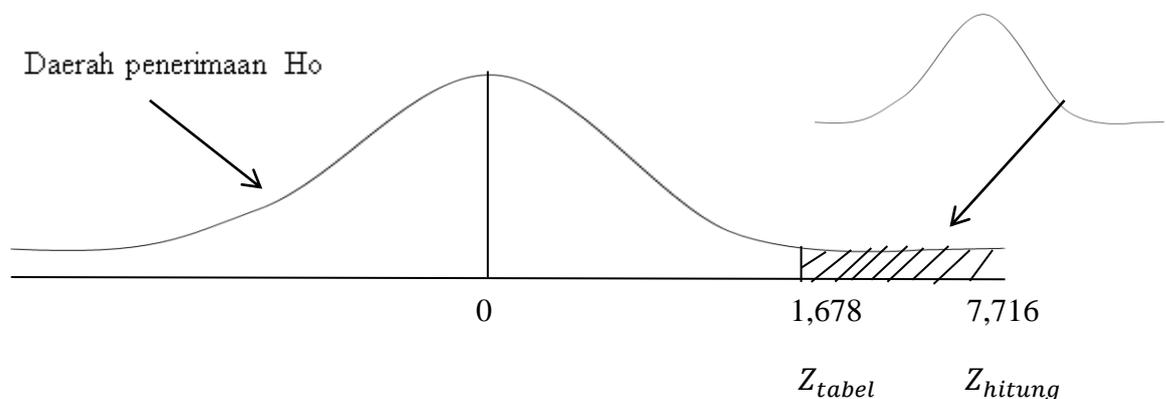
4. Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut ;

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi
- $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 7,716 dan z_{tabel} sebesar 1,678. maka $z_{hitung} > z_{tabel}$ ($7,716 > 1,678$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Budaya Organisasi (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) pada PT Digital Inovation Lounge.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



4.4. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan PT Digital Inovation Lounge dengan menggunakan responden sebanyak 48 orang tentang hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi mendapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi cukup kuat yang berdampak dengan Komitmen Organisasi PT Digital Inovation Lounge yang menurun. Berdasarkan perhitungan korelasi antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,751, $r^2 = 0,564 > 0$ artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada PT Digital Inovation Lounge. Dari Hasil uji hipotesis diperoleh $z_{hitung} > z_{tabel}$ yaitu dengan nilai $7,716 > 1,678$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi PT Digital Inovation Lounge. Artinya semakin kuat Budaya Organisasi pada PT Digital Inovation Lounge maka semakin menurun tingkat Komitmen organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi PT Digital Inovation Lounge maka dapat diambil kesimpulan:

1. Budaya Organisasi pada PT Digital Inovation Lounge “Cukup Baik”. Dari hasil perhitungan data, diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 51,35 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $51,35 > 36$.
2. Komitmen Organisasi pada PT Digital Inovation Lounge “Cukup Baik. Dari hasil perhitungan data, diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 38,25 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $38,25 > 27$
3. Terdapat hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Digital Inovation Lounge. Berdasarkan hasil uji signifikansi seperti disajikan diperoleh Z_{hitung} sebesar 0,751. Z_{tabel} taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,564. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) adalah signifikan. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Budaya Organisasi (X) Komitmen Organisasi (Y) dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi Budaya Organisasi yang diterapkan di perusahaan semakin menurun Komitmen Organisasi yang ada di perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pimpinan PT Digital Inovation Lounge lebih memperhatikan mengenai budaya organisasi tentang perusahaan merupakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja, pekerjaan yang diberikan membuat karyawan senang untuk terlibat didalamnya, perusahaan mendorong terciptanya rasa saling menghargai, dan perusahaan mendorong karyawan bahwa semua mungkin dilakukan. Dari ke empat indikator budaya organisasi tersebut pimpinan harus merubah pola pikir dan kebijakan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Diharapkan agar pimpinan PT Digital Inovation Lounge lebih memperhatikan mengenai komitmen organisasi tentang keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan bukan karena terpaksa, karyawan akan rugi bila meninggalkan perusahaan, karyawan sudah banyak berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada perusahaan, atasan tidak menginginkan karyawan untuk keluar dari

perusahaan. Dari ke tiga indikator komitmen organisasi tersebut pimpinan harus memberikan kebijakan tentang komitmen organisasi demi meningkatkan kualitas karyawan di perusahaan agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan.

3. Diharapkan untuk pimpinan PT Digital Inovation Lounge untuk kedepannya lebih memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasi di perusahaan demi memajukan perusahaan dan mencapai target perusahaan dengan mendapatkan karyawan yang baik dan berkualitas di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajani, R.E, 2009. *The Relationship of Critical Dimensions of Organizational culture to Employee Commitment. Thesis from Departemen of Leadership, Foundation, and Human Resources Education University of Louisville.*
- Gibson, D. 1988. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses Jilid 2.* Alih Bahasa : Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE (Badan Percetakan Fakultas Ekonomi), Yogyakarta.
- Mathis, Robert L & Jackson John H. 2006. *Human Resources Management,* Alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Salemba Empat, Jakarta.
- Meyer, J., & Allen, N, 1997. *Commitment in Workplace Theory, Research and Application.* Sage Public Inc, India.
- Naicker, N. 2008. *Organizational Culture and Employee Commitment,* Durban University Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku organisasi : konsep, Kontroversi dan aplikasi.* Alih Bahasa : Dina Angelica. Prehalindo, Jakarta.
- Novari, Windy. 2007. *Hubungan Komitmen Profesi dengan Komitmen Organisasi Pada Jaksa.* Program Studi Psikologi Universitas Indonesia.
- Riduwan, 2005. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik,* Bandung : Alfabeta.
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership 2nd Edition.* Jossey Bass, California.
- Schein, E.H. 2004. *Organizational Culture and Leadership 3rd Edition.* Jossey Bass, California.
- Sedyaningsih, Arini, 2012. *Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Akuntansi dan Operasional Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat.* Progam Studi Ilmu Sosial dan Politik Univerisitas Indonesia.

- Siagian, Sondang. P. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Steers, R.M, L.W. Poter and G.A Bigley. 1996. *Motivation And Leadership at Work*.Mc Graw-Hill. New York.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Ulrich, D. 1998. *Intellectual Capital Competence Comitment*. Sloan Management Review.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Grafindo, Jakarta.
- Yiing, L.H. 2008. *The Association Between Organizational Culture and Leadership Behavior and Organizational Commitment, Job Statisfcation and Employee Performance*. Journal of Faculty of Business and Accountancy.