



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI
SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI DIVISI KEPEGAWAIAN**

Skripsi

Disusun Oleh

Resti Apriliana

021114547

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI DI SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI DIVISI
KEPEGAWAIAN**

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., CA.)

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

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI DI SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI DIVISI
KEPEGAWAIAN**

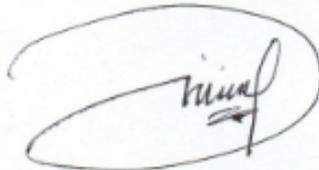
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari :Senin Tanggal: 30 / Juli /2018

Resti Apriliana
0211 14 547

Menyetujui,

Ketua Sidang Penguji,



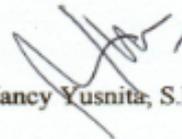
(Drs. Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing,



(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M.)



(Nancy Yusnita, S.E., M.M.)

ABSTRAK

Resti Apriliana NPM 021114547. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian. Skripsi. Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan Hari Muharam dan Nancy Yusnita.

Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari sumbangan sumber daya manusia, karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat melalui tenaga maupun pikiran. Pegawai memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini dapat dilihat seberapa jauh dukungan yang diberikan pegawai tersebut terhadap organisasi, yaitu berupa komitmen yang tinggi dan memiliki budaya organisasi yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang baik bagi organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian. Dengan menggunakan metode kuantitatif, metode penarikan sampel yang digunakan adalah sensus. Metode analisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Hubungan yang positif antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DR RI Divisi Kepegawaian, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,896 < 1,701$) maka H_a diterima H_o ditolak.

Sebaiknya pegawai lebih memperhatikan budaya dan komitmen dalam bekerja agar berjalan dengan baik, dengan cara kesadar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, lebih inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan pro aktif dalam bekerja dan menjadikan pekerjaan terlaksana secara nyaman dalam lingkungan internal maupun eksternal.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang Maha Kuasa karena atas kuasa dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DR RI Divisi Kepegawaian", untuk mencapai gelar Sarjana jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.

Dalam proses penyusunan dan penulisan Skripsi ini, Penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik langsung maupun tidak langsung dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tuaku tercinta, beserta 1 saudaraku dan 3 saudariku yang telah memberikan motivasi dan doanya,
2. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan,
3. Dr. Hendro Sasongko, MM.,SE.,Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
4. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
5. Ibu Yudhia Mulya, S.E, M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
6. Dr. Hari Muharam, S.E, M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing,
7. Ibu Nancy Yusnita, S.E, M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing,
8. Ibu Dwi Meylani R, selaku koordinator seminar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
9. Para Dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis,
10. Seluruh Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang senantiasa membantu dalam hal informasi dan pelayanan administrasi,
11. Bapak Aji Budiaji Selaku Ketua Divisi Kepegawaian Sekretariat Jenderal DPR RI,
12. Kakak Firda Astri, Rya dan Ahmad Khasaf, yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil,
13. Seluruh pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian yang telah membantu penulis dengan mengisi kuisisioner dengan jujur dan sukarela,
14. Iska Betya, Meirisa Violita, Elgi Febrian, Eko Nugroho, Ida Fahrinda, Rycu Dwi, Euis Yunaningsih dan Suci Ramadhan yang selalu memberikan motivasi, serta doa,

15. Teman-teman angkatan 2014, Program Studi Manajemen, yang telah memberikan motivasi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran sangat diharapkan sebagai bahan penyempurna Skripsi ini.

Dengan kerendahan hati semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi Pembaca, khususnya bagi Penulis.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bogor, Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4. Peranan Manajemen Sumber daya	11
2.2. Budaya Organisasi	13
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	14
2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi	15

2.2.3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	16
2.4.5. Indikator Budaya Organisasi.....	17
2.3. Komitmen Organisasi.....	19
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	22
2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi.....	23
2.6. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	23
2.6.1 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.6.2. Kerangka Pemikiran	24
2.6.3. Hipotesis Penelitian	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian	26
3.2.1. Objek Penelitian	26
3.2.2. Unit Analisis.....	26
3.2.3. Lokasi Penelitian	26
3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian.....	26
3.3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	26
3.4. Operasionalisasi Variabel	26
3.5. Metode Penarikan Sampel	30
3.5.1. Populasi Penelitian.....	30
3.5.2. Sampel Penelitian.....	29
3.6. Metode Pengumpulan Data	30
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data	31
3.7.1. Uji Validitas	31
3.7.2. Uji Reliabilitas	31
3.7.3. Analisis Koefisien Korelasi	31
3.7.4. Uji Hipotesis	32

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Sekretariat Jenderal DPR RI.	34
4.1.2. Struktur Organisasi.....	36
4.1.3. Profil Responden.....	36
4.2. Pembahasan.....	39

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	59
5.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Laporan Ringkas Kehadiran Pegawai Per Periode Sekretariat Jenderal DPR RI.....	3
Tabel 2	Rekapitulasi Rapat Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian Per Periode 2017.....	4
Tabel 3	Keterangan Skala Likert.....	27
Tabel 4	Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel 5	Interprestasi Koefesien Korelasi.....	32
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 10	Jawaban “kesempatan untuk mengembangkan kemampuan”.....	40
Tabel 11	Jawaban “Kesempatan untuk mengemukakan gagasan”.....	40
Tabel 12	Jawaban “Menciptakan inovasi dan ide-ide kreatif”.....	40
Tabel 13	Jawaban “Perusahaan memeriksa tugas pegawai”.....	41
Tabel 14	Jawaban “Pekerjaan bebas dari kesalahan.....	41
Tabel 15	Jawaban “Perusahaan memperhatikan situasi saat bekerja”.....	41
Tabel 16	Jawaban “Mengutamakan hasil kerja maksimal”.....	42
Tabel 17	Jawaban “Kelengkapan Pekerjaan”.....	42

Tabel 18 Jawaban “Hasil kerja memuaskan”	42	
Tabel 19 Jawaban “Terlibat dalam pengambilan keputusan”	43	
Tabel 20 Jawaban “Penyesuaian diri dengan lingkungan”	43	
Tabel 21 Jawaban “Manajemen memperhitungkan efek dari keputusan”	43	
Tabel 22 Jawaban “Berkomunikasi dengan baik”	44	
Tabel 23 Jawaban “Tim kerja sangat kompak”	44	
Tabel 24 Jawaban “Tim kerja bertanggung jawab”	44	
Tabel 25 Jawaban “Menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah”		45
Tabel 26 Jawaban “Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan”	45	
Tabel 27 Jawaban “Pro aktif dalam situasi kerja”	45	
Tabel 28 Jawaban “mematuhi peraturan”	46	
Tabel 29 Jawaban “Dituntut untuk konsisten”	46	
Tabel 30 Jawaban “Memahami visi dan misi”	46	
Tabel 31 Ringkasan Skor Budaya Organisasi		47
Tabel 32 Analisa Frekuensi Budaya Organisasi.....	48	
Tabel 33 Jawaban “terikat secara emosional”	49	
Tabel 34 Jawaban “Menjadi bagian keluarga dari perusahaan”	49	
Tabel 35 Jawaban “Menghabiskan karier di perusahaan”	49	

Tabel 36	Jawaban “Tidak memikirkan terpikat dengan perusahaan lain”	
		50
Tabel 37	Jawaban “perusahaan sangat berarti”	
		50
Tabel 38	Jawaban “Rugi jika meninggalkan perusahaan”	
		50
Tabel 39	Jawaban “Bertahan di perusahaan adalah kebutuhan”	
		51
Tabel 40	Jawaban “Perasaan berat meninggalkan perusahaan”	
		51
Tabel 41	Jawaban “Memiliki sedikit pilihan untuk keluar dari perusahaan”	
		52
Tabel 42	Jawaban “Perusahaan memberikan keuntungan maksimal.....	
		52
Tabel 43	Jawaban “Memiliki komitmen dalam perusahaan”	
		52
Tabel 44	Jawaban “Memiliki keterikatan dengan perusahaan.....	53
Tabel 45	Jawaban “Memiliki keterikatan dengan orang lain”	
		53
Tabel 46	Jawaban “Perusahaan berhak mendapatka loyalitas pegawai”	
		54
Tabel 47	Jawaban “Bersalah bila meninggalkan perusahaan”	
		54
Tabel 48	Ringkasan Skor Komitmen Organisasi.....	
		54
Tabel 49	Analisa Frekuensi Komitmen Organisasi.....	
		55
Tabel 50	<i>Correlations</i> “Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi....	56
Tabel 51	Nilai Interval Korelasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Rekapitulasi Rapat Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian Per Periode 2017.....	5
Gambar 2	Konstelasi Penelitian	25
Gambar 3	Hipotesis Statistik.....	33
Gambar 4	Stuktur Organisasi Sekretarait Jenderal DPR RI.....	36
Gambar 5	Jenis Kelamin Responden.....	38
Gambar 6	Usia Responden.....	38
Gambar 7	Pendidikan Terakhir.....	38
Gambar 8	Lama Kerja.....	39
Gambar 9	Histogram Budaya Organisasi.....	48
Gambar 10	Histogram Komitmen Organisasi.....	55
Gambar 11	Kurva Hipotesis.....	57

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan wadah untuk kumpulan orang-orang dan memiliki tujuan tertentu yang khas. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Menurut Robbins (2008:2) "Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama". Dalam mencapai tujuan organisasi anggota harus berkerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan atau ketercapaian suatu tujuan organisasi tidak lepas dari perilaku anggota organisasi. Sikap atau perilaku organisasi seseorang sangat berpengaruh penting dalam efektifitas organisasi yang dimana efektifitas organisasi merupakan tercapainya suatu tujuan organisasi. Sehingga perilaku yang dimiliki anggota organisasi harus mendukung setiap kegiatan yang ada diorganisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku organisasi yang mendukung bisa dilihat dengan kinerja anggota organisasi yang baik. Menurut Robbins (2009:99) "Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap yaitu kepuasan, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi". Berdasarkan pernyataan tersebut jelas bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu perilaku yang berpengaruh terhadap organisasi dan harus dimiliki setiap anggota organisasi.

Komitmen merupakan kondisi dimana pekerja sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena ia meliputi sikap setia terhadap organisasi dan kesediaan berusaha dengan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai sesuatu tujuan (Steer dalam Aziz, 2007:106). Komitmen dalam arti bahasa dimaksudkan sebagai persetujuan atau penglibatan terhadap sesuatu tujuan yang sudah ditetapkan. Ini bermakna komitmen seseorang diukur kepada sejauh mana individu ingin melihatkan diri secara mendalam terhadap tugasnya (Yusof, 2007:105). Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan)

Robbins (2008:7), dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan salah satu yang berhubungan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan

budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja. Budaya merupakan produk lembaga yang berakar dari sikap mental, komitmen, dedikasi, dan loyalitas setiap personil lembaga.

Sekretariat Jenderal DPR RI Dvisi Kepegawaian juga telah menyadari betapa pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena SDM merupakan faktor utama yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Oleh karena itu Sekretariat Jenderal DPR RI Dvisi Kepegawaian sangat menyadari betapa pentingnya mempertahankan loyalitas, serta partisipasi karyawan terhadap perusahaan dan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Salah satu masalah budaya organisasi pada Sekretariat Jenderal DPR RI Dvisi Kepegawaian, yaitu dapat dilihat melalui absensi pegawai. dimana telah terjadi peningkatan dan penurunan absensi dari bulan ke bulan dan keterlambatan kehadiran pegawai yang terjadi selama periode satu tahun terakhir.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian, terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan dalam menyikapi pegawai yang lalai dalam bekerja. Pegawai sering tidur dan makan pada saat jam kerja berlangsung. Sikap santai pegawai menyebabkan pula target pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Budaya organisasi di dalam perusahaan juga belum berjalan dengan baik hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di perusahaan masih banyak Pegawai yang tidak saling menyapa atau kurang peduli dengan rekan kerjanya dan masih ada kelompok kecil dalam kantor tersebut.

Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan penunjang DPR yang berkedudukan sebagai Kesekretariatan Lembaga Negara yang dipimpin oleh seorang sekretaris yang bertanggung jawab atas pimpinan DPR. Peran dan kedudukannya yang sangat penting menuntut pegawainya senantiasa menaati peraturan perusahaan tersebut. Namun fakta dilapangan didapatkan pada studi pendahuluan bulan Agustus 2017 dan melalui wawancara secara non formal dengan Kasubag disana, didapatkan bahwa kondisi komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI ini memunculkan gejala-gejala yang bertuju pada budaya organisasi yang rendah. Hal ini menunjukkan pegawai yang memiliki budaya kurang baik karena

							lambat	cepat
Januari	26	1			1	2	0d:09:34:28	0d:07:30:00
Februari	24		2			4	0d:10:41:36	0d:07:48:50
Maret	27		1			2	0d:20:05:56	0d:07:30:00
April	22	1			1	6	0d:04:59:46	0d:07:30:00
Mei	25		2			3	0d:00:12:47	0d:12:00:00
Juni	26		1			3	0d:10:41:38	0d:11:38:40
Juli	27					3	0d:03:39:49	0d:04:30:00
Agustus	25		1	1	2	1	0d:00:04:24	0d:15:14:14
September	26				1	3	0d:00:09:55	0d:11:51:11
Oktober	24	1	2		1	2	0d:01:16:23	0d:08:01:28
November	22		3		1	4	0d:00:26:18	0d:06:29:59
Desember	24	2	2		1	1	0d:00:26:18	0d:03:05:04
Rekapitulasi	298	5	14	1	8	34		

Sumber : Setjen DPR RI

Keterangan : S = Sakit, I = Ijin, A = Alfa, C = Cuti, DL = Dinas Luar

Sekretaria Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian menetapkan aturan tentang jam masuk kerja dan jam pulang kerja, dengan jam masuk kerja 08.00 WIB dan waktu pulang kerja jam 17.00 WIB. Dari tabel di atas terlihat bahwa pada bulan Maret keterlambatan pegawai masuk kerja sangat tinggi dibandingkan dengan bulan lainnya sedangkan pegawai yang pulang lebih cepat dengan jam yang telah di tentukan oleh kantor terdapat pada bulan Agustus.

Dalam suatu komitmen keyakinan tertentu dan penerimaan suatu organisasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi adalah hal yang terpenting dalam sebuah organisasi. Seseorang pegawai yang mematuhi norma-norma yang ada menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki seseorang pegawai sangat tinggi terhadap organisasi.

Komitmen organisai yang dimiliki seseorang pegawai tidak bisa tumbuh dengan begitu saja dalam diri seorang pegawai dikarenakan

ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya komitmen. Komitmen pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, dalam menaati peraturan organisasi.

Tabel 2
Rekapitulasi Rapat Mingguan Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi
Kepegawaian
Per Periode 2017

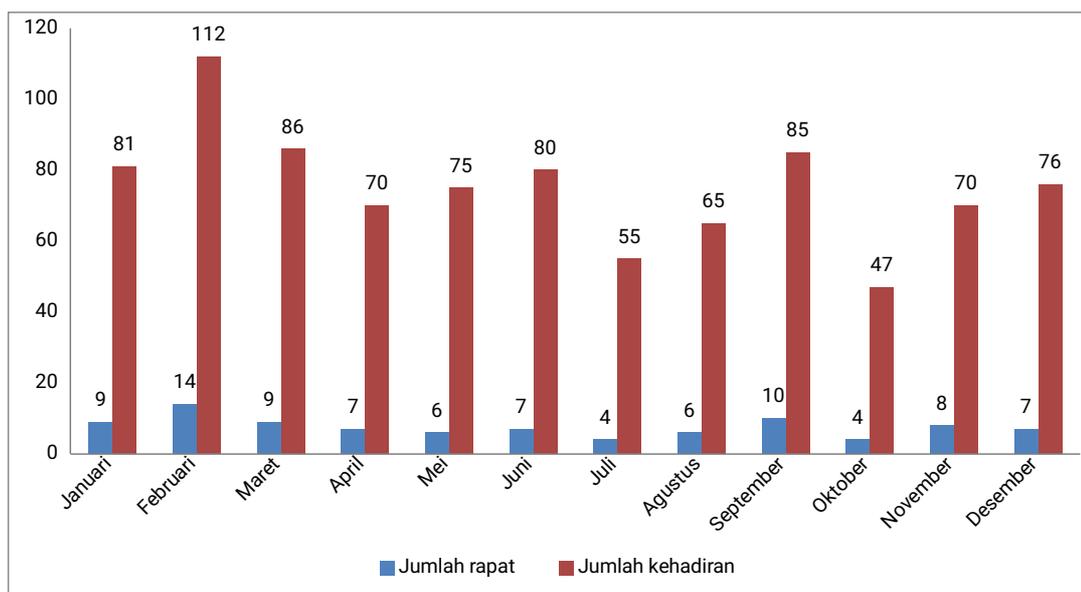
No	Bulan	Jumlah Rapat	Jumlah Kehadiran
1	Januari	4	85
2	Februari	4	91
3	Maret	4	89
4	April	4	92
5	Mei	4	110
6	Juni	4	94
7	Juli	4	114
8	Agustus	4	118
9	September	4	114
10	Oktober	4	97
11	November	4	116
12	Desember	4	112
Jumlah		48	1232

Sumber : Setjen DPR RI

Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian menetapkan agenda rapat mingguan dalam sebulan empat kali untuk mengevaluasi kerja dan tercapainya tujuan kantor, Sekretariat jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian mengharapkan setiap pegawai mengikuti agenda rapat yang telah di buat oleh kantor, agar kantor mencapai tujuan. Dalam tabel rekapitulasi rapat mingguan yang diatakan selama periode satu tahun yaitu pada tahun 2017, setiap bulan mengadakan rapat empat kali dengan jumlah kehadiran keseluruhan dalam empat kali rapat tersebut adalah 120 orang yang didapat dari jumlah pegawai divisi kepegawaian 30 orang selama empat kali rapat dalam satu bulan. Dari tabel rekapitulasi rapat mingguan divisi kepegawaian jumlah kehadiran pegawai paling sedikit terdapat pada bulan Januari sedangkan jumlah kehadiran pegawai terbanyak pada bulan Agustus. Dapat juga dilihat dari grafik dibawah ini :

Gambar 1
Rekapitulasi Rapat Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian

Per Periode 2017



Sumber : Setjen DPR RI

Monde dan Noe (1996) yang dikutip dalam Asri Laksmi Riani (2011:6) Budaya organisasi adalah sistem dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi. Fungsi dari budaya organisasi adalah untuk membangun dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen disuatu organisasi atau lembaga serta budaya organisasi mempengaruhi bagaimana anggota organisasi saling berinteraksi.

Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh munculnya komitmen dalam diri pegawai, oleh karena itu setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang baik agar pegawai yang ada dalam organisasi memiliki komitmen kerja yang tinggi. Bertitik tolak pemikiran diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawai.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh munculnya komitmen dalam diri pegawai, oleh karena itu setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang baik agar pegawai yang ada dalam organisasi memiliki komitmen kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Masih terdapat pegawai yang memiliki komitmen yang rendah dikarenakan masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal hal ini terlihat pada tabel laporan ringkas kehadiran pegawai.
2. Masih kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai hal ini menimbulkan pegawai memiliki budaya yang rendah, hal ini berdasarkan observasi terhadap kantor tersebut pada bulan Agustus 2017.

1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana budaya organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian?
2. Bagaimana komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian?
3. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang ada di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian yang akan dijadikan bahan penelitian dalam membuat skripsi dan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan judul "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian".

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi

dengan komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Segi Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperkaya khasanah ilmu pendidikan, khususnya dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan dan menambah wawasan serta referensi untuk digunakan sebagai acuan bagi penelitian dalam bidang yang relevan di masa mendatang dalam lingkup yang secara lebih rinci dan lebih mendalam lagi.

2. Segi Praktek

- a. Bagi Peneliti agar dapat memperoleh wawasan dalam segi pengetahuan yang lebih realistis untuk dijadikan sebagai teori-teori yang telah dipelajari selama masa kuliah yang akan diterapkan dalam dunia kerja.
- b. Bagi para pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI yaitu untuk pembelajaran agar bisa lebih meningkatkan komitmen organisasi yang ada dalam dirinya kepada lembaga, agar tercipta budaya yang baik rasa saling kebersamaan dan tidak melupakan tanggungjawabnya sebagai pegawai di lembaga.
- c. Bagi Penelitian selanjutnya ini diharapkan dapat menjadi rujukan, untuk mengembangkan dan melanjutkan penelitian yang berhubungan dengan hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling terpenting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan mengelola suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pengelolaan pada manusia bukan pada sumber daya yang lainnya.

Secara umum manajemen menyangkut bidang yang secara luas, salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang menggiurkan diri pada tujuan perusahaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, yaitu dimana manusia yang menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperti *money, material, machine, method* dan *market* demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010:2) "Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2013:13) "Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kebijakan dan praktek menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian".

Menurut Miner dan Crane dalam Ike kusdyah Rachmawati (2007:3) "*human resources management is the process developing applying and evaluated policies, procedures, method and programs relating to the individual in the organization.*

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2007:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan

perusahaan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi;

3. Penghargaan

Penghargaan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan;

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan untuk mengendalikan karyawan untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan kerja sesuai rencana.

Menurut Harris (dalam Yunarsi 2008:6), menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. *Planning* (Perencanaan);
2. *Staffing* (Penempatan);
3. *Evaluating and Compensating* (Pengevaluasian dan kompensasi);
4. *Improving* (Pengembangan);
5. *Maintaining effective employer relationships* (Mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja).

Menurut Wilson (2012:7) fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Pengadaan sumber daya manusia, yaitu:
Proses untuk memperoleh karyawan dalam jumlah, kualitas, dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai kebutuhan bersama;
2. Pengembangan sumber daya manusia, yaitu:
Proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja;
3. Pemberian kompensasi, yaitu:
Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan pada perusahaan;
4. Pengintegrasian
Integrasi adalah untuk mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi;
5. Pemeliharaan sumber daya manusia
Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap

berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manajemen secara baik dan tepat agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan berbagai unsur sumber daya yang ada.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:118) dijabarkan menjadi empat tujuan yang lebih operasional yaitu :

1. Tujuan Masyarakat

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan masyarakat;

2. Tujuan Organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia ada perlu memerlukan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan;

3. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (manajemen sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan menjalankan fungsinya secara baik;

4. Tujuan personal

Untuk membawa karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya dalam rangka mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Henry Simamora yang dikutip Indah Puji Hartantik (2014:20), tujuan sumber daya manusia dibedakan atas empat tujuan , yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan terhadap organisasi;

2. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan;

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk menapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Barry Cushway yang dikutip I Komang Ardana (2012:6), yaitu sebagai berikut :

1. Memberikan sarana kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi serta dilengkapi dengan saran untuk menghadapi perubahan;
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi;
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dengan manajemen organisasi;
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi serta keseluruhan, dengan memperbaiki segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan;

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber daya

Hasibuan (2014:14) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan tujuan tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini yang berarti manajemen sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen, MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan

job evaluation;

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job;*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:4) peranan manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi empat yaitu :

1. Persiapan dan Pengadaan
Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja di mana aktivitas tersebut dilakukan;
2. Pengembangan dan Penilaian
Setelah mereka bekerja berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja;
3. Pengkompensasian dan Perlindungan
Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk-bentuk program kesejahteraan;
4. Hubungan-hubungan Kepegawaian
Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memperdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang

baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada dan melakukan bimbingan.

Menurut Arifin (2007:8), terdapat sembilan peranan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. menetapkan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
2. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang di butuhkan perusahaan;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja;
4. Membuat perkiran kebutuhan pegawai di masa yang akan datang;
5. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai;
7. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan;
8. Mengatur mutasi karyawan;
9. Mengatur pensiun, memutuskan tenaga kerja beserta perhitungan pesangon yang mejadi hak karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peranan manajen sumber daya manusia adalah menetapkan jumlah, kualitas, menetapkan seleksi, menetapkan kesejahteraan dan penetapan tenaga kerja secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Robbin (2003:120) Budaya organisasi yang kuat memberikan karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh para organisasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya.

“Organization culture is system of shared values and beliefs that influence the behaviour of worker”. (Dubrin dan Ireland, 1993:721)

“Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai bersama dan keyakinan yang mempengaruhi perilaku pekerja”. (Dubrin dan Ireland, 1993:721)

menurut Moeljono (2005:15) Budaya organisasi dalah sistem niali-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam

organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

“Organization culture is the set of assumption beliefs, values and norms that are shared by and organizations members”. (Strom dan Davis, 1997:102)

“Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan asumsi, nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh anggota dan organisasi”. (Strom dan Davis, 1997:102)

“Organization culture is as the shares values and norms that exist in organizational and that are taught to incoming employees” (Vecchio, 1995, 620)

“Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi dan diajarkan kepada karyawan yang masuk”. (Vecchio, 1995, 620)

“Budaya organisasi ialah seperangkat nilai kontribusi nilai dari para anggota organisasi sebagai dasar untuk berfikir dan bertindak dalam situasi tertentu”. (Darsono dan Siswandoko, 2011, 306).

Schein (dalam Luthans dan Hodgetts, 2003:170) memberikan batasan yang komprehensif tentang budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

“a pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solves its problems of external adaptation and internal integration, that 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 problems”.

Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi.

Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Asumsi-asumsi dasar yang dianggap absah diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat dalam hal mengamati, memikirkan, dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut. Bagian pertama dari definisi Schein menjelaskan bagaimana budaya organisasi terbentuk dan bagian kedua menjelaskan bagaimana budaya organisasi dipertahankan.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat berubah, yaitu bila asumsi dasar yang digunakan dalam memecahkan masalah (eksternal dan internal) ternyata tidak absah dan perlu diganti dengan asumsi dasar lain.

2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Emron Edison (2016:131) untuk menunjukkan kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif atau kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan yang tinggi;
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Dimana mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakannya dengan antusias;
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal;
4. Performance
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisiensi;
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota.

Denison (2000:168), mengemukakan bahwa ada empat karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Keterlibatan (*involvement*)
Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi biaya-biaya transaksi dan sebagainya;
2. Konsistensi (*consistency*)
Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, simbol dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut metode melakukan bisnis, perilaku karyawan dan tindakan-tindakan bisnis lainnya;
3. Adaptabilitas (*adaptability*)
Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak efektifitas organisasi, yaitu kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan untuk bereaksi pada lingkungan

internal, dan kemampuan untuk bereaksi pada pelanggan internal maupun eksternal;

4. Misi (*Mission*)

Penghayatan misi memberikan dua pengaruh besar pada fungsi organisasi.

Menurut Luthans (2007:11) karakteristik budaya organisasi mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Keteraturan perilaku yang dijalankan, seperti pemakaian bahasa;
2. Norma, seperti standar perilaku yang ada pada suatu organisasi atau komunitas;
3. Nilai yang dominan, seperti mutu produk yang tinggi, efisien yang tinggi;
4. Filosofi, seperti kebijakan bagaimana pekerja diperlakukan;
5. Aturan, seperti tuntunan bagi pekerja baru untuk bekerja didalam organisasi;
6. Iklim organisasi, seperti para cara anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan internal atau eksternal atau pengaturan tata letak kerja.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi mencakup hal-hal tentang nilai, aturan, keterlibatan individu, kesadaran dalam setiap diri individu dan perilaku dalam organisasi tersebut.

2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2002:171) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi sebagai berikut

1. Berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan organisasi dengan organisasi lain;
2. Sebagai identitas bagi anggotanya;
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang secara luas;
4. Memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi;
5. Sebagai pemandu dalam pembentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Schermerhorn dan Hunt (dalam Moerheiono, 2012:338), budaya organisasi berfungsi :

1. memberikan identitas organisasi pada karyawan;
2. Mempermudah komitmen kolektif dimana para karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi;
3. Mempromosika stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung,

dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif.

Menurut Masana Sembiring (2012:65) ada sepuluh fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas terbentuk dari beberapa faktor yaitu sejarah, politik ekonomi, dan sistem sosial yang berlaku;
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor yang kuat untuk mengikat seluruh anggota masyarakat;
3. Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya;
4. Sebagai kekuatan penggerak. Budaya itu dinamis yang terbentuk melalui proses belajar mengajar;
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah. Budaya itu berhubungan dengan nilai tambah organisasi;
6. Sebagai pola pikir. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial;
7. Sebagai warisan. Budaya diajarkan dan disosialisasikan kepada generasi berikutnya;
8. Sebagai substitusi (pengganti) formalisasi;
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan;
10. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan Negara, sehingga terbentuk *nation state*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai pembeda, perekatan sosial, identitas yang terbentuk sikap dan perilaku pegawai serta mempermudah timbulnya komitmen dalam lingkungan eksternal maupun internal.

2.2.4. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Atmosoeparto (dalam Moeljono, 2005), ada lima faktor pembentuk budaya organisasi, yaitu :

1. lingkungan usaha yaitu lingkungan dimana perusahaan atau organisasi tersebut beroperasi;
2. nilai-nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi, panutan atau teladan, dimana orang-orang yang menjadi panutan atau teladan bagi karyawan yang lain karena keberhasilan;
3. ritual, berupa acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan kepada karyawan;
4. jaringan kultural, merupakan jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana pengembangan nilai-nilai budaya perusahaan.

Menurut Deal dan Kennedy (dalam Susanto, 1997) mengungkapkan faktor

-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi meliputi :

1. Leadership, dimana suatu organisasi harus mempunyai pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahannya;
2. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin, sehingga perbedaan budaya yang dibawa dari masing-masing individu yang berbeda latar belakangnya akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi;
3. Motivasi, merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar dapat saling bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Munandar (2001:264), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi;
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dalam masyarakat keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat yang luas misalkan kesopnan santunan dan kebersihan;
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor budaya organisasi adalah lingkungan usaha, nilai-nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi yang meliputi kepemimpinan, keteladanan, komunikasi, motivasi, inovasi, ritual, dan jaringan kultural sangat diperlukan untuk pembentukan dan pengembangan dalam organisasi.

2.2.5. Indikator Budaya Organisasi

Terdapat teori mengenai indikator budaya organisasi. Salah satunya indikator budaya organisasi Robbins (2010:247-248), mengemukakan beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovasi dan mengambil risiko;
2. Perhatian ke hal yang rinci/detail
Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian yang rinci/detail;
3. Orietas hasil
Kadar seberapa jauh manajer berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu;

4. Orientasi orang

Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi;

5. Orientasi tim

Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasar tim bukannya perorangan;

6. Keagresifan

Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya pada bekerjasama;

7. Kemantapan/Stabilitas

Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Menurut Nimran (2009:236) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi sebagai berikut:

1. keleluasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan;
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang berisiko;
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai;
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi;
5. Dukungan atasan dalam hal komunikasi;
6. Komitmen pegawai secara keseluruhan terhadap organisasi;
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka;
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

Atmosoeperto (dalam Mia Lasmi, 2016:226), menyatakan indikator budaya organisasi yaitu :

1. Lingkungan usaha, lingkungan ditempat perusahaan beroperasi menentukan hal-hal yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan;
2. Nilai-nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi;
3. Panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau keteladanan pegawai lainnya karena keberhasilan;
4. Upacara-upacara (ritual), acara-acara rutin yang dilakukan oleh keyakinan suatu organisasi dalam rangka memberikan penghargaan atas anggotanya;
5. *Network*, jaringan komunikasi informasi dalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya organisasi.

Dari uraian indikator budaya organisasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur budaya organisasi dapat diperoleh

dengan melihat adanya inovasi pada masing-masing pegawai, orientasi tim untuk saling bekerja sama agar terjalin kebersamaan, atasan selalu mendukung bawahan agar termotivasi dalam bekerja, komunikasi antar pegawai, komitmen pegawai secara keseluruhan terhadap organisasi guna untuk mencapai tujuan.

Dari teori di atas maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2008:147) komitmen organisasi *A strong desire to remain a member of particular organization*, Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu.

Robbins dan Judge (2001:123) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008:155) mendefinisikan komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Porter (dalam Darmawan 2013:168) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga bisa berupa keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (dalam Steve, 2002:133) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective, continuance*, dan *normative commitment*.

Menurut Mowday et al. (dalam Steve, 2002:133) komitmen organisasi dapat dilihat pada karyawan yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi

kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan 2009:120) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah : Personal, Situasional dan Posisi.

1. Karakteristik Personal
 - a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *ektrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit;
 - b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi;
 - c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah;
 - d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi;
 - e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya;
 - f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi;
2. Situasional

Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang

memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- a. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi;
- b. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal;
- c. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3. Positional

- a. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran;
- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat. Menurut Minner (dalam Sopiah 2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :
 1. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian;
 2. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan;
 3. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan;

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut Dessler (dalam Alwi 2001:96), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan;
2. Komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah;
3. Rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasip sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan;
4. Visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi;
5. Nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

dapat disimpulkan beberapa hal tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai, visi, karakter seseorang pegawai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008:100), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu :

1. Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Pegawai berharap terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Pegawai dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai kehendak untuk tetap tinggal di organisasi karena

pegawai tersebut mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia untuk membantu perusahaan bisa meraih tujuan tersebut;

2. Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi dengan alasan-alasan moral atau etis. Pegawai yang mempunyai tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir apabila rekan kerja mereka mempunyai pikiran buruk terhadap mereka karena mengundurkan diri dari organisasi tersebut;

3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama pegawai tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan yang sudah mereka investasikan di dalam organisasi tersebut.

Kanter (dalam Sopiah 2008:158) mengemukakan indikator komitmen dengan istilah bentuk komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi;

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat;

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

Menurut Quest (dalam Soekidjan, 2009:126) indikator-indikator komitmen organisasi yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

1. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku;
2. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi;
3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi

memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi;

4. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Dari uraian indikator komitmen organisasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur komitmen organisasi dapat diperoleh dengan mereka yakin bahwa tujuan searah dengan apa yang di yakini pegawai (*affective commitment, control commitment*), mereka terikat akan pekerjaannya dengan lingkungan tempat mereka bekerja (*cohesion commitment*) dan mereka merasa rugi apabila meninggalkan pekerjaannya (*continuance commitment*).

Dari teori komitmen organisasi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari seorang untuk mempertahankan keanggotaanya dalam suatu organisasi untuk tujuan-tujuan organisasi tersebut.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif bagi pekerja.

1. Marpaung, Renopa (2011), Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi, menggunakan metode regresi berganda dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabelitas, hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.
2. Kartingingsih, (2010), Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM), hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Pratiwi Riska (2012), Hubungan budaya organisasi dengan kmitmen organisasi, dengan menggunakan metode regresi sedrerhana dengan SPSS 16.0, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.
4. Setiawan Margono (2012), Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi, dengan metode kuantitatif korasional, dengan hasil terdapat

hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Setiap organisasi tentu tidak pernah lepas dari individu/pegawai sebagai kendali organisasi. Pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, tanpa adanya pegawai tentunya roda aktivitas organisasi tidak dapat dijalankan.

Diterapkannya budaya organisasi yang unggul di suatu organisasi membantu perkembangan pemberdayaan pegawai dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan besarnya komitmen organisasi.

Robbin (2003:120) Budaya organisasi yang kuat memberikan karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh para organisasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya.

Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI

Budaya organisasi dipengaruhi oleh 7 Dimensi, menurut Robbins (2010:247-248)

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian ke hal yang rinci/detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan/Stabilitas

Sekretariat Jenderal DPR RI berusaha menciptakan budaya organisasi yang unggul agar membawa kenyamanan dalam bekerja bagi para pegawai karena tujuan yang akan dicapai organisasi adalah sama. Para pegawai diajak bersatu menganut nilai-nilai yang dipercaya bersama bisa menciptakan efek positif untuk kemajuan organisasi dan membentuk pegawai yang bersikap loyal serta berkomitmen terhadap organisasi.

Porter (dalam Darmawan 2013:168) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Komitmen dipengaruhi oleh 3 dimensi menurut Robbins dan Judge (2008:100)

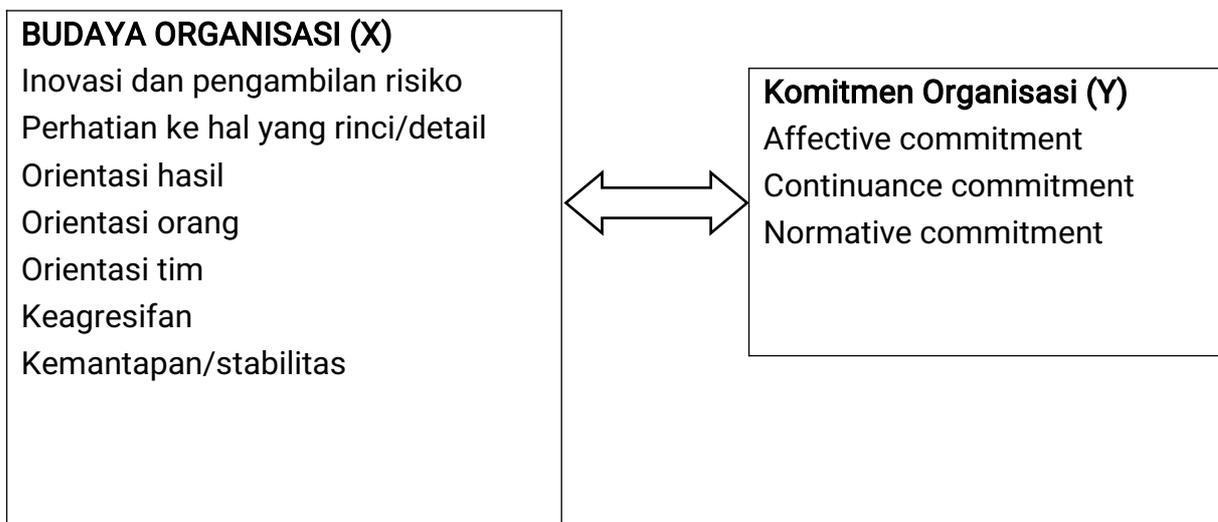
1. Affective commitment
2. Continuance commitment
3. Normative commitment

Budaya organisasi yang positif akan membentuk komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai mendukung tujuan perusahaan, senang dalam bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja, semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi dalam organisasi tersebut maka semakin tinggi komitmen organisasi para pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai karena pegawai memberikan usahanya secara maksimal.

Robbins (2008:7), dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan salah satu yang berhubungan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Irvianti, Dkk (2009) dalam hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan kerangka penelitian diatas penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 Konstelasi Penelitian

2.4.3. Hipotesis Penelitian

1. Budaya organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian relatif baik.
2. Komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian relatif baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif korasional, dimana peneliti melihat fakta-fakta bagaimana hubungan fungsional budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawainya serta penerapan budaya organisasi yang sudah berjalan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel independen yaitu budaya organisasi, dan satu variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian dengan jumlah populasi 30 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat Jenderal DPR RI, Jl. Gatot Subroto Jakarta kode pos 10270.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui penyebaran kuisioner atau angket yang nantinya akan di hitung berdasarkan bobot skor. Serta data yang diberikan perusahaan berupa tabel, yang dijumlahkan dengan angka. Selain survey serta data kuantitatif, penelitian juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert dalam pengukurannya, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015, 93). Dengan skala Likert ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel,

kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut adalah Skala Likert untuk bobot pernyataan dari kuisioner mengenai

budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Tabel 3
Instrumen Skala Likert (*Likert Scale*)

No	Kode	Pernyataan	Bobot/Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data: Sugiyono (2015, 94)

Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui total responden. Untuk dapat mengetahuinya digunakan rumus:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independen*), yaitu Budaya Organisasi dan variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi.

1. Variabel bebas (Independen)

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut: "Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat". Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Budaya Oganisasi.

2. Variabel terikat (Dependen)

Sugiyono (2013:64) mendefinisikn variabel terikat (variabel dependen) adalah: "Variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Komitmen Organisasi.

Tabel 4
Operasional Variabel Penelitian
“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di
Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian”

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Inovasi dan pengambilan risiko	Kesempatan pegawai dalam mengembangkan kemampuannya. Keberanian pegawai Mengemukakan gagasan dengan segala risiko. Motivasi pegawai dalam menciptakan inovasi.	Ordinal
	Perhatian kepada detail	Ketelitian terhdap tugas. Melaksanakan tugas tanpa kesalahan. Perhatian pegawai dalam menghadapi berbagai situasi kerja.	Ordinal
	Orientasi hasil	Mengutamakan hasil dari pada formalitas proses. Kelengkapan dalam	Ordinal

		menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan pegawai terhadap hasil	
	Orientasi orang	Keterlibatan individu dalam mengambil keputusan Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan Keputusan manajemen memperhitungkan efek pada individu dalam organisasi	Ordinal
	Orientasi tim	Komunikasi yang baik antara pegawai dengan pihak manajemen. Kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan. Tanggung jawab tim dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	Agresifitas	Kecekatan dalam menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah. Kesempatan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja.	Ordinal
	Kemantapan/stabilitas	Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Konsisten dalam menjalankan pekerjaan. Pemahaman pegawai terhadap visi dan misi	Ordinal

		perusahaan.	
Komitmen Organisasi (Y)	<i>Affective Commitment</i>	Pegawai memiliki ikatan emosional. Menjadi bagian keluarga dari perusahaan. Perusahaan sangat berarti.	Ordinal
	<i>Continuance Commitment</i>	Pegawai merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Bertahan di perusahaan adalah kebutuhan. Perusahaan memberikan keuntungan bagi pegawai.	Ordinal
	<i>Normative Commitment</i>	Kesadaran pegawai bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Pegawai terikat dengan perusahaan. Perusahaan berhak mendapatkan loyalitas dari pegawai.	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015, 81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2013:122) Bahwa sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data melalui pengelihatn langsung atau melihat secara jelas dan nyata dilokasi penelitian di kantor Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.
- b. Wawancara, metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung. Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang diperlukan oleh peneliti yaitu wawancara dengan Kasubag Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.
- c. Kuisoner, mengumpulkan data melalui daftar pernyataan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti.

3.7. Metode Pengelolahan/Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2013, 203) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk menguji validitas menurut Sofian Siregar (2015:77) dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi *Product Moment*

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden

Y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

3.7.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Menurut Syofian Siregar (2015:90) untuk menentukan reliabilitas instrumen dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_1^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varins butir

3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Syofian Siregar (2015:337) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara satu variabel atau lebih, juga menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$ yang menyatakan kekuatan hubungan dari nilai koefisien korelasi berada diantara (-1) sampai (1), sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

- a. Apabila $r = (-1)$ korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
- b. Apabila $r = (1)$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik maka variabel Y naik.

Selanjutnya untuk menentukan tingkat koefisien variabel yang dianalisis diatas maka digunakan interpretasi atau pedoman koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5
Interprestasi Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sanangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Syofian Siregar (2015,337)

3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Menurut Syofian Siregar (2015,383) rumus menghitung nilai (t_{hitung}) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Dimana:

r : nilai korelasi

n : jumlah sampel

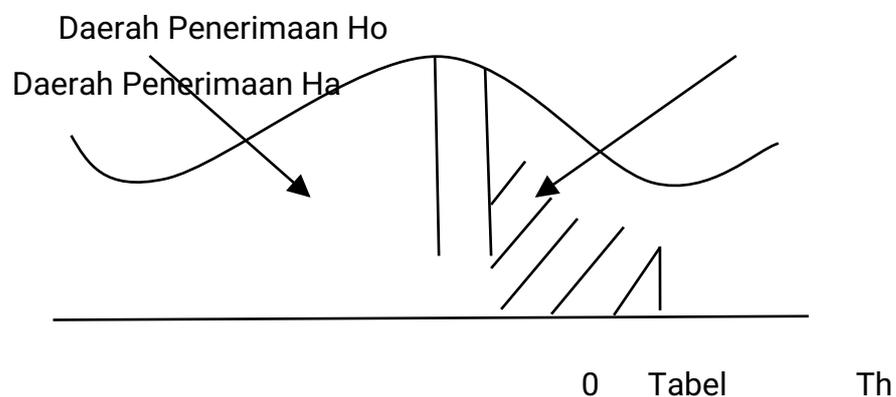
Menentukan Hipotesis Statistik

Dimana, rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

- $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.
- $H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan yang nyata antar budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Untuk melakukan nilai t-tabel, maka digunakan tarif nyata sebesar 5% dan $df = n-2$ kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujinya adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan antar budaya organisasi dengan komitmen organisasi.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.



Gambar 3 Hipotesis Statistik
(Dominikus Dolet Unaradjan, 2013:172)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Dalam penyusunan Skripsi ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI Devisi Kepegawaian yang berlokasi di Jl.Gatot Subroto Jakarta kode pos 10270. Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan unsur penunjang DPR, yang berkedudukan sebagai Kesekretariatan Lembaga Negara yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Pimpinan DPR. Sekretaris Jenderal dibantu oleh seorang Wakil Sekretaris Jenderal dan beberapa Deputi Sekretaris Jenderal yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Pimpinan DPR. DPR dapat mengangkat sejumlah pakar/ahli sesuai dengan kebutuhan, dan dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat Jenderal dapat membentuk Tim Asistensi. Susunan organisasi dan tata kerja Sekretaris Jenderal ditetapkan dengan keputusan Presiden.

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Sekretariat Jenderal DPR RI.

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) adalah Lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang merupakan lembaga perwakilan rakyat dan memegang kekuasaan membentuk Undang-Undang. DPR memiliki fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. DPR terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum, yang dipilih berdasarkan hasil Pemilihan Umum. Masa jabatan anggota DPR adalah 5 tahun, dan berakhir bersamaan pada saat anggota DPR yang baru mengucapkan sumpah/janji. Sejarah terbentuknya DPR RI secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga periode:

1. Volksraad
2. Masa perjuangan Kemerdekaan
3. Dibentuknya Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP)

Pada masa penjajahan Belanda, terdapat lembaga semacam parlemen bentukan Penjajah Belanda yang dinamakan Volksraad. Pada tanggal 8 Maret 1942 Belanda mengakhiri masa penjajahan selama 350 tahun di Indonesia. Pergantian penjajahan dari Belanda kepada Jepang mengakibatkan keberadaan Volksraad secara otomatis tidak diakui lagi, dan bangsa Indonesia memasuki masa perjuangan Kemerdekaan.

Sejarah DPR RI dimulai sejak dibentuknya Komite Nasional Indonesia

Pusat (KNIP) oleh Presiden pada tanggal 29 Agustus 1945 di Gedung Kesenian, Pasar Baru Jakarta. Tanggal peresmian KNIP ini (29 Agustus 1945) dijadikan sebagai hari lahir DPR RI. Dalam Sidang KNIP yang pertama dipilih pimpinan sebagai berikut:

- Ketua: Mr. Kasman Singodimedjo
- Wakil Ketua I: Mr. Sutardjo Kartohadikusumo
- Wakil Ketua II: Mr. J. Latuharhary
- Wakil Ketua III: Adam Malik Tugas

Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia merupakan aparatur pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan unsur penunjang DPR, yang berkedudukan sebagai Kesekretariatan Lembaga Negara yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Pimpinan DPR. Sekretaris Jenderal dibantu oleh seorang Wakil Sekretaris Jenderal dan beberapa Deputi Sekretaris Jenderal yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Pimpinan DPR. DPR dapat mengangkat sejumlah pakar/ahli sesuai dengan kebutuhan, dan dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat Jenderal dapat membentuk Tim Asistensi. Susunan organisasi dan tata kerja Sekretaris Jenderal ditetapkan dengan keputusan Presiden.

Untuk meningkatkan kinerja lembaga dan membantu pelaksanaan fungsi dan tugas DPR secara profesional, dapat diangkat sejumlah pakar/ahli sesuai dengan kebutuhan. Para pakar atau ahli tersebut berada di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal DPR. Kekebalan Hukum Anggota DPR tidak dapat dituntut di hadapan pengadilan karena pernyataan, pertanyaan atau pendapat yang dikemukakan secara lisan ataupun tertulis dalam rapat-rapat DPR, sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Tata Tertib dan kode etik masing-masing lembaga. Ketentuan tersebut tidak berlaku jika anggota yang bersangkutan mengumumkan materi yang telah disepakati dalam rapat tertutup untuk dirahasiakan atau hal-hal mengenai pengumuman rahasia negara. Larangan Anggota DPR tidak boleh merangkap jabatan sebagai pejabat negara lainnya. Anggota DPR juga tidak boleh melakukan pekerjaan sebagai pejabat struktural pada lembaga pendidikan swasta, akuntan publik, konsultan, advokat/pengacara, notaris, dokter praktek dan pekerjaan lain yang

ada hubungannya dengan tugas, wewenang, dan hak sebagai anggota DPR. Penyidikan Jika anggota DPR diduga melakukan perbuatan pidana, pemanggilan, permintaan keterangan, dan penyidikannya harus mendapat persetujuan tertulis dari Presiden. Ketentuan ini tidak berlaku apabila anggota DPR melakukan tindak pidana korupsi dan terorisme serta tertangkap tangan.

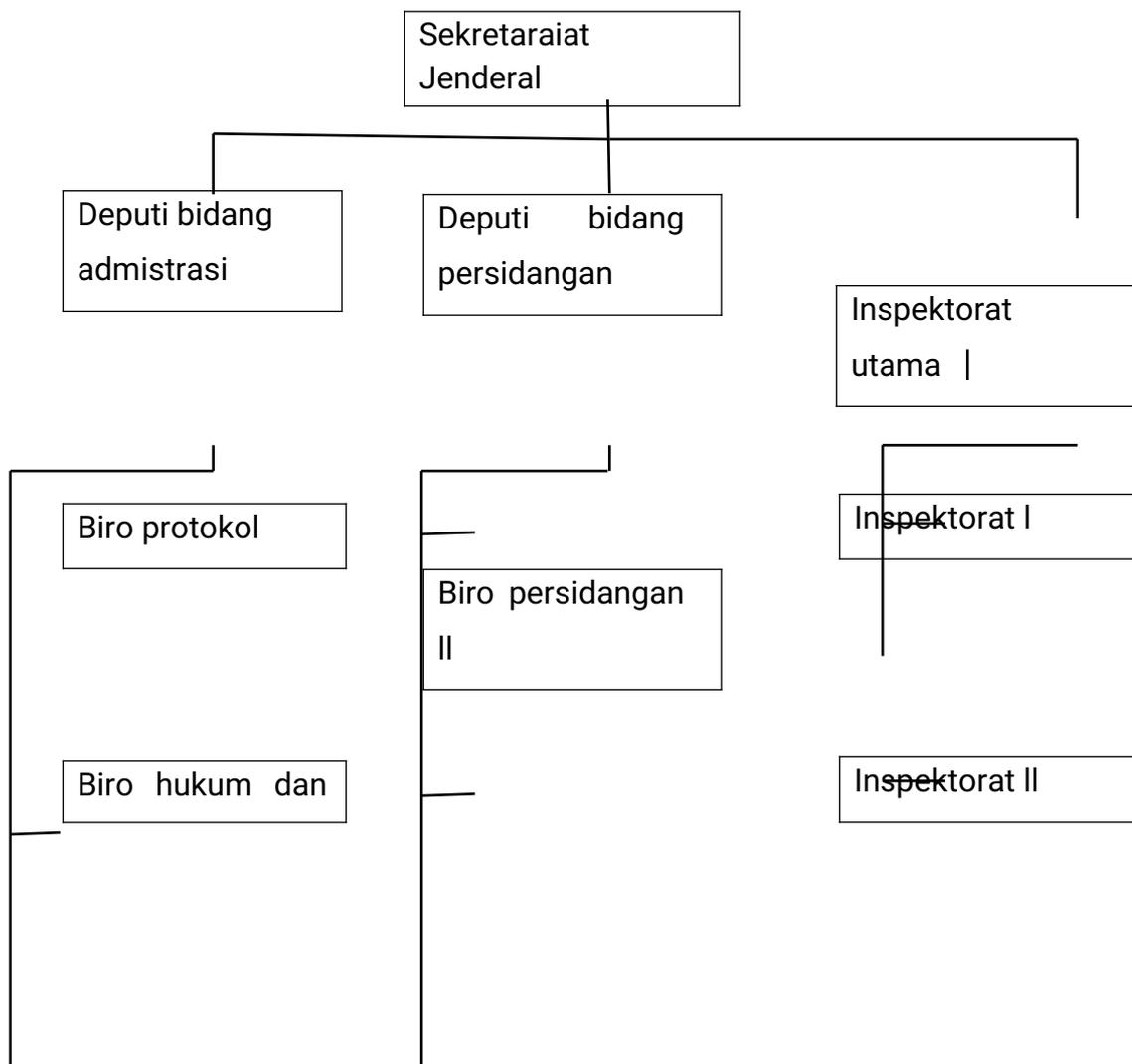
Visi Sekretariat Jenderal DPR RI :

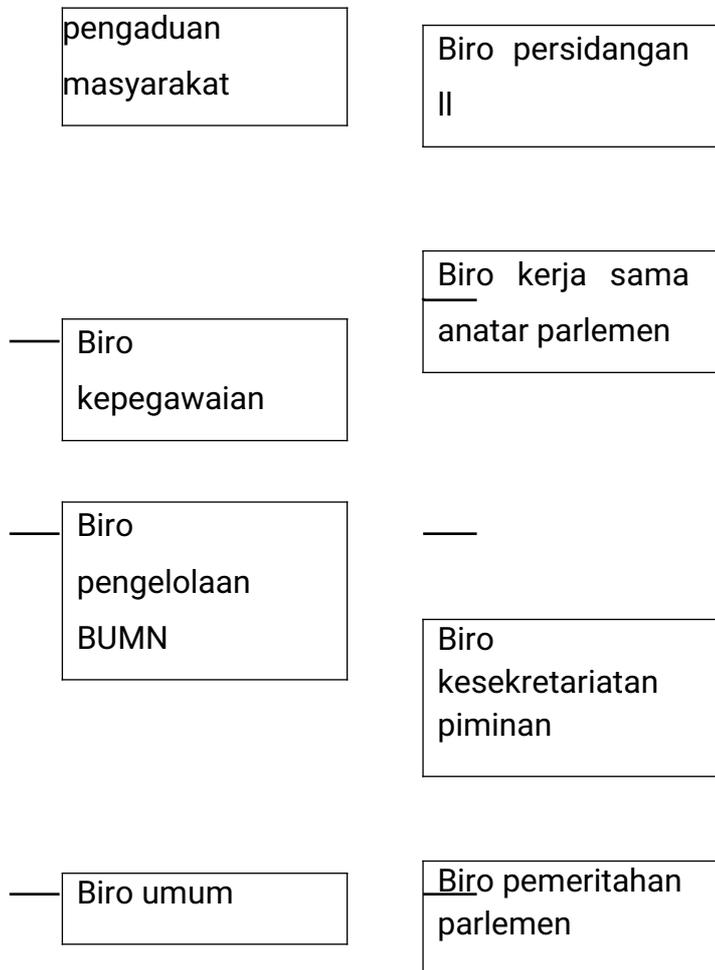
- Menjadikan Sekretariat Jenderal yang profesional dan akuntabel.

Misi Sekretariat Jenderal DPR RI :

- Mewujudkan penyelenggaraan fungsi legislasi yang efisien dan efektif.
- Mewujudkan penyelenggaraan fungsi penganggaran negara yang akuntabel dan transparan.
- Mewujudkan penyelenggaraan fungsi pengawasan yang transparan dan efektif.
- Mewujudkan kelembagaan DPR RI yang kuat, aspiratif, responsif dan akomodatif.

4.1.2. Struktur Organisasi





Gamabar 4 Stuktur Organisasi Sekretarait Jenderal DPR RI

4.1.3. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik kuisisioner dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dibutuhkan responden sebanyak 30 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut dibawah ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

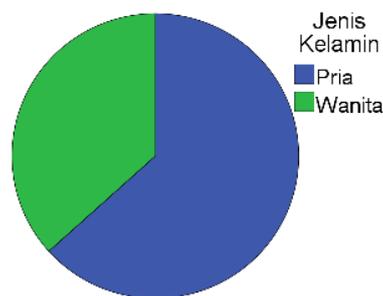
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 6 dibawah ini:

. Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis	Tanggapan Responden
-------	---------------------

Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	19	63.3
Perempuan	11	36.7
Jumlah	30	100.0

Sumber: Data Primer Kuisisioner (*Output* SPSS 16, 2018)



Gambar 5
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel dan diagram di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang responden dengan persentase 63.3% lebih banyak jika dibandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan yaitu 11 orang responden dengan persentase 36.7%. Sehingga jumlah pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian didominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

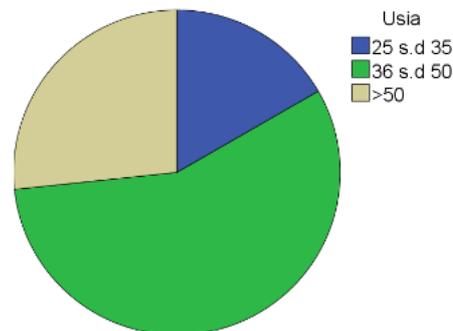
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase (%)

	(orang)	
25-35	5	16.7
36-50	17	56.7
>50	8	26.6
Jumlah	30	100.0

Sumber: Data Primer Kuisisioner (*Output SPSS 16, 2018*)



Gambar 6
Usia Responden

Berdasarkan tabel dan diagram di atas, responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 16.7%, usia 36-50 tahun 17 orang dengan persentase 56.7% dan usia >50 tahun 8 orang dengan persentase 26.7%. Sehingga jumlah responden dengan usia 36-50 tahun lebih mendominasi jumlah pegawainya jika dibandingkan dengan usia yang lain.

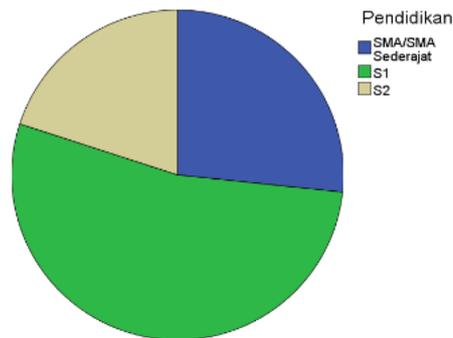
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir

Tabel 8

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	8	26.7
D3	-	-
S1	16	53.3
S2	6	20.0
Jumlah	30	100.0

Sumber: Data Primer Kuisisioner (*Output* SPSS 16, 2018)



Gambar 7

Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 8 dan gambar 7 di atas pegawai dengan latar belakang pendidikan lulusan S1 lebih banyak yaitu sejumlah 16 pegawai dengan persentase 53.3%, jika di bandingkan dengan lulusan SMA/SMK sebanyak 8 dengan persentase 26.7%, dan lulusan S2 sebanyak 6 orang dengan presentase20.0%.

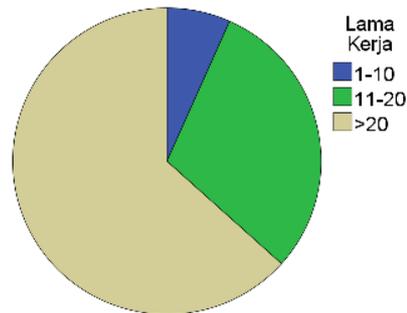
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada table 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1-10	2	6.7
11-20	9	30.0
>20	19	63.3
Jumlah	30	100.0

Sumber: Data Primer Kuisisioner (*Output* SPSS 16, 2018)



Gambar 8
Lama Kerja

Berdasarkan tabel dan diagram di atas, responden dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6.7%, lama bekerja 11-20 tahun 9 orang dengan persentase 30.0% dan lama bekerja >20 tahun 19 orang dengan persentase 63.3% . Sehingga jumlah responden dengan lama bekerja >20 tahun lebih mendominasi jumlah pegawainya jika dibandingkan dengan lama kerja yang lain.

4.2. Pembahasan

Sekretariat Jenderal DPR RI perlu memiliki pegawai yang kepribadian baik serta selalu menaati peraturan perusahaan.

Pada perusahaan maka dibuatlah peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh pegawai agar pegawai tersebut memberikan hasil kerja yang maksimal dan menguntungkan bagi perusahaan untuk menjabai tujuan perusahaan.

Berikut di bawah ini adalah penilaian dari responden pegawai melalui 21 pernyataan kuisisioner mengenai Budaya Organisasi pegawai dengan 15 pernyataan kuisisioner mengenai Komitmen Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian. :

1. Penilaian Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Penilaian terhadap variabel budaya organisasi terdiri dari 21 dimensi yang berasal dari 7 (tujuh) indikator Budaya Organisasi. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel dibawah ini, sebagai berikut:

1) Inovasi dan Pengambilan Keputusan

Tabel 10

Jawaban "kesempatan untuk mengembangkan kemampuan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	24	120	80.0
Setuju	4	6	24	20.0
Total		30	144	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Inovasi dan Pengambilan Keputusan" melalui pernyataan: "Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan". Skor tertinggi responden memilih "sangat setuju" dengan persentase 80.0%. Hal ini sesuai dengan kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai.

Tabel 11

Jawaban "Kesempatan untuk mengemukakan gagasan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	27	135	90.0
Setuju	4	3	12	10.0
Total		30	147	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Inovasi dan Pengambilan Keputusan" melalui pernyataan: "Kesempatan untuk mengemukakan gagasan". Skor tertinggi memilih sangat setuju dengan persentase%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki gagasan dalam memajukan perusahaan.

Tabel 12

Jawaban "Menciptakan inovasi dan ide-ide kreatif"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	19	95	63.3
Setuju	4	11	44	36.7
Total		30	139	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Inovasi dan pengambilan risiko" melalui pernyataan: "Menciptakan inovasi dan ide-ide kreatif". Skor tertinggi responden memilih "sangat setuju" dengan persentase 63.3%. Hal ini sesuai dengan pemikiran pegawai untuk menciptakan inovasi dan ide-ide kreatif dimiliki seorang pegawai.

1) Perhatian Kepada Detail

Tabel 13

Jawaban "Perusahaan memeriksa tugas pegawai"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	30	150	100.0
Total		30	150	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Perhatian kepada detail" melalui pernyataan: "Perusahaan memeriksa tugas pegawai". Skor tertinggi memilih sangat setuju dengan persentase 100.0% yang artinya perusahaan teliti dalam memeriksa tugas yang dikerjakan pegawai.

Tabel 14

Jawaban "Pekerjaan bebas dari kesalahan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	7	35	23.3
Setuju	4	23	92	76.7
Total		30	127	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Perhatian kepada Detail" melalui pernyataan: "Pekerjaan bebas dari kesalahan". Skor tertinggi responden memilih "setuju" dengan persentase 76.7%. Hal ini sesuai dengan pemikiran pegawai untuk menghasilkan kerja yang optimal bagi perusahaan.

Tabel 15

Jawaban "Perusahaan memperhatikan situasi saat bekerja"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	8	40	26.7
Setuju	4	22	88	73.3
Total		30	128	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Perhatian kepada Detail" melalui pernyataan: "Perusahaan memperhatikan situasi saat bekerja". Skor tertinggi responden memilih "setuju" dengan persentase 73.3%. Hal ini sesuai dengan perhatian Perusahaan pada saat bekerja.

2) Orientasi Hasil

Tabel 16

Jawaban "Mengutamakan hasil kerja maksimal"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	18	90	60.0

Setuju	4	12	48	40.0
Total		30	138	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Orientasi Hasil" melalui pernyataan: "Mengutamakan hasil kerja maksimal". Skor tertinggi memilih sangat setuju dengan persentase 60.0% yang artinya sangat baik, berikutnya memilih setuju dengan persentase 40.0% yang artinya baik, sehingga dapat disimpulkan dari keseluruhan jawaban, maka pegawai mengutamakan hasil kerja yang maksimal.

Tabel 17

Jawaban "Kelengkapan Pekerjaan"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	7	35	36.7
Setuju	4	23	92	63.3
Total		30	127	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Orientasi Hasil" melalui pernyataan: "Kelengkapan Pekerjaan". Skor tertinggi responden memilih "setuju" dengan persentase 63.3%. Hal ini sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan dalam kelengkapan pekerja pegawai yang artinya baik.

Tabel 18

Jawaban "Hasil kerja memuaskan"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30.0
Setuju	4	21	84	70.0
Total		30	129	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Orientasi Hasil" melalui pernyataan: "Hasil kerja memuaskan". Skor tertinggi memilih setuju dengan persentase 70.0%, dan skor memilih sangat setuju dengan presentase 30.0%, yang artinya pegawai baik dalam memberikan hasil kerja bagi perusahaan.

3) Orientasi Orang

Tabel 19

Jawaban "Terlibat dalam pengambilan keputusan"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	15	75	50.0
Setuju	4	15	60	50.0
Total		30	135	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Orientasi Orang" melalui pernyataan: "Terlibat dalam pengambilan keputusan". Skor tertinggi memilih sangat setuju dan setuju dengan persentase sama-sama 50.0% yang artinya sangat baik, sehingga dapat disimpulkan dari keseluruhan jawaban, maka pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan.

Tabel 20

Jawaban "Penyesuaian diri dengan lingkungan"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	25	125	83.3

Setuju	4	5	20	16.7
Total		30	145	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Orientasi Orang" melalui pernyataan: "Penyesuaian diri dengan lingkungan". Skor tertinggi responden memilih "sangat setuju" dengan persentase 83.3%. Artinya sebagian besar pegawai bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerja.

Tabel 21

Jawaban "Manajemen memperhitungkan efek dari keputusan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	19	95	63.3
Setuju	4	11	44	36.7
Total		30	139	100.0

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Orientasi Orang" melalui pernyataan: "Manajemen memperhitungkan efek dari keputusan". Skor tertinggi memilih sangat setuju dengan persentase 63.3%, dan skor memilih setuju dengan presentase 36.7%, yang artinya perusahaan memperhitungkan akibat dari keputusan yang dibuat dengan sangat baik.

4) Orientasi Tim

Tabel 22

Jawaban "Berkomunikasi dengan baik"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	23	115	76.7
Setuju	4	7	28	23.3
Total		30	143	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Orientasi tim" melalui pernyataan: "Berkomunikasi dengan baik". Skor tertinggi memilih sangat setuju dengan persentase 76.7%, yang artinya pegawai mampu berkomunikasi dengan sangat baik.

Tabel 23

Jawaban "Tim kerja sangat kompak"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	22	110	73.3
Setuju	4	8	32	26.7
Total		30	142	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Orientasi Tim" melalui pernyataan: "Tim kerja sangat kompak". Skor tertinggi memilih sangat setuju dengan persentase 73.3%, dan skor memilih setuju dengan presentase 26.7%, yang artinya tim kerja pada perusahaan sangat kompak.

Tabel 24

Jawaban "Tim kerja bertanggung jawab"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	21	105	70.0
Setuju	4	9	36	30.0
Total		30	141	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Orientasi Tim" melalui pernyataan: "Tim kerja bertanggung jawab". Skor tertinggi responden memilih "sangat setuju" dengan persentase 70.0%. Artinya tim kerja bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diperikan pada timnya dengan sangat baik.

5) Agresifitas

Tabel 25

Jawaban "Menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	22	110	73.3
Setuju	4	8	32	26.7
Total		30	142	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Agresifitas" melalui pernyataan: "Menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah". Skor tertinggi memilih sangat setuju dengan persentase 73.3% yang artinya sangat baik, berikutnya memilih setuju dengan persentase 26.7% yang artinya baik.

Tabel 26

Jawaban "Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	11	55	36.7
Setuju	4	19	76	63.3
Total		30	131	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Agresifitas" melalui pernyataan: "Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan". Skor tertinggi responden memilih "setuju" dengan persentase 63.3%. Artinya pegawai berinisiatif baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 27

Jawaban "Pro aktif dalam situasi kerja"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30.0
Setuju	4	21	84	70.0
Total		30	129	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Agresifitas" melalui pernyataan: "Pro aktif dalam situasi kerja". Skor tertinggi memilih setuju dengan persentase 70.0%, yang artinya pegawai aktif dalam menghadapi situasi kerja dengan baik.

6) Stabilitas/kemampuan

Tabel 28

Jawaban "mematuhi peraturan"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	12	60	40.0
Setuju	4	18	72	60.0
Total		30	132	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Stabilitas/kemampuan" melalui pernyataan: "mamatuhi peraturan". Skor tertinggi memilih setuju dengan persentase 60.0% yang artinya baik, berikutnya memilih sangat setuju dengan persentase 40.0% yang artinya sangat bbaik, sehingga dapat disimpulkan dari keseluruhan jawaban, maka pegawai baik dalam mamatuhi peraturan.

Tabel 29

Jawaban "Dituntut untuk konsisten"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	18	90	60.0

Setuju	4	12	48	40.0
Total		30	138	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai Budaya Organisasi dengan indikator : "Stabilitas/kemampuan" melalui pernyataan: "Dituntut untuk konsisten". Skor tertinggi responden memilih "sangat setuju" dengan persentase 60.0%. Artinya pegawai sangat konsisten dalam bekerja.

Tabel 30

Jawaban "Memahami visi dan misi"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Sangat Setuju	5	3	15	10.0
Setuju	4	27	108	90.0
Total		30	123	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai budaya organisasi dengan indikator : "Stabilitas/kemampuan" melalui pernyataan: "Memahami visi dan misi". Skor tertinggi memilih setuju dengan persentase 90.0%, dan sangat setuju dengan presentase 10.0% yang artinya pegawai baik dalam memahami visi dan misi perusahaan.

Tabel 31

Ringkasan Skor Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Skor
Budaya Organisasi (X)	Inovasi dan Pengambilan keputusan	400
	Perhatian kepada Detail	405
	Orientasi Hasil	394
	Orientsi Orang	419
	Orientasi Tim	426
	Agresifitas	348

	7. Stabilitas/kemampuan	393
--	-------------------------	-----

Sumber : Hasil pengolahan kuisioner (2018)

Dari tabel ringkasan skor budaya organisasi di atas dapat disimpulkan dari keseluruhan indikator budaya organisasi yang memiliki skor tertinggi adalah orientasi tim dengan 3 (tiga) pernyataan :

1. kesempatan untuk mengembangkan kemampuan
2. Kesempatan untuk mengemukakan gagasan
3. Menciptakan inovasi dan ide-ide kreatif

Sedangkan skor terendah dari indikator budaya organisasi adalah agresifitas dengan pernyataan "Pro aktif dalam situasi kerja".

Sejalan dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Jenderalk DPR RI Divisi Kepegawaian di dominasi oleh indikator perhatian kepada detail.

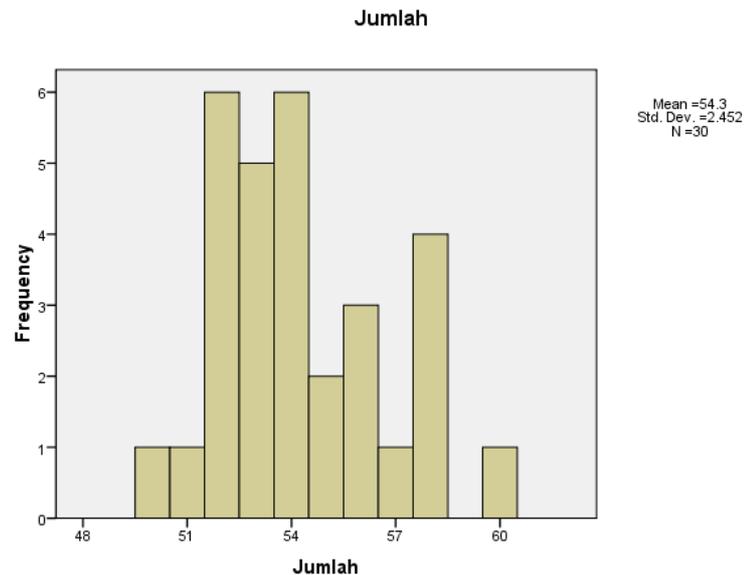
Tabel 32

Analisa Frekuensi Budaya Organisasi

<i>Statistics</i>		
Budaya Organisasi		
N	<i>Valid</i>	30
	<i>Missing</i>	0

<i>Mean</i>	54.30
<i>Median</i>	54.00
<i>Mode</i>	52
<i>Std. Deviation</i>	2.452
<i>Sum</i>	1629

Sumber : *Output SPSS (2018)*



Gambar 9
Histogram Budaya Organisasi

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel Budaya Organisasi (X), sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik X} : = \frac{(1)(21) + (5)(21)}{2}$$

$$= \frac{126}{2}$$

$$= 63$$

Maka skor empirik sebesar 54.30, sementara skor teoritik sebesar 63, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (X) perhatian kepada detail, yaitu $54.30 < 63$ artinya relatif baik.

1. Penilaian Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Penilaian terhadap variabel komitmen organisasi terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 3 indikator komitmen organisasi. Dinilai

dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel dibawah ini, sebagai berikut:

1) *Affective Commitment*

Tabel 33
Jawaban "terikat secara emosional"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Setuju	4	10	40	33.3
Kurang setuju	3	20	60	66.7
Total		30	100	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Affective Commitment*" melalui pernyataan: "terikat secara emosional" *score* tertinggi responden menjawab setuju dengan persentase 33.3%, dan yang terendah menjawab kurang setuju dengan persentase 66.7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak terikat secara emosional dengan perusahaan.

Tabel 34
Jawaban "Menjadi bagian keluarga dari perusahaan"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Setuju	4	29	116	96.7
Kurang setuju	3	1	3	3.3
Total		30	119	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Affective Commitment*" melalui pernyataan: "Menjadi bagian keluarga dari perusahaan" *score* tertinggi kurang setuju persentase 96.7%, yang terendah menjawab setuju dengan persentase 3.3%.

Tabel 35

Jawaban "Menghabiskan karier di perusahaan"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Kurang Setuju	3	30	90	100.0
Total		30	90	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Affective Commitment*" melalui pernyataan: "Menghabiskan karier di perusahaan" *score* tertinggi responden menjawab kurang setuju dengan persentase 100.0%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak akan menghabiskan karier di perusahaan.

Tabel 36

Jawaban "Tidak memikirkan terpikat dengan perusahaan lain"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Kurang Setuju	3	30	90	100.0
Total		30	90	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Affective Commitment*" melalui pernyataan: "Tidak memikirkan terpikat dengan perusahaan lain" *score* tertinggi responden menjawab setuju dengan persentase 100.0%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai berfikir untuk terpikat dengan perusahaan lain.

Tabel 37

Jawaban "perusahaan sangat berarti"

Keterangan	Score	Frequency (orang)	Total Score	Percent (%)
Setuju	4	23	92	76.7
Kurang setuju	3	17	51	23.3
Total		30	143	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Affective Commitment*" melalui pernyataan: "perusahaan sangat berarti" *score* tertinggi responden menjawab setuju dengan persentase 76.7%, dan yang terendah menjawab kurang setuju dengan persentase 23.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan berarti bagi pegawai.

1) *Continuance Commitment*

Tabel 38

Jawaban "Rugi jika meninggalkan perusahaan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Setuju	4	11	44	36.7
Kurang setuju	3	19	57	63.3
Total		30	101	100.0

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Continuance Commitment*" melalui pernyataan: "Rugi jika meninggalkan perusahaan" *score* tertinggi responden menjawab kurang setuju dengan persentase 63.6%, dan yang terendah menjawab setuju dengan persentase 36.7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.

Tabel 39

Jawaban "Bertahan di perusahaan adalah kebutuhan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	9	45	30.0
Setuju	4	21	84	70.0
Total		30	129	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator :

"*Continuance Commitment*" melalui pernyataan: " Bertahan di perusahaan adalah kebutuhan" *score* tertinggi responden menjawab sangat setuju dengan persentase 70.0%, dan yang terendah menjawab setuju dengan persentase 30.0%.

Tabel 40

Jawaban "Perasaan berat meninggalkan perusahaan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	8	40	26.7
Setuju	4	4	16	13.3
Kurang Setuju	3	18	54	60.0
Total		30	110	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Continuance Commitment*" melalui pernyataan: "Perasaan berat meninggalkan perusahaan" *score* tertinggi responden menjawab kurang setuju dengan persentase 60.0%, dan yang terendah menjawab setuju dengan persentase 13.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berat meninggalkan perusahaan .

Tabel 41

Jawaban "Memiliki sedikit pilihan untuk keluar dari perusahaan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Setuju	4	18	72	60.0
Kurang Setuju	3	12	36	40.0

Total		30	108	100.0
-------	--	----	-----	-------

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Continuance Commitment*" melalui pernyataan: "Memiliki sedikit pilihan untuk keluar dari perusahaan" *score* tertinggi responden menjawab setuju dengan persentase 60.0%, dan yang terendah menjawab kurang setuju dengan persentase 40.0%, sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki sedikit pilihan untuk meningglakan perusahaan.

Tabel 42

Jawaban "Perusahaan memberikan keuntungan maksimal"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Setuju	4	26	104	86.7
Kurang Setuju	3	4	12	13.3
Total		30	116	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Continuance Commitment*" melalui pernyataan: "Perusahaan memberikan keuntungan maksimal" *score* tertinggi responden menjawab setuju dengan persentase 86.7%, dan yang terendah menjawab kurang setuju dengan persentase 13.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan keuntungan bagi pegawai.

2) *Normative Commitment*

Tabel 43

Jawaban "Memiliki komitmen dalam perusahaan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Setuju	4	28	112	93.3
Kurang setuju	3	2	6	6.7
Total		30	118	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Normative Commitment*" melalui pernyataan: "Memiliki komitmen dalam perusahaan" *score* tertinggi responden menjawab setuju dengan persentase 93.3%, dan yang terendah menjawab kurang setuju dengan persentase 6.7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang baik bagi perusahaan.

Tabel 44

Jawaban "Memiliki keterikatan dengan perusahaan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	7	35	23.3
Setuju	4	19	76	63.3
Kurang Setuju	3	4	12	13.3
Total		30	123	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Normative Commitment*" melalui pernyataan: "Memiliki keterikatan dengan perusahaan" *score* tertinggi responden menjawab setuju dengan persentase 63.3%, dan yang terendah menjawab kurang setuju dengan persentase 13.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki keterikatan dengan perusahaan.

Tabel 45

Jawaban "Memiliki keterikatan dengan orang lain"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Sangat Setuju	5	16	80	3.3
Setuju	4	13	52	43.3

Kurang Setuju	3	6	18	53.3
Total		30	150	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : *"Normative Commitment"* melalui pernyataan: "Memiliki keterikatan dengan orang lain" *score* tertinggi responden menjawab kurang setuju dengan persentase 53.3%, dan yang terendah menjawab sangat setuju dengan persentase 3.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak memiliki keterikatan dengan orang lain.

Tabel 46

Jawaban "Perusahaan berhak mendapatkan loyalitas pegawai"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Setuju	4	13	52	43.3
Kurang setuju	3	17	51	56.7
Total		30	103	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : *"Normative Commitment"* melalui pernyataan: "Perusahaan berhak mendapatkan loyalitas pegawai" *score* tertinggi responden menjawab kurang setuju dengan persentase 56.7%, dan yang terendah menjawab setuju dengan persentase 43.3%.

Tabel 47

Jawaban "Bersalah bila meninggalkan perusahaan"

Keterangan	<i>Score</i>	<i>Frequency</i> (orang)	<i>Total Score</i>	<i>Percent (%)</i>
Setuju	4	14	56	46.7

Kurang setuju	3	16	48	53.3
Total		30	104	100.0

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 30 orang responden mengenai komitmen organisasi dengan indikator : "*Normative Commitment*" melalui pernyataan: "Bersalah bila meninggalkan perusahaan" *score* tertinggi responden menjawab kurang setuju dengan persentase 53.3%, dan yang terendah menjawab setuju dengan persentase 46.7%.

Tabel 48

Ringkasan Skor Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Skor
Komitmen Organisasi (Y)	<i>Affective Commitment</i>	542
	<i>Continuance Commitment</i>	564
	<i>Normative Commitment</i>	598

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner (2018)

Dari tabel ringkasan skor komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan dari keseluruhan indikator komitmen organisasi yang memiliki skor tertinggi adalah indikator *Normative Commitment* dengan 5 (lima) pernyataan :

1. Memiliki komitmen dalam perusahaan.
2. Memiliki keterikatan dengan perusahaan.
3. Memiliki keterikatan dengan orang lain.
4. Perusahaan berhak mendapatkan loyalitas pegawai.
5. Bersalah bila meninggalkan perusahaan.

Sedangkan skor terendah dari indikator komitmen organisasi adalah *Affective Commitment* dengan pernyataan "Menghabiskan karier di perusahaan dan Tidak memikirkan terpikat dengan perusahaan lain"

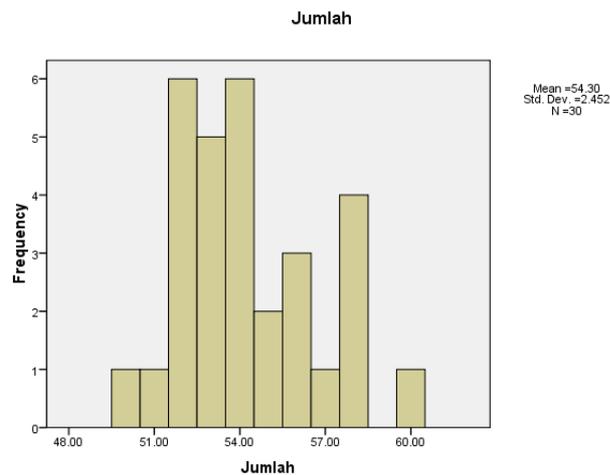
Sejalan dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan pegawai Sekretariat Jederal DPR RI Divisi Keegawaian di dominasi oleh *Continuance Commitment*.

Tabel 49

Analisa Frekuensi Komitmen Organisasi

<i>Statistics</i>		
Komitmen Organisasi		
N	<i>Valid</i>	30
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		54.3000
<i>Median</i>		54.0000
<i>Mode</i>		52.00
<i>Std. Deviation</i>		2.45160
<i>Sum</i>		1629.00

Sumber : *Output* SPSS (2018)



Gambar 10
Histogram Komitmen Organisasi

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik Y} : = \frac{(1)(15) + (5)(15)}{2}$$

$$= 45$$

$$= 45$$

Maka skor empirik sebesar 54.3000, sementara skor teoritik sebesar 45, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada

instrumen variabel komitmen organisasi (Y), yaitu ($54.3000 < 45$) artinya relatif baik.

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI DIVISI Kepegawaian.

1. Analisis Koefisien korelasi *product moment*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *product moment* menggunakan SPSS 16 untuk mengetahui keeratan hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.

Tabel 50

Correlations"Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi"

Keterangan		Budaya Organisasi (X)	Komitmen Organisasi (Y)
Budaya Organisasi (X)	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,576**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,001
	N	30	30
Komitmen Organisasi (Y)	<i>Pearson Correlation</i>	0,576**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,001	
	N	30	30

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

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner dengan SPSS 16 (2018).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 16 di atas nilai r (*correlation*) *product moment* adalah 0,576, artinya hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi sedang, sedangkan taraf signifikannya sebesar 0,001 yang artinya ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Tabel 51
Nilai Interval Korelasi

No	Nilai Korelasi (r)	Persentase (%)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399		Rendah
3	0,40 - 0,599	0,576	Sedang
4	0,60 - 0,799		Kuat
5	0,80 - 1,000		Sangat Kuat

*Catatan : 1 berarti korelasi sempurna

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan budaya organisasi dengankomitmen organisasi, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

Ho : r = 0 : Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Keegawaian.

Ha : r = 0 : terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Keegawaian.

Menentukan t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

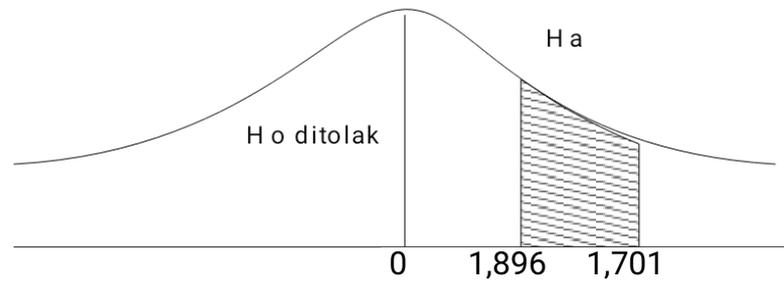
$$= \frac{0,576\sqrt{(30-2)}}{\sqrt{(1-0,576^2)}}$$

$$= 1,896$$

a. Menentukan t_{Tabel}

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha=0,05$ $df = n-2$ atau $30-2 = 28$, t tabel 1,701.

b. Kurva



Gambar 11
Kurva Hipotesis

c. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,896 < 1,701$) maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Diketahui secara umum bahwa budaya organisasi pada pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian kurang baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan skor empirik (X) sebesar $54.30 < \text{skor teoritiknya}$ adalah 63. Dapat diartikan jawaban responden atas instrumen proses budaya organisasi baik yaitu ($54.30 < 63$).
2. Diketahui secara umum bahwa komitmen organisasi pada pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian kurang baik, hal ini dilihat berdasarkan nilai skor empirik (Y) sebesar $54,3000 < \text{skor teoritiknya}$ adalah 45. dapat diartikan jawaban responden atas instrumen komitmen organisasi baik yaitu ($54,3000 < 45$).
3. Terdapat hubungan yang positif antara proses budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,576$ artinya hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian mempunyai hubungan dengan tingkat sedang.
 - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,896 < 1,701$) maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil dari analisis di atas, maka penulis akan memberikan masukan serta saran yang mungkin bermanfaat bagi Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Sekretariat Jenderal DPR RI Divisi Kepegawaian, sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian variabel budaya organisasi (X) terdapat kelemahan pada indikator Agresifitas pegawai divisi kepegawaian, bisa dikarenakan kurangnya kesadaran pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang pro aktif dalam bekerja. Sehingga dapat membentuk seseorang memiliki karakteristik pegawai. Cara menyelesaikan masalah

tersebut yaitu dengan kesadaran pada diri pegawai untuk senantiasa menjadikan pekerjaan dengan rasa nyaman agar terbentuk sifat pegawai yang menghasilkan pekerjaan yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

2. Pada variabel komitmen organisasi (Y), *Affective Commitment* adalah indikator yang mendapatkan skor terendah, hal ini bisa disebabkan karena pada dasarnya pegawai tidak terikat sepenuhnya pada perusahaan, tidak menjadi bagian keluarga bagi perusahaan dan perusahaan tidak berarti. Cara menyelesaikan masalah tersebut yaitu dengan menjadikan diri pegawai agar merasa nyaman saat bekerja, pada saat pegawai merasa nyaman dan menganggap rekan kerjanya seperti keluarga sendiri maka pegawai akan menghasilkan kerja yang produktif, perusahaan jangan terlalu menekan pegawai, dan pegawai perlu di berikan apresiasi atau imbalan atas prestasi yang diperoleh sehingga pegawai lebih semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Arifin J dan A. Fauzi (2007), *Manajemen Sumbet Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Asri Laksmi Riani, M (2011), *Perspektif Kompensasi*, Surakarta: Yuma Pustaka.
- Darsono, dan Tjatjuk Siswandoko (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia ABAD 21*, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Darmawan, Didit (2013), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta.
- Denison (2000), *Organizational culture and effectiveness*, The case of foreign Russian, Stockholm School of Economics, University of Michigan Bussines School.
- Dominikus, Unaradjan Dolet (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Dubrin, Andrew J. and R. Duance Ireland (1993), *Manajemen & Organization Ed. Sotlt* -Western Publishing co, Cincinnati-Ohio.
- Emron, Edision Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2014), *Manajemen Sumber Daya Maanusia*, Jakarta: Bumi

Aksara.

I Komang Ardana, Ni Wayan (2012), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ike, Kusdyah Rachmawati (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Indah, Hartantik Puji (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana

Irvianti, Laksmi Sito Dwi, dkk (2009), "Hubungan Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan Tentang Kebijakan Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan". *Jurnal Management, Vol. 9, No. 1, Maret 2007: 30-40.*

Luthans, fred (2003), *Organization Behaviour, (Alih Bahasa Nurdin Sobali)*, Jakarta: Erlangga.

_____ (2007), *Organizational Behavior*, Jakarta: Erlangga.

_____ (2008), *Organizational Behavior*, United States: McGraw-Hill.

Marihot Tua Efendi Hariandja (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Grasindo.

Mia Lasmi (2016), *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia.

Moehariono (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*, Jakarta : PT. Raja Grasindo Persada.

Moeljono, Djokosantoso (2005), *Cultured Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta: PT. Gramedia.

Munandar. A.S (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Depok: Universitas Inonesia (UIPress).

Nimran, Umar (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana.

Robbins, Stephen (2001), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Jakarta: Prenhallindo.

_____ (2002), *Manajemen*, Klaten: PT. Intan Sejati.

_____ (2003), *Organization Behavior ed.* Pearson Education, Inc, USA.

_____ (2008), *Organizational Behaviour, Tenth Edision (Perilaku*

- Organisasi Edisi ke Sepuluh*), Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- _____ (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2010), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks.
- Sedarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan keenam, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, Masana (2012), *Budaya & Kerja Organisasi (perspektif Organisasi pemerintah)*, Bandung: Fokusmedia.
- Soekidjan (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjo, Notoatmojo (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sopiah (2008), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Stive, Jex M (2002), *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*, New York : John Wiley & Sons
- Strom John. W and Keith, Davis (1997), *Organizational Behavior-Human Behavior at Work*, Tenth Edition McGraw-Hill, International Edition, New York.
- Sugiyono (2012), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- _____ (2013), *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- _____ (2014), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*, Bandung: Alfabeta.
- Susanto, S. Astrid (1997), *Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial*, Jakarta: Bima Cipta.
- Syofian, Siregar (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi Perbandingan*, Bandung : CV. Alfabeta
- Vecchio P. Robert (1995), *Organizational Behavior Third Edition*, The Dryden Press, Florida.
- Wilson, Bangun (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwanto (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Posisi Kerja :

Lama Kerja :

Lokasi Kerja :

Petunjuk : Berilah tanda ceklis pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda. Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Budaya Organisasi

Indikator	Instrumen Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	ST S
Inovasi dan pengambilan risiko	Perusahaan memberikan kesempatan pegawai dalam mengembangkan kemampuannya. Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan gagasan dengan segala risiko demi kemajuan perusahaan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam menciptakan					

	inovasi dan ide-ide kreatif.					
Perhatian kepada detail	<p>Perusahaan selalu teliti terhadap tugas yang telah dikerjakan oleh pegawai.</p> <p>Pimpinan selalu mengharapkan pekerjaan yang dilakukan agar tidak memiliki kesalahan.</p> <p>Perusahaan selalu memperhatikan situasi pada saat pegawai bekerja.</p>					
Orientasi hasil	<p>.Perusahaan lebih mengutamakan hasil yang maksimal dari pada formalitas proses dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.</p> <p>.Perusahaan selalu memperhatikan kelengkapan pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawainya.</p> <p>.Hasil pekerjaan yang saya berikan selalu memuaskan bagi perusahaan.</p>					
Orientasi orang	<p>.Perusahaan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.</p> <p>.Penyesuaian diri dengan lingkungan kerja di perusahaan adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap pegawai.</p> <p>.Dalam pengambilan keputusan manajemen selalu memperhitungkan efek yang akan terjadi pada pegawai.</p>					
Orientasi tim	<p>.Pihak manajemen selalu memberikan kesempatan terbuka pada pegawai agar dapat saling berkomunikasi dengan baik.</p> <p>.Tim kerja yang saya miliki sangat kompak dan dapat diandalkan.</p>					

	.Tim kerja bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Agresifitas	.Pegawai dituntut selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. .Perusahaan memberiakan kesempatan pada pegawai untuk beinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. .Pimpinan melibatkan pegawai agar pro aktif dalam menghadapi situasi kerja.					
Stabilitas / kemantapan	.Perusahaan membuat peraturan agar setiap pegawai selalu mematuhi. .Dalam melakukan pekerjaan pegawai dituntut konsisten oleh perusahaan. .Pegawai memahami visi dan misi yng dibuat oleh perusahaan.					

Komitmen Organisasi

Indikator	Instrumen pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	ST S
<i>Affective Commitment</i>	Terikat secara emosional dengan perusahaan. Menjadi bagian keluarga dari perusahaan. Keinginan untuk menghabiskan karier diperusahaan. Memikirkan bahwa tidak akan					

	<p>mudah terpicat dengan perusahaan lain.</p> <p>Perasaan bahwa perusahaan sangat berarti.</p>					
<p>2. <i>Continuance</i></p> <p><i>Comitment</i></p>	<p>Perasaan rugi jika meninggalkan perusahaan.</p> <p>Perasaan bahwa bertahan di perusahaan adalah kebutuhan.</p> <p>Perasaan berat meninggalkan perusahaan meskipun menginginkannya.</p> <p>Memiliki sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk keluar dari perusahaan.</p> <p>.Perasaan bahwa perusahaan telah memberikan keuntungan yang maksimal.</p>					
<p>3. <i>Normative</i></p> <p><i>Comitment</i></p>	<p>.Kesadaran pegawai bahwa komitmen harus dijalankan dalam perusahaan.</p> <p>.Pegawai memiliki keterikatan dengan perusahaan.</p> <p>.Memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalam perusahaan.</p> <p>.Perusahaan berhak mendapatkan loyalitas dari pegawai.</p> <p>.Bersalah bila meninggalkan perusahaan.</p>					

5	Seminar						**	**	**	***				
6	Pengesahan										**			
7	Pengumpulan Data *)										**			
8	Pengolahan Data											****		
9	Penulisan Laporan dan Bimbingan											*		
10	Sidang Skripsi													*
11	Penyempurnaan Skripsi													*
12	Pengesahan													*

Keterangan :

*) = Pengumpulan data sesuaikan dengan data yang digunakan dalam penelitian, apakah pengumpulan data primer dengan observasi ke lapangan atau pengumpulan data sekunder tanpa melakukan observasi lapangan

* = Menunjukkan satuan unit waktu minggu dalam bula



**SEKRETARIAT JENDERAL DAN BADAN KEAHLIAN
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270
TELP. (021) 5715 349 FAX. (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE : www.dpr.go.id

Nomor : SJ/18262/SETJEN DPR RI/PL.02/10/2017
Sifat : Biasa
Derajat : Segera
Lampiran : -
Perihal : Telah Selesai Melaksanakan Magang

10 Oktober 2017

Yth. Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan
Jl. Pakuan P.O Box 452
Bogor 16143

Menunjuk surat Saudara nomor: 1027/WD.1/FE-UP/VII/2017 tanggal 20 Juli 2017, perihal Magang, dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa Saudara, atas nama:

Nama : Resti Apriliana
Nomor Induk : 021114547
Program Studi : Manajemen

telah selesai melaksanakan Magang di Bagian Kepegawaian Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI, mulai tanggal 1 Agustus 2017 sampai dengan 31 Agustus 2017.

Atas perhatian Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan,



Dr. Rahaju Setya Wardani, S.H., M.M.
NIP. 196004191988032001.

Tembusan:

1. Ptt. Sekretaris Jenderal DPR RI;
2. Karo Kepegawaian dan Organisasi Setjen dan BK DPR RI.