



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PDAM
TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR SUB BAGIAN
PEMBACA METER**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Prameswari Mangesti Auliani Putri

021116161

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2020

ABSTRAK

Prameswari Mangesti Auliani Putri, 021116161. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter. Pembimbing: Nina Sri Indrawati dan Dewi Taurusyanti, 2020.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan salah satu yang berhubungan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi pada sub bagian pembaca meter belum sepenuhnya diterapkan, sehingga masih terdapat karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah. Maka apabila budaya organisasi yang diterapkan organisasi atau perusahaan itu kondusif terhadap karyawan, maka kondisi tersebut mampu membangkitkan komitmen organisasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, dan jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi dan survey yaitu kuesioner dan wawancara. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner kepada 59 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 23.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s = 0,610$, artinya bahwa budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter mempunyai hubungan yang kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter.

Kata Kunci: *Budaya organisasi dan Komitmen organisasional PDAM Sub Bagian Pembaca Meter*

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PDAM TIRTA PAKUAN KOTA
BOGOR SUB BAGIAN PEMBACA METER**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi,

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM,CA)

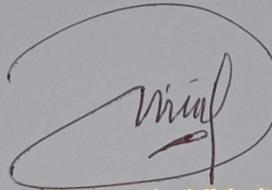
**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PDAM TIRTA PAKUAN KOTA
BOGOR SUB BAGIAN PEMBACA METER**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa Tanggal : 24/ November/ 2020

Prameswari Mangesti Auliani Putri
021116161

Menyetujui,
Ketua Sidang



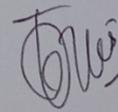
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PSA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Taurusyanti, SE., MM)

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2020

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebarkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi Pakuan.

NOMOR :
TENTANG : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prameswari Mangesti Auliani Putri

NPM : 0211 16 161

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional
Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, November 2020



Prameswari Mangesti Auliani Putri

0211 16 161

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa pertolongannya mungkin penulis belum sanggup menyelesaikannya dengan baik. Sholawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Universitas Pakuan Kota Bogor yang berjudul **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan pihak penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Kota Bogor.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Kota Bogor.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE.,MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Kota Bogor.
4. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu dalam memberikan bimbingan dan memberikan nasihat, petunjuk dan arahan pada penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membantu dalam memberikan bimbingan dan memberikan nasihat, petunjuk dan arahan pada penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA dan Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon. Selaku dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bekal ilmu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan beserta Staff TU dan perpustakaan FE-Unpak yang telah memberikan ilmu serta membantu penulis dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Teguh Setiadi selaku sekretaris perusahaan, Bapak Andy, Bapak Rifto dan Ibu Anggi selaku team staf bagian hukum. Serta Bapak Hendra selaku manajer sub bagian pembaca meter dan Ibu Nia selaku staf bagian administrasi kepegawaian. Terimakasih telah memberikan izin dan bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan penelitian pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
9. Kedua Orang Tuaku tercinta yang selalu memberikan curahan kasih sayang, untaian doa serta dukungan baik secara moril maupun materi yang tiada henti

dan tak ternilai harganya.

10. Kakakku tersayang Putra Syafaat Nur Muhammad yang telah membantu dan memberikan semangat serta doanya.
11. Sahabatku Andrian, Utami dan Meydini yang selalu mendengarkan keluhan kesah, mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Teman seperjuangan ka Rama dan ka Disty, yang selalu memberikan dukungan dan semangat. Serta seluruh rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu yang telah membantu penulis dalam merealisasikan skripsi ini.
13. Teman-teman kelas E Manajemen 2016 yang senantiasa menyemangati dan menemani semasa perkuliahan ini.

Terlepas dari itu semua, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritikan maupun saran yang membangun agar penulis dapat memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik dan dapat bermanfaat, serta menjadi inspirasi bagi para pembaca.

Bogor, November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	v

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER

INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN

INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian..... 1

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah..... 10

1.2.1 Identifikasi Masalah..... 10

1.2.2 Perumusan Masalah..... 11

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian..... 11

1.3.1 Maksud Penelitian..... 11

1.3.2 Tujuan Penelitian..... 11

1.4. Kegunaan Penelitian..... 11

1.4.1 Kegunaan Praktis 11

1.4.2 Kegunaan Akademis 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 16

2.1.4 Peranan Sumber Daya Manusia..... 18

2.2 Komitmen Organisasional 20

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional 20

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen 21

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasional..... 23

2.3 Budaya Organisasi 23

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi 23

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya..... 25

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi 26

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi 26

2.3.5 Karakteristik Budaya Organisasi 27

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran..... 28

2.4.1 Penelitian Sebelumnya 28

2.4.2 Kerangka Pemikiran 30

2.5 Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	34
3.2.1 Objek Penelitian.....	34
3.2.2 Unit Analisis.....	34
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	34
3.3.1 Jenis Penelitian	34
3.3.2 Sumber Data Penelitian	35
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	35
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data	38
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7.3 Analisis Deskriptif.....	43
3.7.4 Analisis Kuantitatif	44
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.....	47
4.1.2 Karakteristik Usaha.....	47
4.1.3 Visi dan Misi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	47
4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	48
4.1.4.1 Uraian Tugas.....	49
4.1.5 Profil Responden.....	51
4.2 Kondisi Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional	54
4.2.1 Budaya Organisasi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter.....	54
4.2.2 Komitmen Organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter	78
4.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional.....	89
4.3 Pembahasan	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Turnover Karyawan.....	5
Tabel 1.3 Rekapitulasi Standar Kerja Karyawan.....	6
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Komitmen Organisasional.....	7
Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Budaya Organisasi.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Sebelum nya.....	28
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert.....	38
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	39

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	41
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach.....	42
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional.....	43
Tabel 3.8 Kriteria Nilai Kuesioner.....	44
Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Usia.....	52
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5 Jawaban mengenai “Perusahaan mendorong karyawan bekerja kreatif dan inovatif”	54
Tabel 4.6 Jawaban mengenai “Para karyawan di dorong untuk mengungkapkan Pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya”	55
Tabel 4.7 Jawaban mengenai “Perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya”	56
Tabel 4.8 Jawaban mengenai “Para karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini”	57
Tabel 4.9 Jawaban mengenai “Para karyawan sering bertukar ide dengan rekan kerja”	58
Tabel 4.10 Jawaban mengenai “Para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu”	59
Tabel 4.11 Jawaban mengenai “Para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri”	60
Tabel 4.12 Jawaban mengenai “Para karyawan terus belajar di perusahaan ini”	61
Tabel 4.13 Jawaban mengenai “Jika para karyawan berhasil mengerjakan dengan baik, maka atasan akan memujinya”	62
Tabel 4.14 Jawaban mengenai “Para karyawan terlibat dalam	

pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaannya”.....	63
Tabel 4.15 Jawaban mengenai “Mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi para karyawan”.....	64
Tabel 4.16 Jawaban mengenai “Kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi”.....	66
Tabel 4.17 Jawaban mengenai “Pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain”.....	67
Tabel 4.18 Jawaban mengenai “Rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain”.....	68
Tabel 4.19 Jawaban mengenai “Rekan kerja di tempat saya bekerja menghadapi masalah dengan bahu-membahu”.....	69
Tabel 4.20 Jawaban mengenai “Para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar”.....	70
Tabel 4.21 Jawaban mengenai “Di perusahaan ini, karyawan di perbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang berbeda-beda”.....	71
Tabel 4.22 Jawaban mengenai “Saya ikut secara aktif program-program training yang di jalankan di perusahaan ini”.....	72
Tabel 4.23 Jawaban mengenai “Waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien”.....	73
Tabel 4.24 Jawaban mengenai “Meski tidak ada imbalan, para karyawan tetap belajar keterampilan baru”.....	74
Tabel 4.25 Jawaban mengenai “Para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan”.....	75
Tabel 4.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi	76
Tabel 4.27 Jawaban mengenai “Para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimiliki nya demi membantu kesuksesan perusahaan ini”.....	78
.....	
Tabel 4.28 Jawaban mengenai “Para karyawan merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidupnya”.....	79
Tabel 4.29 Jawaban mengenai “Para karyawan bangga menjadi	

bagian dan bekerja di perusahaan ini”	80
Tabel 4.30 Jawaban mengenai “Para karyawan merasa gaji yang di dapatkan mampu untuk membiayai hidup”	81
Tabel 4.31 Jawaban mengenai “Akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini”	82
Tabel 4.32 Jawaban mengenai “Jika para karyawan dapat hidup berkelimpahan uang, para karyawan akan tetap bekerja”	83
Tabel 4.33 Jawaban mengenai “Para karyawan memiliki ikatan kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini”	84
Tabel 4.34 Jawaban mengenai “Para karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup”	85
Tabel 4.35 Jawaban mengenai “Perusahaan ini memberi inspirasi bagi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya”	86
Tabel 4.36 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasional.....	87
Tabel 4.37 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	89
Tabel 4.38 Nilai Interval Koefisien.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan.....	4
Gambar 1.2 Grafik Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan.....	5
Gambar 1.3 Grafik Rekapitulasi Turnover.....	6
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	32
Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Pra Survey

Lampiran 2 : Kuesioner Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional

Lampiran 3 : Koding Budaya Organisasi

Lampiran 4 : Koding Komitmen Organisasional

Lampiran 5 : Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan dan karyawan menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014). Oleh karena itu, SDM harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Di samping itu SDM dalam organisasi sangatlah penting, di mana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Adapun komitmen organisasional terhadap para karyawan dapat diwujudkan dengan membuat aturan dan prosedur yang tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat, memperjelas visi dan misi organisasi dan membentuk tradisi atau budaya organisasi. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu terhadap organisasi. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dan dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki keterlibatan terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif, 2018). Di samping itu organisasi memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan karyawan nya yaitu dengan memberikan

kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, memberikan pekerjaan yang menantang, memajukan dan memberdayakan anggota organisasi serta mempromosikannya. Komitmen organisasional dapat tercipta jika organisasi atau perusahaan memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan salah satu yang berhubungan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi (Robbin, 2013). Budaya organisasi ini merupakan salah satu peluang untuk membangun SDM melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Di samping itu budaya organisasi juga di sebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Budaya organisasi menjadi suatu hal penting bagi sebuah perusahaan, karena budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Oleh karena itu perlu tetap dipelihara keberadaannya, sehingga seluruh karyawan mulai dari pimpinan puncak hingga karyawan lapis terbawah mempunyai komitmen yang kuat dan tidak hanya memiliki keterkaitan secara fisik, akan tetapi juga secara emosional kepada perusahaan.

PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Sejak 1918, pemerintah kolonial Belanda telah membangun sistem pelayanan air di Kota Bogor. Perusahaan air tersebut pada saat itu bernama: **Gemeente Waterleiding Buitenzorg**. Adapun salah satu sub bagian dari PDAM adalah sub bagian pembaca meter, yang memiliki fungsi sebagai melakukan pembacaan dan pencatatan meteran pelanggan serta melakukan penelitian dan pengecekan di lapangan untuk memastikan kebenaran pembacaan meter. Dalam waktu kerjanya karyawan pembaca meter memulai waktu kerja dari pukul 07.30 WIB – 16.30 WIB dan di mulai dari tanggal 1 sampai dengan tanggal 20, setiap bulan tanpa adanya tanggal merah. Setelah melakukan pembacaan meteran, laporan tersebut harus langsung di laporkan pada hari itu juga di hari yang sama. Di samping itu dalam bekerja terdapat Perjanjian kerja Bersama antara pekerja dan perusahaan yang tertera dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 116, yakni:

“Perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Pasal 17 Tentang Kewajiban Pekerja

Kewajiban pekerja:

- a. Pekerja wajib melaksanakan ketentuan peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.
- b. Pekerja wajib melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab di bawah pimpinan yang ditunjuk oleh perusahaan.
- c. Pekerja wajib untuk melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaan di bagian/departemen masing-masing.
- d. Pekerja wajib menjaga kesopanan dan kesusilaan serta norma-norma pergaulan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- e. Pekerja dalam melakukan pekerjaan sehari-hari wajib menjaga dan memelihara kebersihan dalam lingkungan perusahaan.
- f. Pekerja wajib untuk saling menghargai dan menghormati kepada sesama pekerja dan atasan langsung/atasan.

(Sumber: Administrasi Kepegawaian PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor)

Pada bagian pembaca meter juga telah menyadari pentingnya SDM bagi perusahaan. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Karena itu, perusahaan menyadari betapa pentingnya mempertahankan loyalitas serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan berusaha secara maksimal guna meningkatkan komitmen organisasional. Dalam hal penerapan komitmen organisasional setiap individu harus memiliki kesadaran akan peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Komitmen organisasional sangatlah penting karena komitmen organisasional mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada.

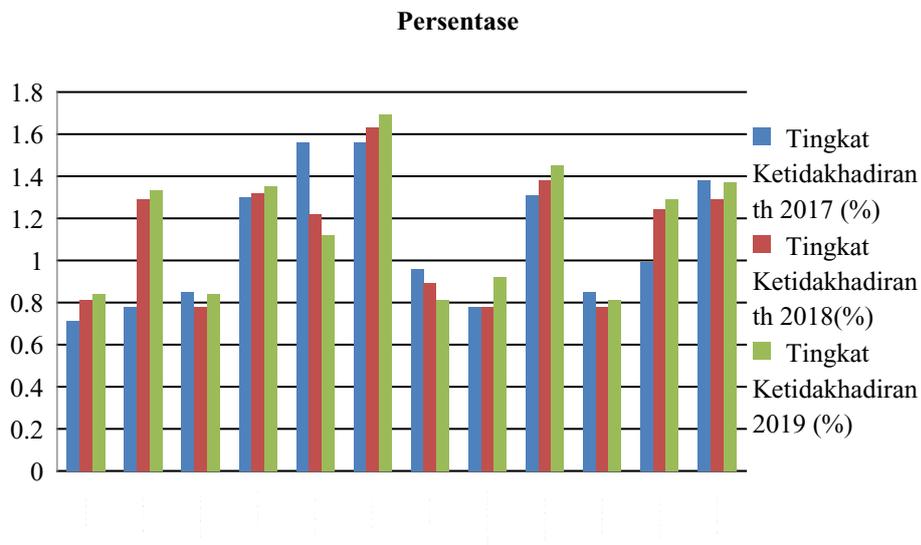
Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sub bagian pembaca meter terdapat beberapa permasalahan diantaranya, kurangnya pemantauan dan ketegasan dari pimpinan dalam menyikapi karyawan yang lalai dalam bekerja. Ada beberapa karyawan yang menonton di komputer dan makan pada saat jam kerja berlangsung. Sikap lalai karyawan seperti ini dapat menyebabkan target pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Budaya organisasi di dalam perusahaan pun belum berjalan dengan baik, hal tersebut terlihat ketika peneliti melakukan observasi di perusahaan. Ada beberapa karyawan yang tidak saling sapa ketika lewat atau bertemu di luar lingkup kerja bagian nya atau kurang peduli terhadap partner kerja. Dan juga terlihat kelompok kecil di dalam kantor tersebut. Di samping itu komitmen organisasional pada perusahaan pun belum sepenuhnya baik, itu terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan mengenai absensi dan aturan jam masuk kerja. Karena masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja. (Luthans, 2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasional membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang

rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Namun banyak di jumpai karyawan yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawan ini harus diperhatikan. Oleh karena itu untuk melihat komitmen organisasi pada sub bagian pembaca meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dapat di lihat melalui rekapitulasi absensi. Berikut adalah rekapitulasi absensi yang terhitung dalam tiga tahun, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Tahun 2017-2019 Pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

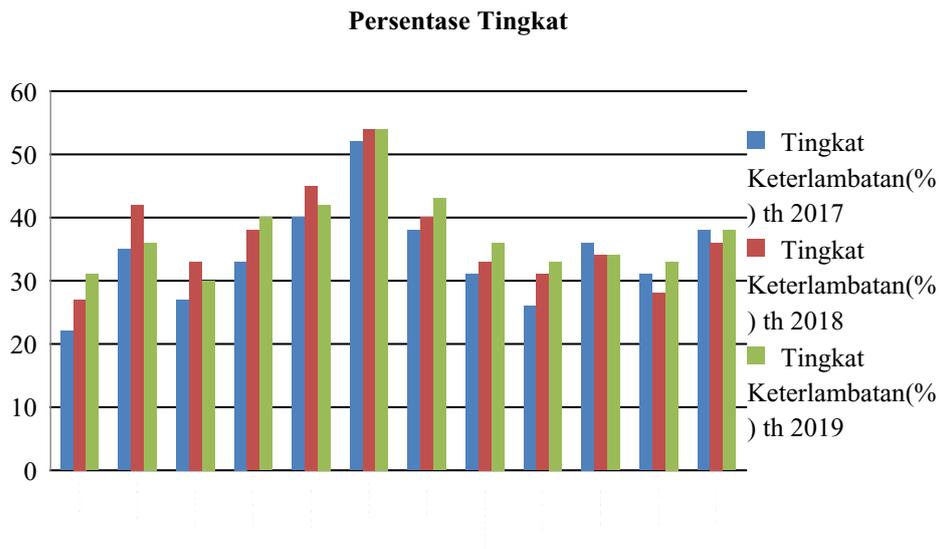
Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Alpa	Ijin	Sakit	Total Ketidak-Hadiran	Tingkat Ketidak-Hadiran	Standar Ketidak-Hadiran
2017	64	243	63	77	26	166	1,06%	1%
2018	61	243	67	81	15	163	1,09%	1%
2019	59	248	65	75	29	169	1,15%	1%

Sumber: Data Diolah Tahun2019.



Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran 2017-2019 Pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Dari data tabel dan gambar 1.1 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pada karyawan bagian pembaca meter cenderung tinggi. Hal tersebut menunjukkan kurangnya komitmen karyawan untuk memperhatikan tingkat kehadiran yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Komitmen organisasional berhubungan dengan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka karyawan tersebut merasa terikat oleh aturan yang dibuat oleh perusahaan.



Gambar 1.2 Grafik Rekapitulasi Keterlambatan 2017-2019 Pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

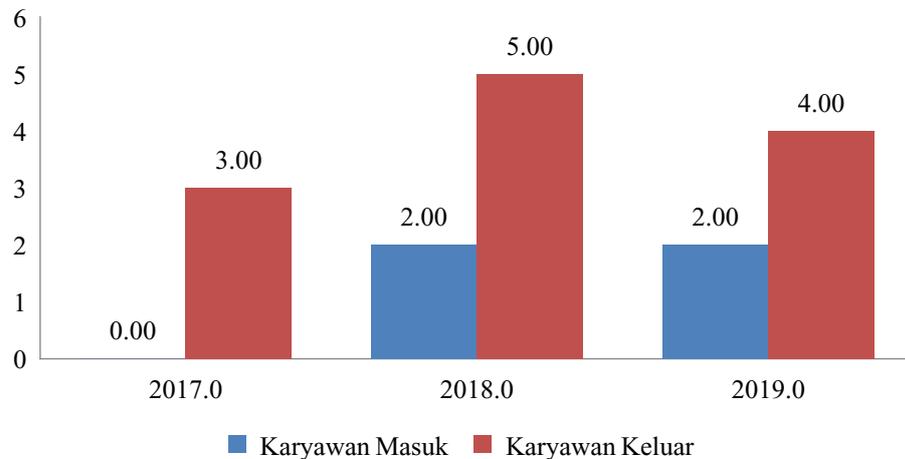
Dari gambar 1.2 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan relatif tinggi dengan range antara 22% sampai 52% pada tahun 2017, 27% sampai 54% pada tahun 2018, sedangkan 31% sampai 54% pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasional untuk mematuhi aturan waktu masuk kerja yang ditentukan organisasi atau perusahaan yaitu pukul 07.30 WIB.

Tabel 1.2 Turnover Karyawan Tahun 2017-2019 Pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2017	64	-	3
2018	61	3	5
2019	59	2	4

Sumber: Administrasi Kepegawaian PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Rekapitulasi Turnover Th 2017-2019



Gambar 1.3 Grafik Rekapitulasi Turnover 2017-2019 Pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Berdasarkan tabel 1.2 dan gambar 1.3 di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan turnover karyawan dari tahun 2017 ke tahun 2018, sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan sedikit. Pada tahun 2017 turnover karyawan sebanyak 3 karyawan, pada tahun 2018 sebanyak 5 karyawan, sedangkan pada tahun 2019 sebanyak 4 karyawan yang mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan karyawan Sub Bagian Pembaca Meter mengalami penurunan dalam hal komitmen organisasional, sehingga keputusan untuk mengundurkan diri menjadi pilihan.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Standar Kerja Tahun 2017-2019 Pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Tahun	Total Tugas Bacaan	Total Bacaan Benar	Pencapaian (%)
2017	1.654.786	1.595.043	96,39
2018	1.660.949	1.591.943	95,85
2019	1.658.440	1.592.369	96,02

Sumber: Administrasi Kepegawaian PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Dari tabel 1.3 data prestasi kerja pada Sub Bagian Pembaca Meter periode 2017-2019 di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pencapaian sebesar 0,54% dari tahun 2017 ke tahun 2018. Sedangkan pada tahun 2019 mengalami sedikit peningkatan sebesar 0,17% dari tahun 2018 ke tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya komitmen yang dimiliki karyawan untuk bekerja lebih optimal terhadap organisasi atau perusahaan.

Data hasil pra survey merupakan bentuk usaha yang dilakukan peneliti untuk mencari tahu bagaimana komitmen organisasional karyawan pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Data tersebut di dapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner awal yang di tujukan kepada karyawan pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang berjumlah 10 orang, dapat di

lihat sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra survey Mengenai Komitmen Organisasional Pada Karyawan Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

No.	Pernyataan	Jumlah jawaban yang menjawab "sudah di laksanakan"	Jumlah jawaban yang menjawab "belum di laksanakan"
1.	Bagi karyawan masalah yang terjadi pada perusahaan ini, menjadi permasalahan nya juga. Maka karyawan ikut serta dalam menyelesaikan	3	7
2.	Para karyawan akan bekerja hingga tak kenal waktu agar sesuai dengan keinginan perusahaan	4	6
3.	Bagi para karyawan loyalitas dalam bekerja itu perlu, maka perusahaan ini berhak mendapatkan kesetiaan dari karyawan	5	5

Sumber: Data Primer Diolah Tahun2019.

Berdasarkan tabel 1.4 di atas cukup jelas terlihat bahwa karyawan pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor memiliki komitmen organisasional yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban belum di laksanakan. Berdasarkan data di atas 7 karyawan menjawab belum di laksanakan pada pernyataan masalah yang terjadi di perusahaan merupakan masalah karyawan, 6 karyawan menjawab belum di laksanakan pada pernyataan bekerja hingga tak kenal waktu dan 5 karyawan menjawab belum di laksanakan pada pernyataan perusahaan berhak mendapatkan kesetiaan nya dari para karyawan. Pada hasil pra survey di atas terlihat bahwa kondisi kerja tersebut akan menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dan menyebabkan ketidakpedulian karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan salah satu yang berhubungan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawan, selain itu budaya organisasi juga berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu apabila budaya organisasi yang diterapkan organisasi atau perusahaan kondusif terhadap karyawan, maka kondisi itu mampu membangkitkan komitmen organisasional. Sehingga organisasi atau perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berikut adalah budaya sikap kerja terhadap lingkungan yang diterapkan pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang tertera dalam peraturan Wali Kota Bogor Nomor 061/245/Tahun 2010 adalah sebagai berikut:

1. Fokus

- Memusatkan perhatian dan usaha untuk mencapai target kerja dan kepuasan pelanggan (internal dan eksternal)
2. Antisipatif dan responsif
Mengantisipasi peluang, tantangan dan bertindak cepat dalam merespon
 3. Koordinasi
Saling bekerja sama dan mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan
 4. Pemberdayaan
Mendayagunakan potensi pegawai secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan
 5. Pertanggungjawaban
Bertanggung jawab atas resiko dan hasil kerja sesuai dengan bidangnya
 6. Keteladanan
Memberi contoh yang baik di dalam maupun di luar lingkup pekerjaan
 7. Efektif dan efisien
Mencapai tujuan usaha dengan memperhatikan biaya dan manfaat yang dihasilkan
 8. Kemauan berubah
Tekad untuk berubah menjadi lebih baik dan mau mencoba hal-hal baru
 9. Peningkatan kemampuan
Mengembangkan potensi sumber daya untuk meningkatkan kinerja perusahaan
 10. Konsisten
Taat atas dalam melaksanakan prosedur dan peraturan yang ada.

Dari sepuluh budaya sikap kerja tersebut, PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor menerapkan budaya organisasi yang baik antar karyawan dengan atasan ataupun karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan cara berinteraksi dengan baik, mematuhi peraturan yang ada, memiliki semangat kerja dan produktivitas yang tinggi. Serta mengharapkan para karyawan mematuhi aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar terciptanya budaya yang baik. Budaya organisasi akan berdampak pada sikap anggota organisasi, dari level yang paling tinggi hingga level terendah. Yang terpenting adalah bagaimana menciptakan serta memelihara suatu budaya organisasi yang kuat. Dan akhirnya organisasi tersebut dapat mencapai sasaran tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Data hasil pra survey berikut merupakan bentuk usaha peneliti untuk mencari tahu persepsi karyawan akan keberadaan budaya organisasi yang ada pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Indikator yang di jadikan pernyataan oleh penulis merupakan bentuk budaya dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Data tersebut didapatkan dengan cara menyebar kuesioner yang di tujukan kepada para karyawan Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sejumlah 10 orang, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Mengenai Budaya Organisasi Pada Karyawan Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

No.	Pernyataan	Jumlah jawaban yang menjawab “sudah dilaksanakan”	Jumlah jawaban yang menjawab “belum dilaksanakan”
1.	Dalam bekerja karyawan selalu memusatkan perhatian kerja pada sasaran	4	6
2.	Para karyawan selalu bersikap siaga dalam terjadinya perubahan	7	3
3.	Perusahaan selalu menjalankan sistem dengan saling bekerja sama antar karyawan	5	5
4.	Para karyawan selalu menggunakan kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	6	4
5.	Para karyawan senantiasa mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	3	7
6.	Para karyawan selalu menyelesaikan kerjaan sebelum deadline yang ditentukan	5	5
7.	Para karyawan selalu bekerja secara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	4	6
8.	Para karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan sehabis bekerja	5	5
9.	Perusahaan selalu mengadakan pelatihan kompetensi terhadap karyawan	7	3
10.	Para karyawan selalu memperhitungkan waktu kerja dalam bekerja	3	7
	Total	49	51
	Persentase	49%	51%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019.

Dari data yang tertera pada tabel 1.5 cukup jelas terlihat keberadaan budaya organisasi cukup rendah pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Hal tersebut terbukti dari jumlah responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 6 orang dalam memusatkan perhatian kerja terhadap sasaran kerja, artinya dari jumlah sampel bahwa belum sepenuhnya karyawan fokus pada sasaran kerja. Pada pernyataan poin dua terlihat jumlah responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 3 orang dan 7 orang menjawab “sudah dilaksanakan”, artinya sebagian karyawan sudah bersikap siaga atas perubahan-perubahan yang ada. Selanjutnya pada poin tiga terlihat jumlah responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 5 orang dan 5 orang menjawab “sudah dilaksanakan”, artinya

sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bekerja sama tim. Pada poin empat responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 4 orang dan 6 orang menjawab “sudah dilaksanakan”, artinya sebagian karyawan selalu menggunakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada poin lima responden yang menjawab “belum dilaksanakan” 7 orang, artinya beberapa karyawan belum sepenuhnya mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya pada poin enam responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 5 orang dan 5 orang menjawab “sudah dilaksanakan”, artinya sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan. Pada poin tujuh responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 6 orang, artinya sebagian karyawan belum sepenuhnya bisa menyelesaikan pekerjaan secara cepat. Pada poin delapan responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 5 orang dan 5 orang menjawab “sudah dilaksanakan”, artinya sebagian karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan setelah pekerjaannya selesai. Pada poin sembilan responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 3 orang dan 7 orang menjawab “sudah dilaksanakan”, artinya sebagian karyawan berpendapat bahwa perusahaan melakukan pelatihan kompetensi terhadap karyawannya. Kemudian pada poin sepuluh responden yang menjawab “belum dilaksanakan” sebanyak 7 orang, artinya sebagian karyawan belum sepenuhnya peduli akan waktu kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi dalam perusahaan atau organisasi tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan oleh para karyawan.

Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh timbulnya komitmen dalam diri seseorang. Menurut Boon dan Arumugam (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional. Menurut Djastuti (2011) mengemukakan bahwa semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional atau karyawan untuk berorganisasi di perusahaan. Oleh karena itu setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang baik agar karyawan dalam organisasi tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Bertitik tolak dari pemikiran diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul mengenai “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan para karyawannya dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam budaya organisasi komitmen organisasional sangat penting. Karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang baik, agar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Berdasarkan

uraian latar belakang dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi kewajiban sebagai pekerja. Sementara perusahaan sudah mengadakan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan.
2. Terjadi peningkatan absensi pada tahun 2019.
3. Masih terdapat karyawan yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan. Hal ini terlihat pada tabel laporan ringkas keterlambatan karyawan.
4. Masih kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan. Hal ini berdasarkan observasi terhadap kantor tersebut pada bulan Juli 2019.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sub bagian pembaca meter?
2. Bagaimana komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sub bagian pembaca meter?
3. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sub bagian pembaca meter?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk menganalisis keterkaitan/hubungan di antara variabel-variabel penelitian yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan budaya organisasi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sub bagian pembaca meter.
2. Untuk menjelaskan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sub bagian pembaca meter.
3. Untuk menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sub bagian pembaca meter.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat sebagai pertimbangan dan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional. Sehingga perusahaan dapat menumbuhkan rasa komitmen organisasional yang ada dalam dirinya pada perusahaan, agar terciptanya budaya yang baik.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk sumber referensi bagi pihak yang akan membutuhkan, sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi. MSDM lebih memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia serta mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” (Hasibuan, 2014).

“Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas rangkaian organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.” (Fahmi, 2015).

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang di perlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.” (Sule dan Saefullah, 2018).

“Human resources management is the process acquiring, training, appraising and compensating employees and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”. Yang mempunyai arti dalam terjemahan Bahasa Indonesia ialah “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta mengikuti hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan dan masalah keadilan”. (Dessler, 2011).

“Human resources management is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them and developing strategies to retain them.” Yang mempunyai arti dalam terjemahan Bahasa Indonesia ialah “Manajemen sumber daya manusia adalah proses mempekerjakan orang, melatih, memberikan kompensasi, mengembangkan kebijakan dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan.” (Dias, 2015).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan dengan kata lain manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai suatu ilmu yang mengembangkan, menerapkan, mengevaluasi kebijakan, serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud menurut Sutrisno dalam Hamali (2018) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif;

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang;

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer;

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda;

8. Pemeliharaan

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

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial;

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi manajemen sumber daya manusia, adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - perencanaan sumber daya manusia;
 - analisis jabatan;
 - penarikan karyawan;
 - penempatan kerja;
 - orientasi kerja (*job orientation*).
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - pendidikan dan pelatihan (*training and deveolpment*);
 - pengembangan karir;
 - penilaian prestasi kerja.

3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - balas jasa langsung terdiri dari:
 - gaji/upah;
 - insentif.
 - balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - tunjangan (*benefit*);
 - pelayanan/kesejahteraan (*service*).
4. Integrasi mencakup:
 - Kebutuhan karyawan;
 - Motivasi kerja;
 - Kepuasan kerja;
 - Disiplin kerja;
 - Partisipasi kerja.
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - Komunikasi kerja;
 - Kesehatan dan keselamatan kerja;
 - Pengendalian konflik kerja;
 - Konseling kerja.
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

Berdasarkan teori di atas menurut beberapa ahli dapat dikatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai perencanaan suatu keadaan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi, pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan karyawan serta pemeliharaan tenaga kerja karyawan agar meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas untuk tetap bekerja sampai akhir batas usia (pensiun).

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial (Samsudin dalam Hamali (2018)). Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial;
2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi;
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan;
- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan;
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada pada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru;

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Siagian (2015) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat

Setiap manajemen harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang ditunjukkan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi;

2. Tujuan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi;

3. Tujuan Fungsional

Tersedianya sumber daya yang tidak saja ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, akan tetapi juga yang memiliki atribut yang tercermin pada berbagai hal seperti kesetiaan kepada organisasi. Dedikasi

kepada tugas, kesediaan bekerja sama, penumbuhan, pengembangan dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan orang lain;

4. Tujuan Pribadi

Bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi atau perusahaan itu seseorang akan dapat memasukkan berbagai kebutuhannya. Tidak hanya dibidang materil, seperti sandang, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya. Akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, dengan demikian tujuan manajemen sumber daya manusia adalah tujuan sosial atau tujuan bersama guna memperhatikan keadaan di sekelilingnya atau peka terhadap lingkungan, tujuan organisasi guna meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, tujuan fungsional mengenai kontribusi dari sumber daya manusia yang harus dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal dan tujuan individu mengenai keinginan pribadi di dalam suatu organisasi.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang serius dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun swasta. Berbagai penyelenggara seminar, pelatihan, kursus-kursus dan loka karya, semuanya menekankan manajemen sumber daya manusia. Semua pihak menyadari betapa pentingnya MSDM, dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi.

Pentingnya atau peranan MSDM dapat disoroti dari berbagai perspektif menurut Gomes dalam Hamali (2018), adalah sebagai berikut:

1. Perspektif Politik

Peranan MSDM dari perspektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro. Relevansi dan peranan MSDM pada perspektif ini bertitik tolak dari keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, mulai dari level makro (negara) atau bahkan internasional, hingga level mikro. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi;

2. Perspektif Ekonomi

Orang sering beranggapan bahwa pemahaman MSDM tidak lain karena untuk kepentingan ekonomi semata-mata ditinjau dari sudut perspektif ekonomi. Bobot perhatian dan tekanan yang diberikan terhadap MSDM seolah-olah karena relevansinya yang lebih dekat pada sisi yang satu ini, artinya bahwa MSDM dianggap lebih erat kaitannya dengan ekonomi;

3. Perspektif Hukum

Organisasi mana pun memiliki berbagai peraturan, ketentuan atau perjanjian yang semua itu pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan para anggotanya, antara orang-orang yang memperkerjakan dengan orang-orang yang di pekerjakan. Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini merupakan suatu tuntutan yang perlu terus diwujudkan, di bina, dipelihara, dan dikembangkan;

4. Perspektif Sosio-Kultural

Masalah MSDM juga dapat disoroti dari perspektif sosio-kultural. Ada dua alasan utama yang mendasari perspektif ini. Pertama, sisi yang satu ini lebih peka karena berkaitan langsung harkat dan martabat manusia. Kedua, melalui perspektif ini juga ditekankan bahwa sulit diperoleh suatu system MSDM yang bebas nilai;

5. Perspektif Administrasi

Perspektif ini menekankan bahwa peranan organisasi pada zaman modern ini menjadi semakin penting. Semua kemajuan dan keberhasilan manusia dalam berbagai aspek kehidupannya niscaya dicapai melalu organisasi. Manusia modern sekarang lebih mengenai pameo manusia organisasional;

6. Perspektif Teknologi

Relevansi dan peranan MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga negatif.

Adapun peranan manajemen sumber daya manusia menurut Rachmawati (2007) adalah sebagai berikut:

1. Peran Adminstrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini di fokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya;

2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3 dan sistem kompensasi;

3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

Dari pendapat para ahli mengenai peranan manajemen sumber daya manusia di atas, dengan demikian peranan manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan peran administrasi seperti pemrosesan dan penyimpanan data, serta menetapkan peran operasional seperti kepatuhan dan kebijakan peraturan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.2 Komitmen Organisasional

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Adapun pengertian komitmen organisasional yang dikemukakan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

“Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam berorganisasi.” (Robbin & Judge, 2014).

“Komitmen organisasional adalah sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota orang yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.” (Steers dalam Triatna, 2016).

“Komitmen organisasional merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki keterlibatan terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.” (Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif, 2018).

“Organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them. It implies a willingness on the part to put forth a substantial effort on the organization's behalf and his or her intention to stay with the organization for a long time.” Yang memiliki arti dalam terjemahan Bahasa Indonesia ialah “Komitmen organisasional adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Hal ini menyiratkan bahwa sebagian pihak harus melakukan upaya besar atas nama organisasi dan niatnya untuk tetap bersama organisasi untuk waktu yang lama.” (Wagner dan Hollenbeck, 2010).

“The commitment that exists when employees are happy to be member of an organization, believe in and feel good about the organization and what it stand for, are attached to the organization and intend to do what is good for the organization.” Yang memiliki arti dalam terjemahan Bahasa Indonesia ialah “Adanya komitmen ketika karyawan merasa senang menjadi bagian dari

sebuah organisasi, percaya dan merasa baik berada dalam organisasi, tertarik dengan organisasi serta bersungguh-sungguh mengerjakan yang terbaik untuk organisasi.” (George dan Jennifer, 2012).

Dari beberapa pengertian komitmen organisasional di atas dapat dikatakan dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap atau perilaku karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Van Dyne & Graham dalam Yusuf dan Syarif (2018) menyatakan bahwa, faktor-faktor: personal, situasional dan positional dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pribadi atau *Personal Factor*
 - a. Memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu seperti: sifat sangat teliti, ramah dan memiliki pandangan positif pada hidup (optimis) sering cenderung lebih komit;
 - b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasional;
 - c. Tingkat pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmen organisasionalnya rendah;
 - d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi;
 - e. Status perkawinan, seseorang yang sudah menikah menjadi merasa lebih terikat dengan organisasi tempatnya bekerja dibandingkan seseorang yang belum menikah;
 - f. Keterlibatan kerja, tingkat keterlibatan kerja seseorang berhubungan secara positif dengan komitmen organisasional.
2. Faktor Situasi atau *Situational Factor*
 - a. Nilai tempat kerja. Nilai bersama adalah suatu komponen kritis dari hubungan keterikatan. Nilai-nilai seperti: kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi dan kepercayaan akan mempermudah anggota organisasi untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat;
 - b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, memusatkan pada kewajaran proses pengambilan keputusan dan mengacu persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi;
 - c. Karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi: pekerjaan yang bermakna, otonomi dan umpan internal. Dengan demikian karakteristik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dan

- konsekuensinya, serta rasa keterikatan dengan organisasi;
- d. Dukungan organisasional. Di definisikan sebagai sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi karyawan dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan dan juga menghargai kontribusi karyawan pada organisasi maka karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi.
3. Faktor Posisi atau *Positional Factor*
- a. Masa kerja seseorang pada organisasi membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi semakin ia memberi peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi serta peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar, sehingga makin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut;
 - b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian secara konsisten menemukan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen yang paling kuat sebab status yang tinggi cenderung meningkatkan baik motivasi maupun kemampuan untuk aktif terlibat.

Menurut Steers dalam Yusuf dan Syarif (2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional meliputi karakteristik personal, karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan dan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik personal, yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasional;
2. Karakteristik yang berkaitan dengan jabatan atau peran memiliki sumbangan yang bermakna pada komitmen organisasional. Karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa tantangan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional, sedangkan konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional;
3. Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasional. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional di atas menunjukkan beberapa kesamaan, sedangkan beberapa perbedaan yang ada bersifat saling melengkapi. Dengan demikian, faktor

yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah faktor pribadi, karakteristik pekerjaan serta pengalaman kerja atau masa kerja seseorang.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasional

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) adalah:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*) merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi;
- b. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko jika meninggalkan organisasi. Seseorang bertahan dalam organisasi karena mereka butuh dan melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain;
- c. Komitmen Normatif (*normative commitment*) merupakan sebuah moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya.

Adapun menurut Miner dalam Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan secara konseptual tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu:

- a. Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- b. Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi;
- c. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi komitmen organisasional di atas menurut beberapa ahli. Dengan demikian dimensi komitmen organisasional mencakup komitmen afektif yaitu rasa emosional atau cinta seseorang terhadap organisasi atau tempat di mana ia bekerja, komitmen berkelanjutan yaitu seseorang bertahan pada suatu organisasi karena adanya kebutuhan, serta komitmen normatif yaitu seseorang bertahan pada organisasi tersebut karena adanya nilai-nilai dan merupakan hal yang benar untuk dilakukan jika ia bertahan pada organisasi tersebut.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru agar dapat diterima oleh lingkungan tempat ia bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Adapun pengertian budaya organisasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

“Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif telah lama berlaku serta dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).” (Sutrisno, 2012).

“Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi.” (Robbin, 2013).

“Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap nilai-nilai dan pola perilaku bersama dalam organisasi. (Wardiah, 2016).

“Organizational culture is the set of artifact, values, and assumption that emerge from the interactions of organizational members.” Yang mempunyai arti dalam terjemahan Bahasa Indonesia yaitu “Budaya organisasi adalah serangkaian artefak, nilai-nilai dan asumsi yang muncul dari interaksi anggota organisasi.” (Keyton, 2011).

“Organizational culture has been described as the shared values, principles, traditions and ways of doing things that influence the way organizational members act.” Yang mempunyai arti dalam terjemahan Bahasa Indonesia yaitu “Budaya organisasi di gambarkan sebagai nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.” (Robbins dan Coutler, 2012).

Berdasarkan pengertian mengenai budaya organisasi menurut para ahli di atas. Dapat dikatakan dengan kata lain bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal & Kennedy dalam Tika (2014) membagi lima faktor pembentuk budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Lingkungan usaha, merupakan faktor yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil;
- b. Nilai-nilai, merupakan keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi;
- c. Pahlawan, merupakan tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi;
- d. Ritual, merupakan acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan kepada karyawan;
- e. Jaringan budaya, merupakan jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer.

Adapun faktor budaya organisasi menurut Tosi, Rizo dalam Busro (2018) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh umum dari luar mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun dan sebagainya;
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai dominan dari masyarakat luas misalnya sopan santun dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun;
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal.

Berdasarkan pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti perilaku pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan, lingkungan organisasi itu sendiri serta nilai-nilai yang di percaya.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins dalam Tika (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Berperan menetapkan batasan;

- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi;
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang;
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi;
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Adapun fungsi budaya menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Budaya memberikan rasa identitas;
- b. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi;
- c. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku.

Sementara itu fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Tika (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya;
- b. Memudahkan komitmen kolektif;
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial;
- d. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Pendapat para ahli mengenai fungsi budaya organisasi di atas menunjukkan beberapa kesamaan, sedangkan beberapa perbedaan yang ada bersifat saling melengkapi. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai pembeda, identitas yang terbentuk sikap dan perilaku karyawan serta mempermudah timbulnya komitmen dalam lingkungan eksternal maupun internal.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbin dalam Wibowo (2016) mengemukakan adanya tujuh indikator budaya organisasi, adalah sebagai berikut:

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko;
2. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail;
3. *Outcome orientation* (orientasi pada hasil), di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut;
4. *People orientation* (orientasi pada orang), di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi;
5. *Team orientation* (orientasi pada tim), di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual;
6. *Aggressiveness* (agresivitas), di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easy going;

7. *Stability* (stabilitas), di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Adapun indikator budaya organisasi menurut Pidarta (2010) adalah sebagai berikut:

1. Pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi;
2. Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja;
3. Nilai-nilai terpenting (dominant) yang dipahami bersama;
4. Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota;
5. Suasana organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai indikator budaya organisasi di atas, dengan demikian indikator budaya organisasi mencakup inovasi yang ada pada masing-masing karyawan, memerhatikan hal secara detail agar meminimalisir terjadinya kekeliruan yang terjadi, memerhatikan bagaimana hasil akhir atas pekerjaan yang telah dikerjakan, peduli terhadap dampak atau manfaat yang akan terjadi pada orang dalam organisasi tersebut, orientasi pada tim untuk bekerja sama agar terjalin kebersamaan, serta komitmen karyawan secara keseluruhan guna tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

2.3.5 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dalam Tika (2014) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:

1. Inisiatif Individual, merupakan tingkat tanggung jawab, kebebasan yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat;
2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko, merupakan sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko;
3. Pengarahan, merupakan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi;
4. Integrasi, merupakan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinir;
5. Dukungan manajemen, merupakan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan;
6. Kontrol, merupakan peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan;
7. Identitas, merupakan sejauh mana para anggota atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau

- keahlian profesional tertentu;
8. Sistem Imbalan, merupakan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya;
 9. Toleransi terhadap konflik, merupakan sejauh mana karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka;
 10. Pola komunikasi, merupakan sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Adapun karakteristik budaya organisasi menurut Emron (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati 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.

Berdasarkan penjelasan yang di kemukakan di atas mengenai karakteristik budaya organisasi. Dengan demikian karakteristik budaya organisasi mencakup nilai, keterlibatan individu serta kesadaran dalam setiap diri individu dan perilaku dalam organisasi tersebut.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No .	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Feryana Dwi Rahayu	Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anawar Malang.	Var (X) = Budaya Organisasi. Var (Y) = Komitmen Organisasi.	Budaya Organisasi: aspek tujuan, aspek konsensus, aspek keunggulan, aspek kesatuan, aspek empirik, aspek prestasi, aspek keakraban dan aspek integritas. Komitmen Organisasi: nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi, dan memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.	Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, ISSN: 2088-0634 Vol 1 No.2 (2012).
2.	Galih Primanda Permana	Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Divisi <i>Consumer Cards Group</i> PT. Bank Mandiri Plaza Bapindo.	Var (X) = Budaya Organisasi. Var (Y) = Komitmen Organisasional.	Budaya Organisasi: kepercayaan, integritas, profesionalisme, fokus pada pelanggan, dan kesempurnaan. Komitmen Organisasional: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.	Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, ISSN: 2579-8251, (2013).
3.	Hana Chrysanti Widyastuti	Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Pada Perawat Rumah Sakit Pantii Wilasa Citarum Semarang.	Var (X) = Budaya Organisasi. Var (Y) = Komitmen Organisasional.	Budaya Organisasi: aspek tujuan, aspek konsensus, aspek keunggulan, aspek kesatuan, aspek empirik, aspek prestasi, aspek keakraban dan aspek integritas. Komitmen Organisasional: penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi,	Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.	Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro, ISSN: 2356-3346, (2009).

				kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi, dan memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.		
4.	Syawfitri Dewi	Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.	Var (X) = Budaya Organisasi. Var (Y) = Komitmen Organisasi.	Budaya Organisasi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresifitas, dan stabilitas. Komitmen Organisasi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.	Terdapat hubungan yang signifikan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.	Fakultas Administrasi dan Bisnis Universitas Riau, ISSN: 2355-6919, Vol 2 No.2 (2015).
5.	Aprillian Pravita Sari	Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya.	Var (X) = Budaya Organisasi. Var (Y) = Komitmen Organisasi.	Budaya Organisasi: fisik, perilaku, dan verbal. Komitmen Organisasi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.	Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.	Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, ISSN: 1693-475, (2013).

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi atau perusahaan biasanya dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tanpa adanya karyawan tentunya roda aktivitas organisasi tidak dapat di jalankan. Diterapkannya budaya organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan besarnya komitmen organisasi.

Budaya organisasi ialah seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh

sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Terdapat tujuh dimensi utama dalam budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2016) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada individu, berorientasi pada tim, sikap agresif dan stabilitas.

Sedangkan komitmen organisasional ialah sikap atau perilaku karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Jika seluruh dimensi dalam budaya organisasi tersebut membentuk budaya yang positif maka dampaknya akan di rasa oleh setiap individu maupun organisasi dan pada akhirnya dapat menciptakan komitmen organisasional yang baik. Hal ini sesuai dengan teori menurut Siagian (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang dapat menumbuhkan komitmen karyawan dalam organisasi.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut dilakukan oleh Dewi (2015) yang terdapat persamaan dalam penelitian yaitu perusahaan bidang jasa di tempat yang berbeda. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Dengan persamaan indikator budaya organisasi yang digunakan dari Robbins yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresifitas dan stabilitas. Komitmen organisasional (Meyer dan Allen) komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Maka dari itu penelitian Dewi (2015) dijadikan sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini walaupun tidak seluruhnya sama.

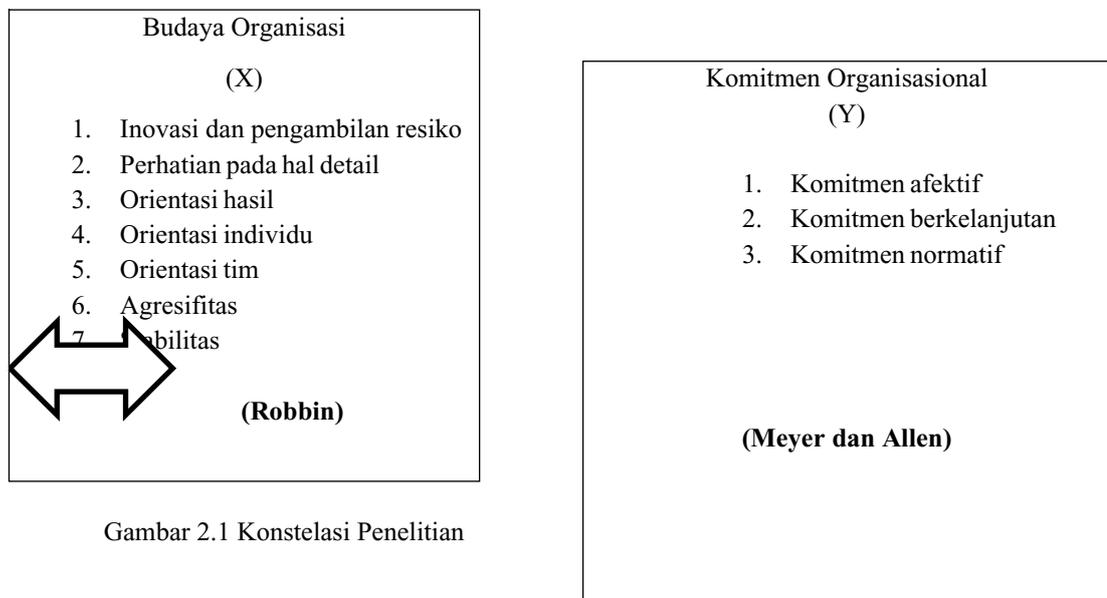
Penelitian yang dilakukan oleh Permana (2013) menyatakan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai $r = 0,576$ dengan kesamaan indikator komitmen organisasional yang digunakan Meyer dan Allen yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahayu (2012) dan Widyastuti (2009) menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional kuat, dengan nilai sebesar $r = 0,723$ dan $r = 0,723$. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) yang menyatakan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional rendah dengan nilai sebesar $r = 0,289$.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sub bagian pembaca meter terdapat beberapa permasalahan diantaranya, kurangnya pemantauan dan ketegasan dari pimpinan dalam menyikapi karyawan

yang lalai dalam bekerja. Ada beberapa karyawan yang menonton di komputer dan makan pada saat jam kerja berlangsung. Sikap lalai karyawan seperti ini dapat menyebabkan target pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Budaya organisasi di dalam perusahaan pun belum berjalan dengan baik, hal tersebut terlihat ketika peneliti melakukan observasi di perusahaan. Ada beberapa karyawan yang tidak saling sapa ketika lewat atau bertemu di luar lingkup kerja bagian nya atau kurang peduli terhadap partner kerja. Dan juga terlihat kelompok kecil di dalam kantor tersebut. Di samping itu komitmen organisasional pada perusahaan pun belum sepenuhnya baik, itu terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan mengenai absensi dan aturan jam masuk kerja. Karena masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja.

Setelah diuraikan dalam kerangka penelitian di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah konstelasi penelitian yang tergambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Diduga budaya organisasi pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor kurang baik.
- Diduga komitmen organisasional pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor kurang baik.
- Diduga terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional karyawan pada sub bagian Pembaca Meter PDAM

Tirta Pakuan Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada Sub

Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yang terdapat dalam penelitian. Objek penelitian yang di fokuskan pada penelitian ini adalah satu variabel independen yaitu budaya organisasi, indikator: 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian pada hal detail, 3) orientasi hasil, 4) orientasi individu, 5) orientasi tim, 6) agresivitas, 7) stabilitas. Serta variabel dependen yaitu komitmen organisasional, indikator: 1) komitmen afektif, 2) komitmen berkelanjutan, 3) komitmen normatif.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa setiap individu atau pegawai pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sebanyak 59 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 121, RT.07/RW.02, Sukasari, Kec. Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif, yaitu:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.
2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan dan volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada lokasi penelitian.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah pegawai yang berada pada sub bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasional.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di dapat dari dokumen-dokumen yang di miliki oleh sub bagian pembaca meter dan buku-buku literatur yang memberikan informasi mengenai budaya organisasi dan komitmen

organisasional.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Penjabaran masing-masing variabel dalam dimensi, indikator dan skala data. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Inovasi & Pengambilan Resiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan karyawan dalam mengembangkan kemampuannya; 2. Keberanian karyawan mengemukakan gagasan dengan segala resikonya; 3. Motivasi karyawan dalam menciptakan inovasi pekerjaan. 	Ordinal
	Perhatian Pada Hal Detail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian terhadap tugas; 2. Melaksanakan tugas tanpa kesalahan; 3. Perhatian karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja. 	Ordinal
	Orientasi Hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengutamakan hasil daripada formalitas proses; 2. Kelengkapan dalam menyelesaikan pekerjaan; 3. Kepuasan karyawan terhadap hasil kerja 	Ordinal
	Orientasi Individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan individu dalam pengambilan keputusan; 2. Kemampuan penyesuaian diri dengan lingkungan; 3. Keputusan manajemen memperhitungkan efek pada individu dalam organisasi. 	Ordinal
	Orientasi Tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi yang baik antar karyawan dengan pihak manajemen; 2. Kekompakan tim dalam menghadapi masalah 	Ordinal

Budaya Organisasi (X)		pekerjaan; 3. Tanggung jawab tim dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Agresifitas	1. Kecekatan dalam penyelesaian masalah tanpa menunggu perintah; 2. Kesempatan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan; 3. Sikap pro aktif karyawan dalam menghadapi situasi kerja.	Ordinal
	Stabilitas	1. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku; 2. Konsisten dalam menjalankan pekerjaan; 3. Pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi.	Ordinal
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen Afektif	1. Pegawai memiliki ikatan emosional; 2. Perusahaan sangat berarti; 3. Menjadi bagian dari keluarga perusahaan.	Ordinal
	Komitmen Berkelanjutan	1. Perusahaan memberikan keuntungan bagi pegawai; 2. Pegawai merasa rugi jika meninggalkan perusahaan; 3. Bertahan di perusahaan adalah kebutuhan.	Ordinal
	Komitmen Normatif	1. Pegawai terikat dengan perusahaan; 2. Perusahaan berhak mendapatkan loyalitas dari pegawai; 3. Kesadaran pegawai bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal memang seharusnya dilakukan.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya

karena keterbatasan dana dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Oleh sebab itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Sub Bagian Pembaca Meter yang berjumlah 59 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, data primer diperoleh dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian. Untuk data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang digunakan untuk kepentingan peneliti.

1. Data Primer

Data primer yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung terhadap objek penelitian dan mengumpulkan informasi yang relevan dengan pokok permasalahan, dengan cara:

a. Survey

Survey merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan menanyai orang melalui daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh informasi seperti preferensi, sikap atau pendapat atau responden yang diungkapkan dalam menjawab pertanyaan. Metode pengumpulan data dibagi menjadi 2 yaitu:

- **Wawancara**

Wawancara merupakan metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pegawai pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

- **Kuesioner (angket)**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu pegawai pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

Dalam metode pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Dalam penelitian ini objek penelitian yang dimaksud adalah budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Skor yang digunakan dalam pengukuran dengan skala ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada organisasi yaitu budaya organisasi dengan komitmen organisasional guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya terjadi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti berupa dokumen-dokumen yang dimiliki Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang digunakan untuk kepentingan peneliti.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat dalam uji validitas adalah kalau $r = 0,361$. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,361 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau setiap butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

Korelasi *Pearson Product Moment*

Dimana:

r hitung = koefisien validitas item yang dicari.

n = jumlah responden.

x = skor variabel (jawaban responden).

y = skor total dari variabel untuk responden ke- n .

= jumlah nilai dalam distribusi x.

= jumlah nilai dalam distribusi y.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana nilai r_{hitung} diambil dengan penghitungan bantuan SPSS pada output “*Item Total Statistic*” kolom r_{hitung} .

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut:

1. Jika $\geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
2. Jika $\leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Inovasi dan pengambilan resiko	Perusahaan mendorong karyawan bekerja kreatif dan inovatif	0,515	0,361	Valid
	Para karyawan di dorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya	0,381	0,361	Valid
	Perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya	0,575	0,361	Valid
Perhatian pada hal detail	Para karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini	0,748	0,361	Valid
	Para karyawan sering bertukar ide dengan rekan kerja	0,770	0,361	Valid
	Para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu	0,672	0,361	Valid
Orientasi hasil	Para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri	0,604	0,361	Valid
	Para karyawan terus belajar di perusahaan ini	0,562	0,361	Valid
	Jika para karyawan berhasil mengerjakan dengan baik, maka atasan akan memujinya	0,465	0,361	Valid
Orientasi Individu	Para karyawan terlibat dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi pekerjaannya	0,770	0,361	Valid
	Mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi para karyawan	0,605	0,361	Valid
	Kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi	0,576	0,361	Valid

Orientasi tim	Pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain	0,622	0,361	Valid
	Rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain	0,724	0,361	Valid
	Rekan kerja di kantor menghadapi masalah dengan bahu membahu	0,685	0,361	Valid
Agresivitas	Para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar	0,548	0,361	Valid
	Di perusahaan ini, karyawan diperbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang berbeda-beda	0,672	0,361	Valid
	Para karyawan ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini	0,770	0,361	Valid
Stabilitas	Waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien	0,576	0,361	Valid
	Meski tidak ada imbalan, para karyawan tetap belajar keterampilan baru	0,748	0,361	Valid
	Para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan	0,770	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel budaya organisasi kepada 30 responden dari 21 pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Indikator	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Komitmen afektif	Para karyawan akan mengorbankan apapun yang dimiliki demi membantu kesuksesan perusahaan ini	0,880	0,361	Valid
	Para karyawan merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidupnya	0,799	0,361	Valid
	Para karyawan merasa bangga menjadi bagian dan bekerja di perusahaan ini	0,851	0,361	Valid

Komitmen berkelanjutan	Para karyawan merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup	0,896	0,361	Valid
	Akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini	0,369	0,361	Valid
	Jika para karyawan dapat hidup berkelimpahan uang, para karyawan akan tetap bekerja	0,708	0,361	Valid
Komitmen normatif	Para karyawan memiliki ikatan demikian kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini	0,788	0,361	Valid
	Para karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup	0,765	0,361	Valid
	Perusahaan ini memberi inspirasi bagi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya	0,831	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel komitmen organisasional kepada 30 responden dari 9 pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap, konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mencoba instrument sekali saja, kemudian di analisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

. }

Dimana:

r_i = nilai reliabilitas.

k = jumlah instrument pernyataan.

st^2 = variasi keseluruhan instrument.

$\sum si^2$ = jumlah varian dari tiap instrument.

Berikut kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach

No.	Interval	Keterangan
1.	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas Cukup
3.	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Menguji reliabilitas pada instrument variabel Budaya Organisasi (X) maupun pada variabel Komitmen Organisasional (Y), dapat dianalisis melalui perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 23. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Sumber: Output SPSS 23

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	21

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan data output *Reliability Statistics* di atas, dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* untuk keseluruhan item pernyataan variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,924 yang berarti reliabilitas item pernyataan variabel budaya organisasi karyawan sangat baik/sangat reliabel.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Sumber: Output SPSS 23

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	9

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan data output *Reliability Statistics* di atas, dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* untuk keseluruhan item pernyataan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,906 yang berarti reliabilitas item pernyataan variabel komitmen organisasional karyawan sangat baik/sangat reliabel.

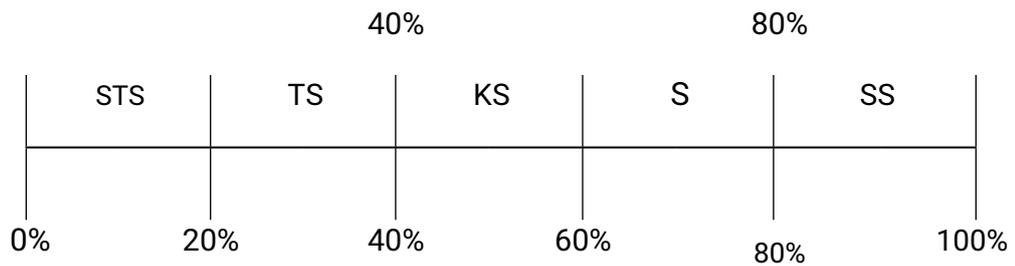
3.7.3 Analisis Deskriptif/Kualitatif

Analisis deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional pada Sub Bagian Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$



Setelah diketahui tanggapan responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kriteria Nilai Kuesioner

Persentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

3.7.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus di simpulkan.

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menguji hipotesis serta mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional. Rumus yang digunakan Korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

Dimana:

$$D^2 = \sum J^2$$

Keterangan:

rs = Nilai korelasi rank spearman.

n = Jumlah kasus atau sampel.

D = Selisih ranking antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional untuk setiap subyek.

$1 \ \& \ 6$ = Angka konstan.

Ukuran yang dipakai untuk kuat atau tidaknya hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif;
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif;
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Untuk memberikan penafsiran mengenai koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumus nya adalah sebagai berikut:

Dimana:

t = t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional

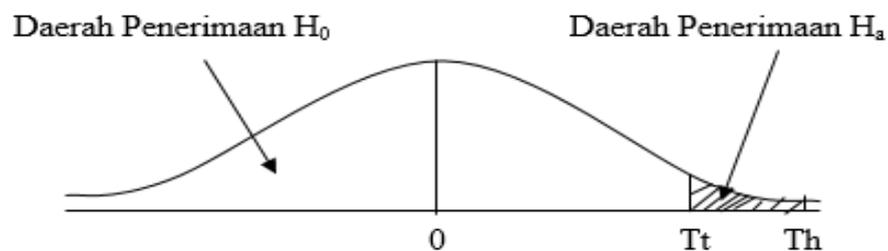
3. Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.
- $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.



Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Sejak 1918, pemerintah kolonial Belanda telah membangun sistem pelayanan air di Kota Bogor. Perusahaan air tersebut pada saat itu bernama: *Gemeente Waterleiding Buitenzorg*.

Sumber mata airnya di Kota Bogor dengan kapasitas produksi sebanyak 70 liter per detik. Masa penjajahan telah usai, namun pelayanan air bersih terus beralan. Perusahaan publik bernama Geemente Water Leiding Buitenzorg pun bermetamorfosa menjadi PDAM Kota Bogor. Pada 1966, jumlah pelanggan tercatat sekitar 7.000 Sambungan Langganan (SL) dengan tingkat kehilangan air mencapai 50 persen. Perkembangan pelayanan terus dilakukan dengan menambah sumber mata air pada 1967 dari mata air Bantar Kambing, kemudian pada 1973 melalui sumber mata air Tangkil.

PDAM berhasil menambah kapasitas produksinya dengan membangun Instalasi Pengelolaan Air (IPA) dengan instalasi atau Water Treatment Plant (WTP) yang berlokasi di Cipaku dan Dekeng. Sumber air bakunya memanfaatkan air sungai Cisadane. Dengan penambahan sumber air tersebut, kapasitas produksi air meningkat yang pada awal 2007 mencapai 1.130 liter per detik.

4.1.2 Karakteristik Usaha

PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor memiliki pembangunan Instalasi Pengelolaan Air (IPA) atau Water Treatment Plant yang berfungsi mengolah air dari kualitas air baku agar menjadi kualitas air olahan sesuai dengan standar yang ditentukan.

4.1.3 Visi dan Misi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

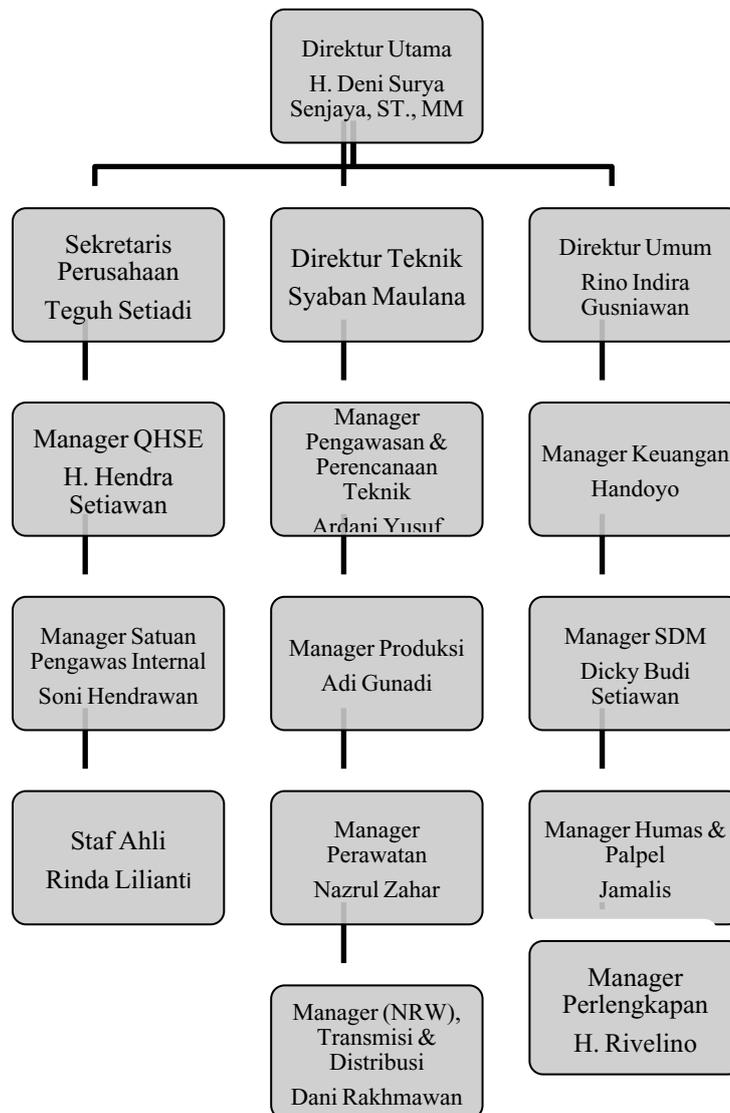
Visi: PDAM sehat melalui tata kelola yang baik dalam mewujudkan pelayanan prima kepada pelanggan.

Misi:

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas, kontinuitas dan keterjangkauan air;
2. Mewujudkan tata kelola perusahaan yang efektif, efisien dan berwawasan lingkungan dengan SDM yang handal;
3. Mewujudkan transparansi kerja dengan sistem informasi kuat serta taat pada tatanan aturan yang berlaku.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan kerjasama dari para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi, masing-masing bagian dapat menjalankan aktivitas organisasi, sehingga koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama pegawai dapat tercapai.



Data: Sekunder Hubungan Masyarakat PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4.1 Uraian Tugas

1. Sekretaris Perusahaan

- Tupoksi: mengkoordinir, mengkonsolidasikan serta mengendalikan kegiatan unit kerja dibawahnya yang meliputi bidang hukum dan perizinan, umum, pengolahan data elektronik, jaringan dan perangkat keras sesuai dengan tujuan PDAM.
2. Manager QHSE
Tupoksi: menyelenggarakan kegiatan pemastian kualitas air minum, penerapan dan pemeliharaan sistem manajemen terpadu, perencanaan dan analisa program IT, penerapan HSE serta satuan pengamanan.
 3. Manager Satuan Pengawas Internal
Tupoksi: mengkoordinir kegiatan pemeriksaan, evaluasi, serta saran perbaikan secara independen terhadap pengelolaan PDAM sesuai dengan standar audit.
 4. Staf Ahli
Tupoksi: menyelenggarakan kegiatan kajian dengan ruang lingkup teknik dan memberikan rekomendasi atas kajian teknik.
 5. Manager Pengawasan dan Perencanaan Teknik
Tupoksi: mengkoordinir dan mengendalikan kegiatan perencanaan dan pengawasan bidang teknik untuk pengembangan PDAM.
 6. Manager Produksi
Tupoksi: mengkoordinir dan mengendalikan kegiatan pengembangan serta pengelolaan produksi air, baik yang berasal dari mata air maupun air permukaan (sungai) sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan.
 7. Manager Perawatan
Tupoksi: mengkoordinir kegiatan perencanaan dan pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana serta infrastruktur yang terkait sistem pengelolaan air minum (SPAM).
 8. Manager (NRW), Transmisi dan Distribusi
Tupoksi: mengkoordinir kegiatan pengaliran air, baik melalui pipa transmisi air baku, pipa transmisi air bersih, pipa distribusi dan pipa dinas sampai ke pelanggan serta melakukan tindakan preventif dan kuratif terhadap pemerataan dan gangguan pengaliran dan *Non Revenue Water*.
 9. Manager Keuangan
Tupoksi: mengkoordinir dan mengendalikan pengelolaan finansial PDAM secara optimal dengan memperhatikan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaannya. Serta menyelenggarakan kegiatan perumusan dan penyusunan anggaran operasional dan keuangan disertai dengan evaluasi atas penggunaannya sebagai upaya menjaga nilai PDAM.
 10. Manager Sumber Daya Manusia
Tupoksi: mengkoordinir hak dan kewajiban pegawai, kegiatan pembinaan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja dan kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian.
 11. Manager Humas dan Pelpel
Tupoksi: mengkoordinir dan mengendalikan kegiatan pelayanan pelanggan dan mensosialisasikan kebijakan PDAM kepada pihak eksternal maupun

internal perusahaan.

12. Manager Perlengkapan

Tupoksi: mengkoordinir dan mengendalikan kegiatan penyediaan sarana dan prasarana guna menunjang operasional PDAM serta melakukan proses pengadaan barang dan jasa baik secara manual maupun elektronik.

4.1.5 Profil Responden Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pria	57	96,6
2.	Wanita	2	3,4
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan chart di atas secara keseluruhan berjumlah 59 responden. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada sub bagian pembaca meter berjenis kelamin pria sebanyak 57 orang atau sebesar 96,6% dan wanita sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%.

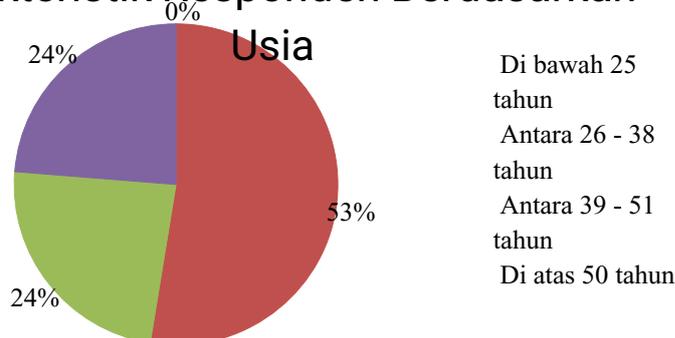
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	Di bawah 25 Tahun	0	0
2	Antara 26 – 38 Tahun	31	52,5
3	Antara 39 – 51 Tahun	14	23,7
4	Di atas 50 Tahun	14	23,7
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel dan chart di atas secara keseluruhan berjumlah 59 responden. Dapat dilihat bahwa mayoritas usia responden pada sub bagian pembaca meter yaitu yang berusia antara 26 – 38 tahun yakni sebanyak 31 orang atau sebesar 52,5%, jumlah responden yang berusia antara 39 – 51 tahun yakni sebanyak 14 orang atau sebesar 23,7%, jumlah responden yang berusia di atas 50 tahun yakni sebanyak 14 orang atau sebesar 23,7%, dan jumlah responden yang berusia di bawah 25 tahun sebesar 0%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

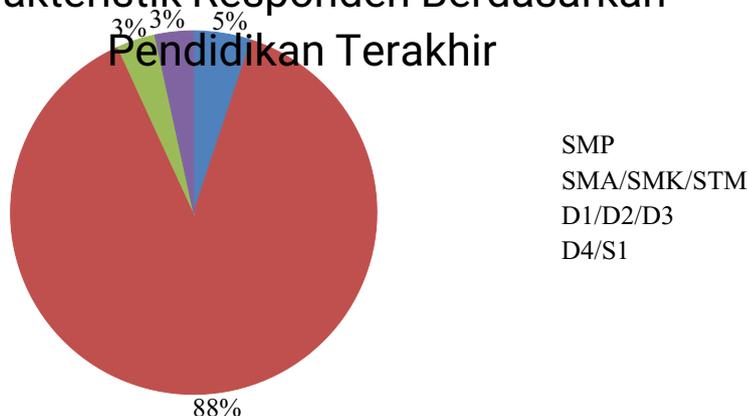
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	3	5,1

2	SMA/SMK/STM	52	88,1
3	D1/D2/D3	2	3,4
4	D4/S1	2	3,4
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel dan chart di atas secara keseluruhan berjumlah 59 responden. Dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden pada sub bagian pembaca meter yaitu pada tingkat SMA/SMK/STM sebanyak 52 orang atau sebesar 88,1%, pada tingkat SMP sebanyak 3 orang atau sebesar 5,1%, pada tingkat D1/D2/D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4% dan pada tingkat D4/S1 sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%.

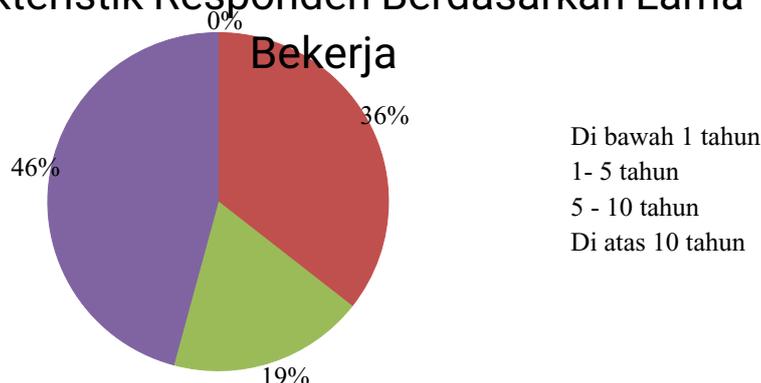
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Di bawah 1 Tahun	0	0
2	1 – 5 Tahun	21	35,6
3	5 – 10 Tahun	11	18,6
4	Di atas 10 Tahun	27	45,8
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel dan chart di atas secara keseluruhan berjumlah 59 responden. Dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja nya responden pada sub bagian pembaca meter yaitu bekerja di atas 10 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8%, bekerja dalam 1 – 5 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 35,6%, bekerja dalam 5 – 10 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 18,6% dan bekerja di bawah 1 tahun sebesar 0%.

4.2 Kondisi Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor.

4.2.1 Budaya Organisasi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter

Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi itu diterapkan oleh PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
 - a. Perusahaan mendorong karyawan bekerja kreatif dan inovatif

Tabel 4.5 Jawaban mengenai “Perusahaan mendorong karyawan bekerja kreatif dan inovatif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	37,3
Setuju	4	33	132	55,9
Kurang Setuju	3	4	12	6,8

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	254	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

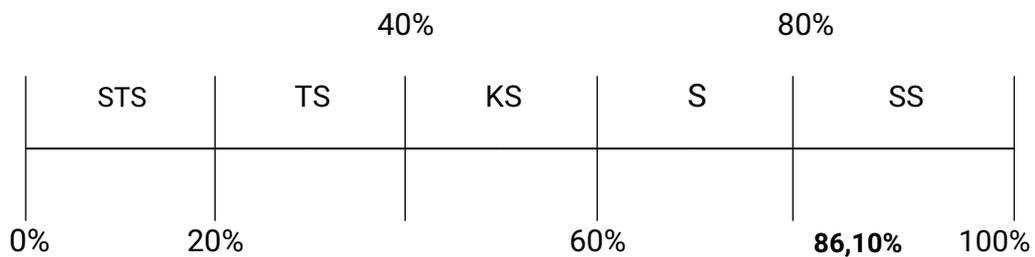
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “perusahaan mendorong karyawan bekerja kreatif dan inovatif” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 55,9%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 37,3% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase 55,9%. Ini artinya bahwa responden bekerja dengan kreatif dan inovatif.

Jadi dari tabel di atas bahwa perusahaan mendorong karyawan bekerja kreatif dan inovatif di kategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 55,9%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{254}{5 \times 59} \times 100\% = 86,10\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “perusahaan mendorong karyawan bekerja kreatif dan inovatif” tersebut sebesar 86,10% yang artinya sangat setuju.

- b. Para karyawan didorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya

Tabel 4.6 Jawaban mengenai “Para karyawan didorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	49,2
Setuju	4	28	112	47,5

Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	263	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

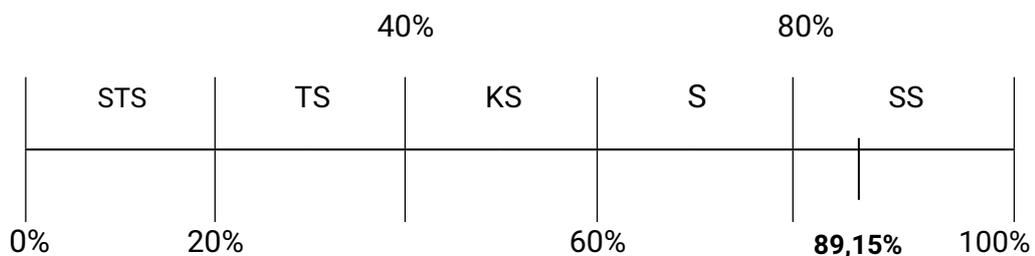
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan didorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 49,2%, yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase 49,2%. Ini artinya bahwa responden berpendapat meski tidak sependapat dengan yang lainnya.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan didorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya di kategorikan tidak baik dengan persentase sebesar 49,2%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 59} \times 100\% = 89,15\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan didorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya” tersebut sebesar 89,15% yang artinya sangat setuju.

c. Perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya

Tabel 4.7 Jawaban mengenai “Perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	52,5

Setuju	4	26	104	44,1
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	265	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

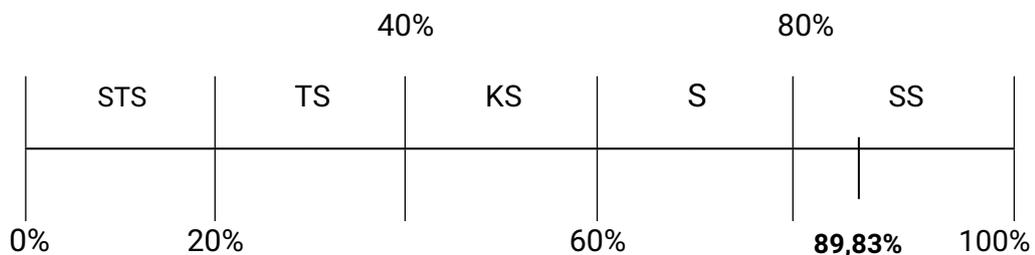
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 52,5%, yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 44,1% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase 52,5%. Ini artinya bahwa responden termotivasi oleh perusahaan untuk bekerja dengan baik.

Jadi dari tabel di atas bahwa perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya di kategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 52,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{265}{5 \times 59} \times 100\% = 89,83\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya” tersebut sebesar 89,83% yang artinya sangat setuju.

2. Perhatian Pada Hal Detail

- a. Para karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini

Tabel 4.8 Jawaban mengenai “Para karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	24	120	40,7
Setuju	4	30	120	50,8
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,7
Jumlah		59	253	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

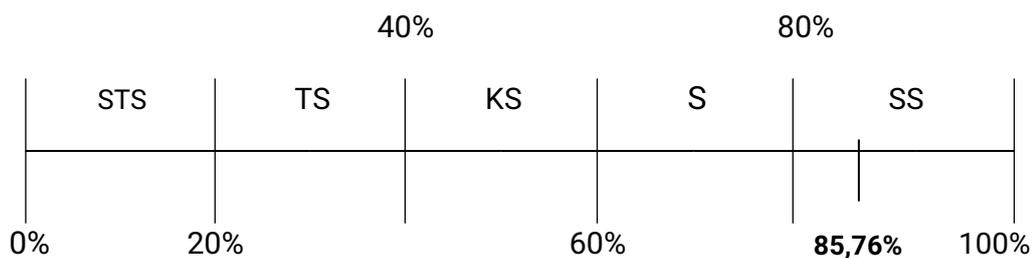
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 40,7 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas jawaban yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase 50,8%. Ini artinya bahwa responden mempelajari hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini di kategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 50,8%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{253}{5 \times 59} \times 100\% = 85,76\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini” tersebut sebesar 85,76% yang artinya sangat setuju.

b. Para karyawan sering bertukar ide dengan rekan kerja

Tabel 4.9 Jawaban mengenai “Para karyawan sering bertukar ide dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	47,5
Setuju	4	29	116	49,2
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	262	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

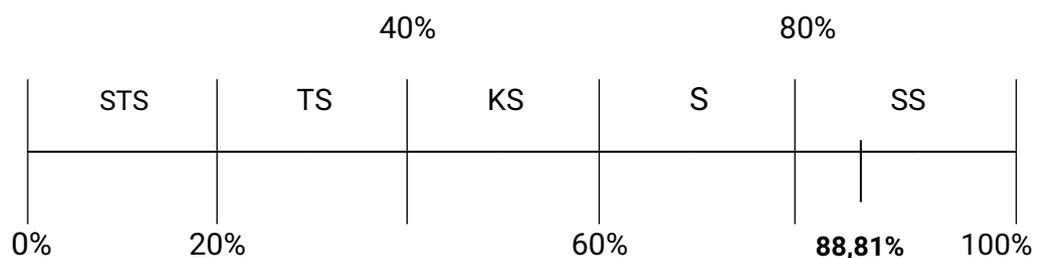
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan sering bertukar ide dengan rekan kerja” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 49,2%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase 49,2%. Ini artinya bahwa responden sering bertukar ide dengan rekan kerja”.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan sering bertukar ide dengan rekan kerja di kategorikan tidak baik dengan persentase 49,2%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{262}{5 \times 59} \times 100\% = 88,81\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan sering bertukar ide dengan rekan kerja” tersebut sebesar 88,81% yang artinya sangat setuju.

- c. Para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu

Tabel 4.10 Jawaban mengenai “Para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	47,5
Setuju	4	26	104	44,1
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,7
Jumlah		59	257	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

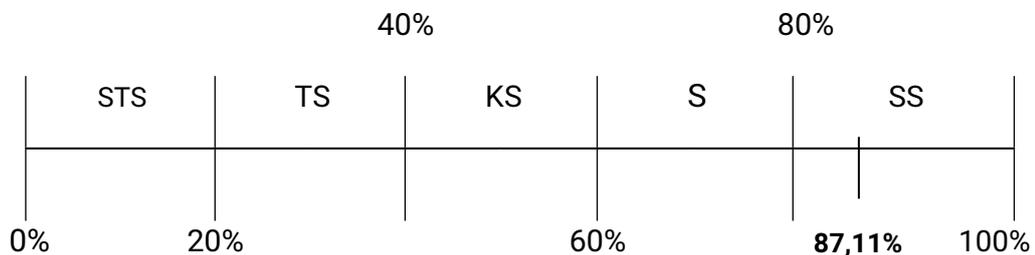
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5%, yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 44,1%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 47,5%. Ini artinya responden berusaha untuk menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang sudah ditentukan.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu di kategorikan tidak baik dengan persentase sebesar 47,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{257}{5 \times 59} \times 100\% = 87,11\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu” tersebut sebesar 87,11% yang artinya sangat setuju.

3. Orientasi Hasil

- a. Para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri

Tabel 4.11 Jawaban mengenai “Para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	47,5
Setuju	4	31	124	52,5
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	264	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

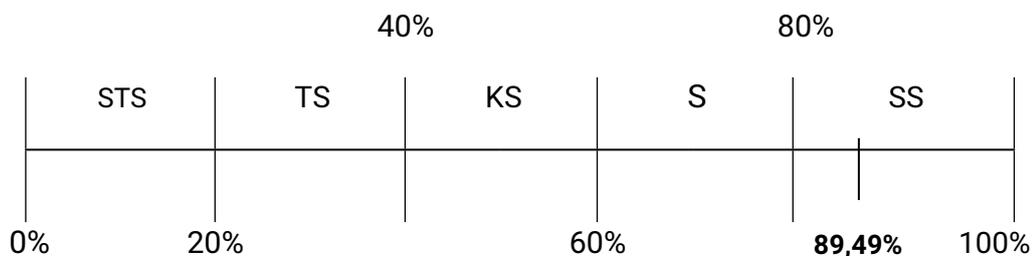
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 52,5% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 52,5%. Ini artinya responden selalu berharap atas hasil prestasi dari dirinya sendiri.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri di kategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 52,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{264}{5 \times 59} \times 100\% = 89,49\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri” tersebut sebesar 89,49%

yang artinya sangat setuju.

b. Para karyawan terus belajar di perusahaan ini

Tabel 4.12 Jawaban mengenai “Para karyawan terus belajar di perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	42,4
Setuju	4	27	108	45,8
Kurang Setuju	3	7	21	11,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	254	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

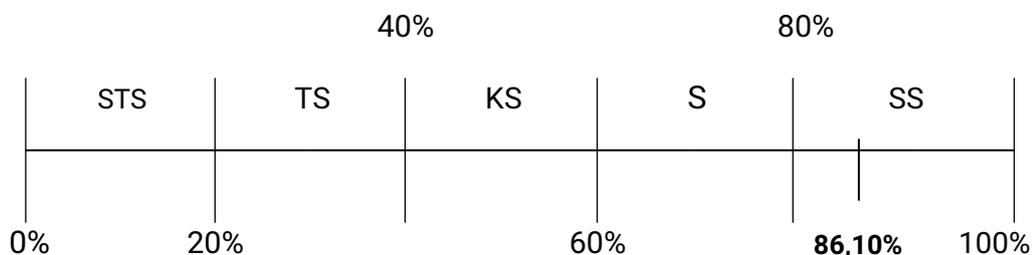
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan terus belajar di perusahaan ini” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 42,4% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 11,9%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 45,8%. Ini artinya responden selalu dan mau belajar di perusahaan.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan terus belajar di perusahaan ini di kategorikan tidak baik dengan persentase sebesar 45,8%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{254}{5 \times 59} \times 100\% = 86,10\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Para karyawan terus belajar di perusahaan ini” tersebut sebesar 86,10% yang artinya sangat setuju.

- c. Jika para karyawan berhasil mengerjakan dengan baik, maka atasan akan memujinya

Tabel 4.13 Jawaban mengenai “Jika para karyawan berhasil mengerjakan dengan baik, maka atasan akan memujinya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,9
Setuju	4	37	148	62,7
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	254	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

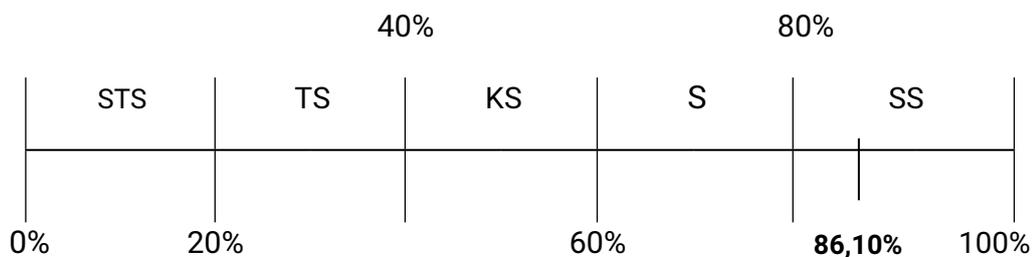
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “jika para karyawan berhasil mengerjakan dengan baik, maka atasan akan memujinya” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 62,7%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 33,9% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 62,7%. Ini artinya jika responden berhasil mengerjakan suatu proyek, maka atasan akan memberikan pujian.

Jadi dari tabel di atas bahwa jika para karyawan berhasil mengerjakan dengan baik, maka atasan akan memujinya di kategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 62,7%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{254}{5 \times 59} \times 100\% = 86,10\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “jika para karyawan berhasil mengerjakan dengan baik, maka atasan akan memujinya” tersebut sebesar 86,10%

yang artinya sangat setuju.

4. Orientasi Individu

- a. Para karyawan terlibat dalam pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaannya

Tabel 4.14 Jawaban mengenai “Para karyawan terlibat dalam pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	49,2
Setuju	4	28	112	47,5
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	263	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

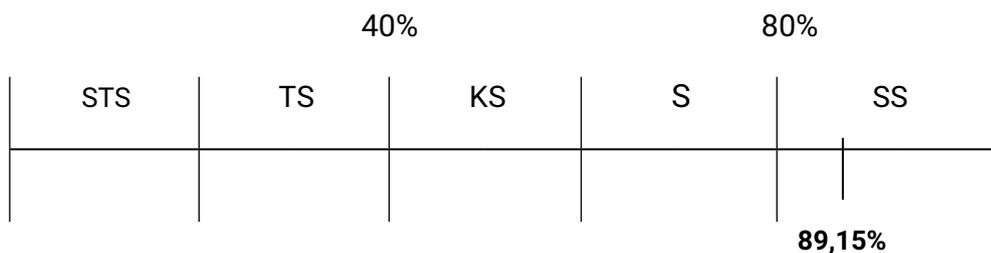
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan terlibat dalam pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaannya” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 49,2%, yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 49,2%. Ini artinya responden ikut andil dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan terlibat dalam pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaannya di kategorikan tidak baik dengan persentase sebesar 49,2%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 59} \times 100\% = 89,15\%$$



0% 20% 60% 100%

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan terlibat dalam pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaannya” tersebut sebesar 89,15% yang artinya sangat setuju.

- b. Mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi para karyawan

Tabel 4.15 Jawaban mengenai “Mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi para karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	44,1
Setuju	4	30	120	50,8
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	258	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi para karyawan” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 44,1%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 50,8%. Ini artinya responden merasa senang bila mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja baru.

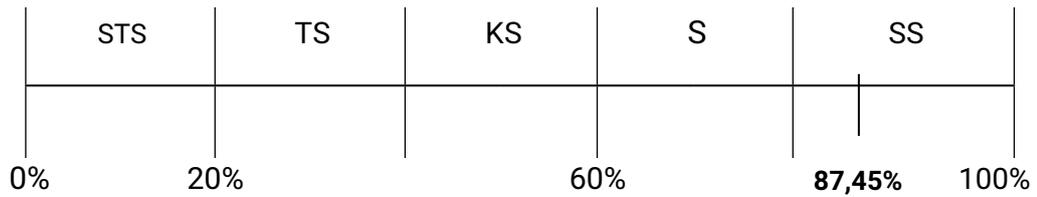
Jadi dari tabel di atas bahwa mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi para karyawan di kategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 50,8%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{258}{5 \times 59} \times 100\% = 87,45\%$$

40% 80%



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi para karyawan” tersebut sebesar 87,45% yang artinya sangat setuju.

c. Kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi

Tabel 4.16 Jawaban mengenai “Kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40,7
Setuju	4	31	124	52,5
Kurang Setuju	3	3	9	5,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	255	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

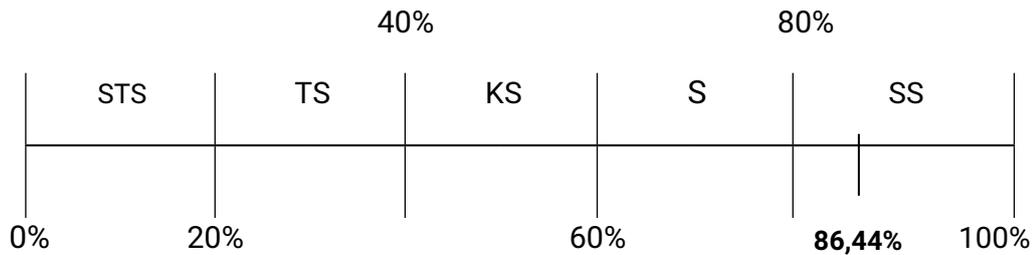
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 52,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 40,7%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5,1% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 52,5%. Ini artinya responden ikut terlibat jika diadakannya rapat.

Jadi dari tabel di atas bahwa kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi di kategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 52,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{255}{5 \times 59} \times 100\% = 86,44\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi” tersebut sebesar 86,44% yang artinya sangat setuju.

5. Orientasi Tim

- a. Pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain

Tabel 4.17 Jawaban mengenai “Pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	47,5
Setuju	4	26	104	44,1
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	258	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

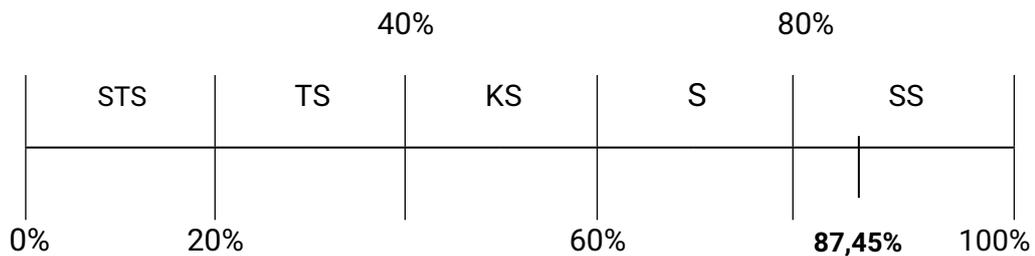
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5%, yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 44,1%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 47,5%. Ini artinya berkomunikasi dengan atasan tidak lah sulit.

Jadi dari tabel di atas bahwa pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain di kategorikan tidak baik dengan persentase sebesar 47,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{258}{5 \times 59} \times 100\% = 87,45\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain” tersebut sebesar 87,45% yang artinya sangat setuju.

b. Rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain

Tabel 4.18 Jawaban mengenai “Rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39,0
Setuju	4	35	140	59,3
Kurang Setuju	3	1	3	1,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	258	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

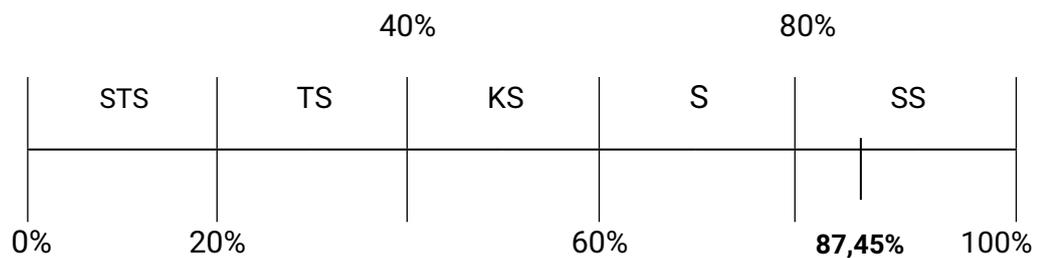
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 59,3%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 39,0% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 59,3%. Ini artinya satu sama lain saling menolong.

Jadi dari tabel di atas bahwa rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain di kategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 59,3%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{258}{5 \times 59} \times 100\% = 87,45\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain” tersebut sebesar 87,45% yang artinya sangat setuju.

c. Rekan kerja di kantor menghadapi masalah dengan bahu-membahu

Tabel 4.19 Jawaban mengenai “Rekan kerja di kantor menghadapi masalah dengan bahu-membahu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	42,4
Setuju	4	32	128	54,2
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	259	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “rekan kerja di kantor menghadapi masalah dengan bahu-membahu” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 54,2%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 42,4% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 54,2%.

Ini artinya jika ada masalah satu sama lain saling bahu-membahu.

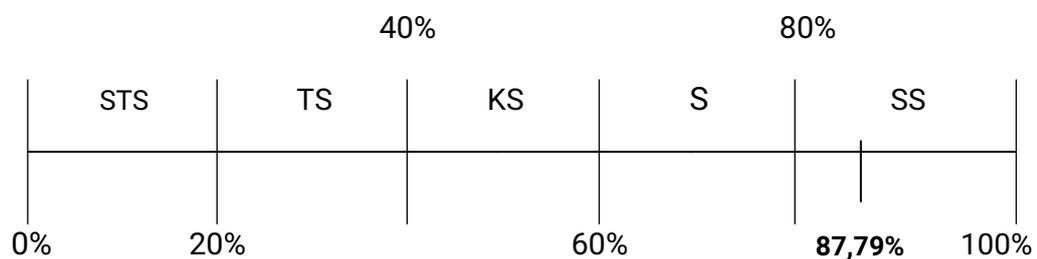
Jadi dari tabel di atas bahwa rekan kerja di kantor menghadapi masalah dengan bahu-membahu cukup baik dengan persentase sebesar 54,2%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

Jumlah skor tertinggi x jumlah responden

$$= \frac{259}{5 \times 59} \times 100\% = 87,79\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “rekan kerja di kantor menghadapi masalah dengan bahu-membahu” tersebut sebesar 87,79% yang artinya sangat setuju.

6. Agresivitas

- a. Para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar

Tabel 4.20 Jawaban mengenai “Para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	52,5
Setuju	4	27	108	45,8
Kurang Setuju	3	1	3	1,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	266	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar

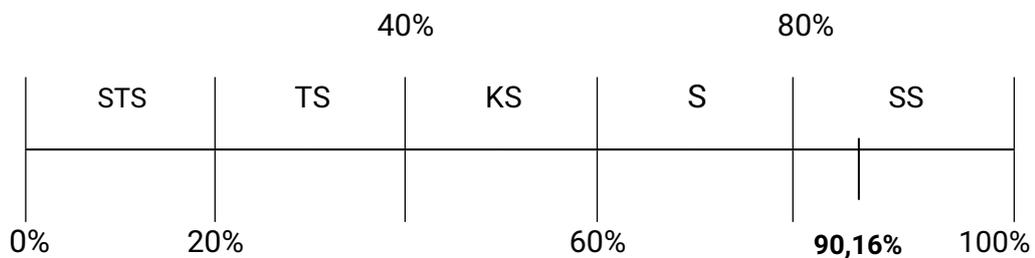
52,5%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 52,5%. Ini artinya responden akan terus berusaha jika prestasinya menurun.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar cukup baik dengan persentase sebesar 52,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{266}{5 \times 59} \times 100\% = 90,16\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar” tersebut sebesar 90,16% yang artinya sangat setuju.

- b. Di perusahaan ini, karyawan diperbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang berbeda-beda

Tabel 4.21 Jawaban mengenai “Di perusahaan ini, karyawan diperbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang berbeda-beda”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45,8
Setuju	4	28	112	47,5
Kurang Setuju	3	3	9	5,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	258	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “di perusahaan ini, karyawan diperbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang

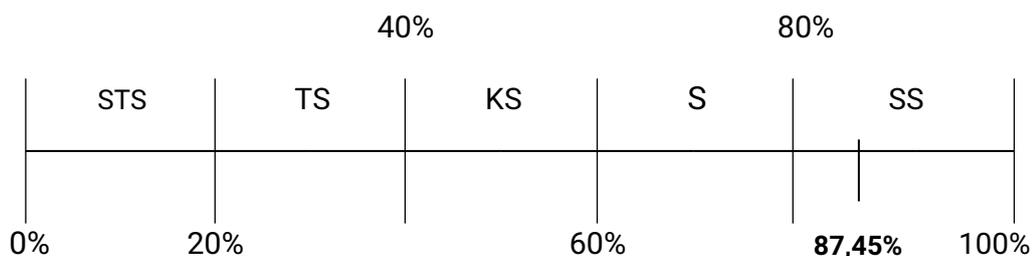
berbeda-beda” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5,1% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 47,5%. Ini artinya responden dapat memecahkan masalah dengan cara nya masing-masing.

Jadi dari tabel di atas bahwa di perusahaan ini, karyawan diperbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang berbeda-beda tidak baik dengan persentase sebesar 47,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{258 \times 100\%}{5 \times 59} = 87,45\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “di perusahaan ini, karyawan diperbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang berbeda-beda” tersebut sebesar 87,45% yang artinya sangat setuju.

- c. Para karyawan ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini

Tabel 4.22 Jawaban mengenai “Para karyawan ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45,8
Setuju	4	30	120	50,8
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	261	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

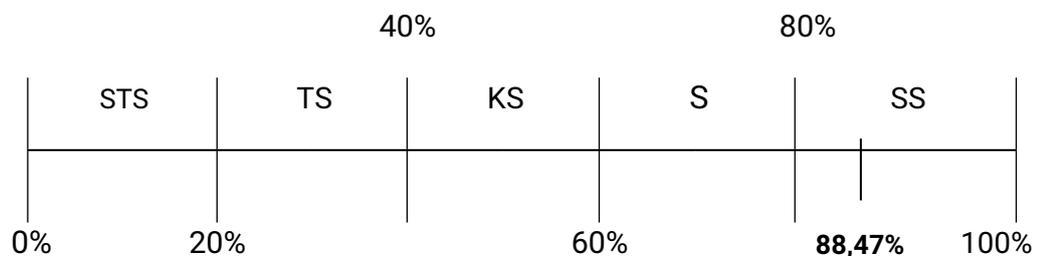
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 50,8%. Ini artinya responden ikut serta dalam acara yang di jalankan oleh perusahaan.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini cukup baik dengan persentase sebesar 50,8%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{261 \times 100\%}{5 \times 59} = 88,47\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini” tersebut sebesar 88,47% yang artinya sangat setuju.

7. Stabilitas

a. Waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien

Tabel 4.23 Jawaban mengenai “Waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	23	115	39,0
Setuju	4	31	124	52,5
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	253	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 52,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 39,0%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 52,5%. Ini artinya responden memanfaatkan waktu rapat dengan baik.

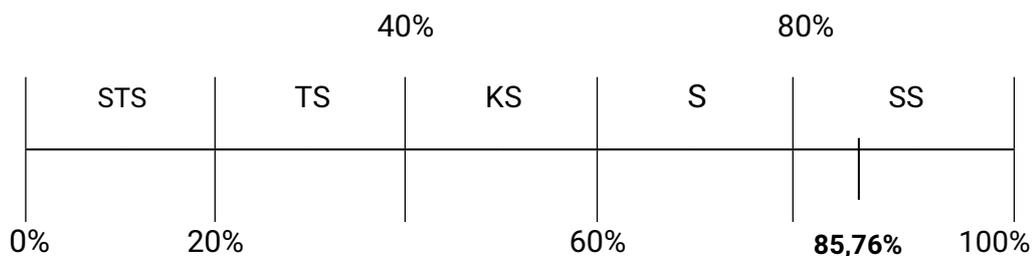
Jadi dari tabel di atas bahwa waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien cukup baik dengan persentase sebesar 52,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

Jumlah skor tertinggi x jumlah responden

$$= \frac{253 \times 100\%}{5 \times 59} = 85,76\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien” tersebut sebesar 85,76% yang artinya sangat setuju.

- b. Meski tidak ada imbalan, para karyawan tetap belajar keterampilan baru
Tabel 4.24 Jawaban mengenai “Meski tidak ada imbalan, para karyawan tetap belajar keterampilan baru”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	25	125	42,4
Setuju	4	29	116	49,2
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	255	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

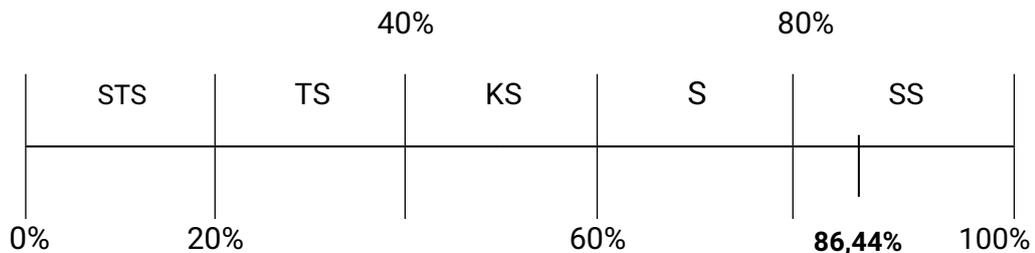
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “meski tidak ada imbalan, para karyawan tetap belajar keterampilan baru” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 49,2%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 42,4%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 49,2%. Ini artinya responden terus belajar hal baru meski tidak ada imbalan.

Jadi dari tabel di atas bahwa meski tidak ada imbalan, para karyawan tetap belajar keterampilan baru tidak baik dengan persentase sebesar 49,2%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{255}{5 \times 59} \times 100\% = 86,44\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “meski tidak ada imbalan, para karyawan tetap belajar keterampilan baru” tersebut sebesar 86,44% yang artinya sangat setuju.

c. Para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan

Tabel 4.25 Jawaban mengenai “Para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)

Sangat Setuju	5	29	145	49,2
Setuju	4	27	108	45,8
Kurang Setuju	3	3	9	5,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	262	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

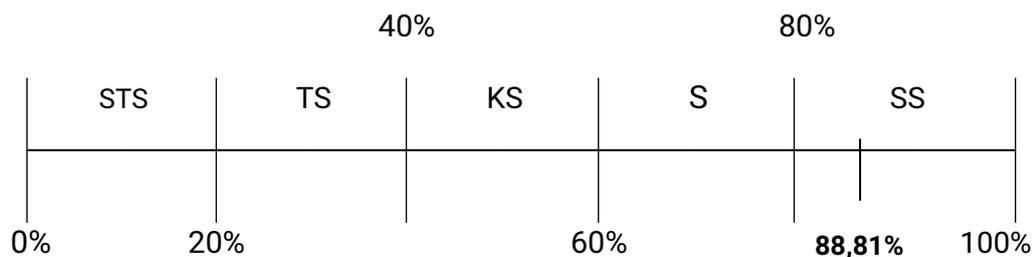
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 49,2%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5,1%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 49,2%. Ini artinya responden mematuhi segala kebijakan di perusahaan tersebut.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan tidak baik dengan persentase sebesar 49,2%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{262}{5 \times 59} \times 100\% = 88,81\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan” tersebut sebesar 88,81% yang artinya sangat setuju.

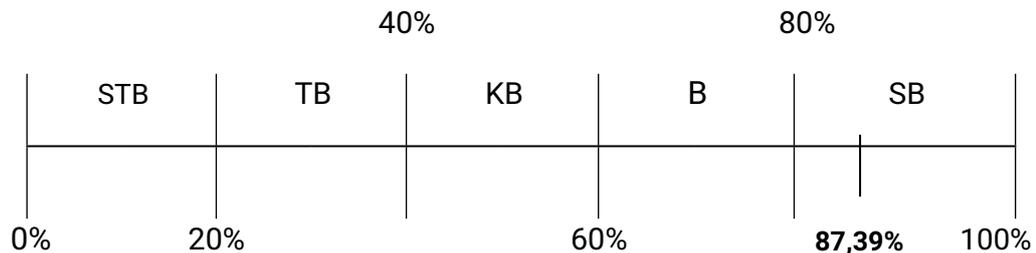
Tabel 4.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi

No.	Indikator Budaya Organisasi	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per Indikator (%)
-----	-----------------------------	-------------------------	-----------------------------

1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko <ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan mendorong karyawan bekerja kreatif dan inovatif - Para karyawan didorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya - Perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya 	86,10	88,36
		89,15	
		89,83	
2.	Perhatian Pada Hal Detail <ul style="list-style-type: none"> - Para karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini - Para karyawan sering bertukar ide dengan rekan kerja - Para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu 	85,76	87,22
		88,81	
		87,11	
3.	Orientasi Hasil <ul style="list-style-type: none"> - Para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri - Para karyawan terus belajar di perusahaan ini - Jika para karyawan berhasil mengerjakan dengan baik, maka atasan akan memujinya 	89,49	87,23
		86,10	
		86,10	
4.	Orientasi Individu <ul style="list-style-type: none"> - Para karyawan terlibat dalam pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaannya - Mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi para karyawan - Kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi 	89,15	87,68
		87,45	
		86,44	
5.	Orientasi Tim <ul style="list-style-type: none"> - Pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain - Rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain - Rekan kerja di kantor menghadapi masalah dengan bahu-membahu 	87,45	87,56
		87,45	
		87,79	
		90,16	

6.	Agresivitas - Para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar - Di perusahaan ini, karyawan diperbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang berbeda-beda - Para karyawan ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini	87,45	88,69
		88,47	
7.	Stabilitas - Waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien - Meski tidak ada imbalan, para karyawan tetap belajar keterampilan baru - Para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan Rata-rata	85,76	87,03
		86,44	
		88,81	
		87,39	

Sumber: Data Diolah 2020



Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi yakni sebesar 87,39%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai dimensi budaya organisasi. Dari ketujuh dimensi pada variabel budaya organisasi, nilai tertinggi berada pada dimensi agresivitas dengan skor rata-rata sebesar 88,69%, dengan pernyataan "Para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar" dengan total skor sebesar 90,16%. Artinya kondisi kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter dipengaruhi oleh kerja keras dalam bekerja, jika karyawan merasa target total bacaannya kurang atau menurun dari biasanya maka para karyawan akan lebih meningkatkan powernya dalam bekerja. Sehingga permasalahan tersebut mampu teratasi. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi stabilitas

dengan skor rata-rata sebesar 87,03%, dengan pernyataan “Waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien” dengan skor rata-rata sebesar 85,76%. Artinya di saat berlangsung nya rapat tidak digunakan dengan maksimal oleh pimpinan atau karyawan, sehingga pada saat karyawan kembali ke pekerjaannya masing-masing terjadi lah miss communication antara pimpinan dan karyawan.

4.2.2 Komitmen Organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter

Untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasional itu diterapkan oleh PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

- a. Para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimiliki nya demi membantu kesuksesan perusahaan ini

Tabel 4.27 Jawaban mengenai “Para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimiliki nya demi membantu kesuksesan perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	44,1
Setuju	4	28	112	47,5
Kurang Setuju	3	5	15	8,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	257	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

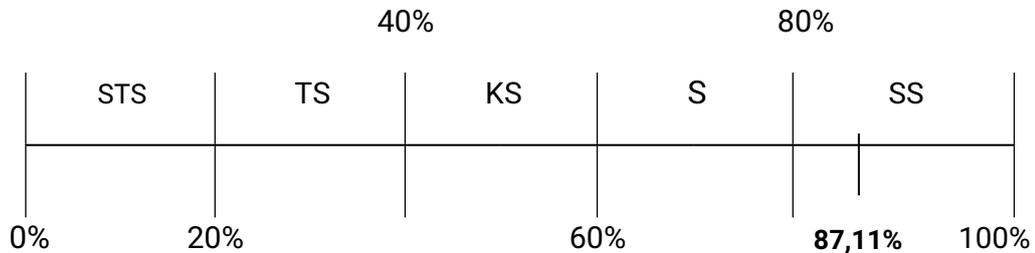
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimiliki nya demi membantu kesuksesan perusahaan ini” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 44,1% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 8,5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 47,5%. Ini artinya responden akan melakukan apa pun demi sukses nya perusahaan tersebut.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimiliki nya demi membantu kesuksesan perusahaan ini tidak baik dengan persentase sebesar 47,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{257}{5 \times 59} \times 100\% = 87,11\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimilikinya demi membantu kesuksesan perusahaan ini” tersebut sebesar 87,11% yang artinya sangat setuju.

- b. Para karyawan merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidupnya

Tabel 4.28 Jawaban mengenai “Para karyawan merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidupnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	47,5
Setuju	4	30	120	50,8
Kurang Setuju	3	1	3	1,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	263	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

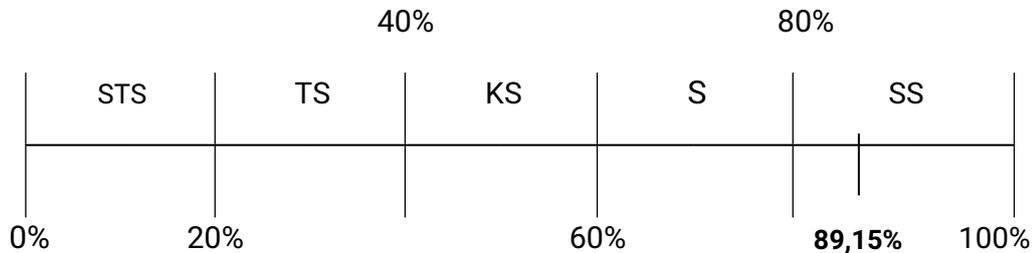
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidupnya” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 47,5% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 50,8%. Ini artinya responden merasa pekerjaannya itu sangat berarti.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidupnya cukup baik dengan persentase sebesar 50,8%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 59} \times 100\% = 89,15\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidupnya” tersebut sebesar 89,15% yang artinya sangat setuju.

c. Para karyawan bangga menjadi bagian dan bekerja di perusahaan ini

Tabel 4.29 Jawaban mengenai “Para karyawan bangga menjadi bagian dan bekerja di perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45,8
Setuju	4	30	120	50,8
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	261	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan bangga menjadi bagian dan bekerja di perusahaan ini” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 50,8%. Ini artinya responden merasa senang menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

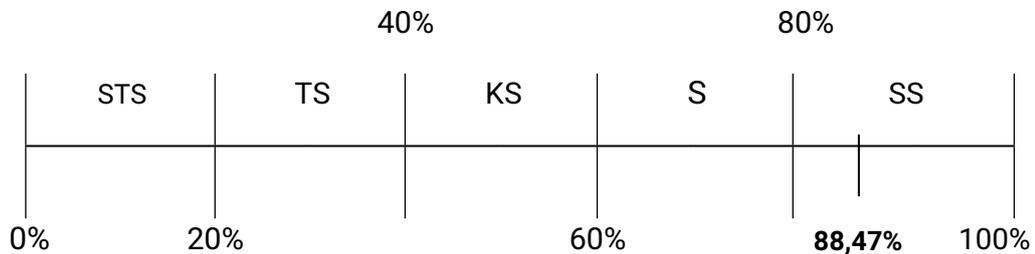
Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan bangga menjadi bagian dan bekerja di perusahaan ini cukup baik dengan persentase sebesar 50,8%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

Jumlah skor tertinggi x jumlah responden

$$= \frac{261}{5 \times 59} \times 100\% = 88,47\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan bangga menjadi bagian dan bekerja di perusahaan ini” tersebut sebesar 88,47% yang artinya sangat setuju.

2. Komitmen Berkelanjutan

- a. Para karyawan merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup

Tabel 4.30 Jawaban mengenai “Para karyawan merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	50,8
Setuju	4	25	100	42,4
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	262	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50,8%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 42,4% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 50,8%. Ini artinya responden merasa tercukupi dengan gaji yang diterima.

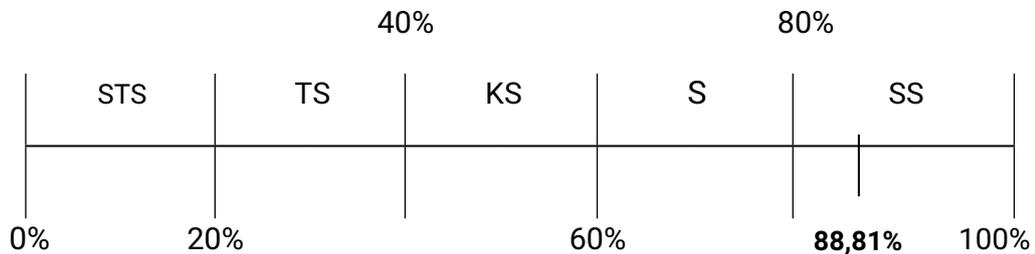
Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup cukup baik dengan persentase sebesar 50,8%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Jumlah skor tertinggi x jumlah responden

$$= \frac{262 \times 100\%}{5 \times 59} = 88,81\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup” tersebut sebesar 88,81% yang artinya sangat setuju.

- b. Akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini

Tabel 4.31 Jawaban mengenai “Akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	50,8
Setuju	4	27	108	45,8
Kurang Setuju	3	1	3	1,7
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	263	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50,8%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 50,8%. Ini artinya responden merasa rugi jika meninggalkan perusahaan tersebut.

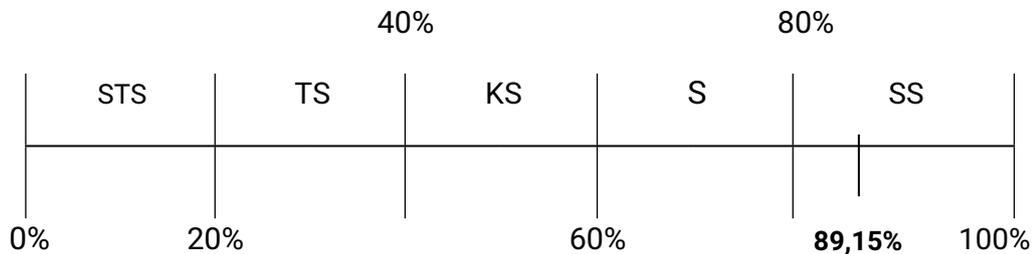
Jadi dari tabel di atas bahwa akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini cukup baik dengan persentase sebesar 50,8%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Jumlah skor tertinggi x jumlah responden

$$= \frac{263 \times 100\%}{5 \times 59} = 89,15\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini” tersebut sebesar 89,15% yang artinya sangat setuju.

- c. Jika para karyawan dapat hidup berkelimpahan uang, para karyawan tetap bekerja

Tabel 4.32 Jawaban mengenai “Jika para karyawan dapat hidup berkelimpahan uang, para karyawan tetap bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	49,2
Setuju	4	26	104	44,1
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	261	100,1

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “jika para karyawan dapat hidup berkelimpahan uang, para karyawan tetap bekerja” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 49,2%, yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 44,1% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 49,2%. Ini artinya responden akan tetap bekerja bila kondisi keuangannya aman.

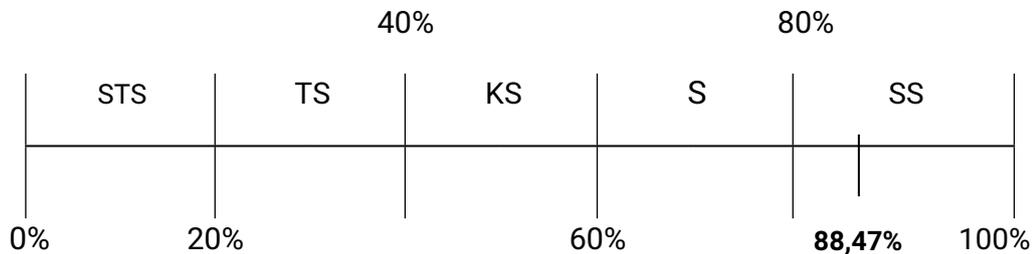
Jadi dari tabel di atas bahwa jika para karyawan dapat hidup berkelimpahan uang, para karyawan tetap bekerja tidak baik dengan persentase sebesar 49,2%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

Jumlah skor tertinggi x jumlah responden

$$= \frac{261}{5 \times 59} \times 100\% = 88,47\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “jika para karyawan dapat hidup berkelimpahan uang, para karyawan tetap bekerja” tersebut sebesar 88,47% yang artinya sangat setuju.

3. Komitmen Normatif

- a. Para karyawan memiliki ikatan demikian kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini

Tabel 4.33 Jawaban mengenai “Para karyawan memiliki ikatan demikian kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	44,1
Setuju	4	31	124	52,5
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	260	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

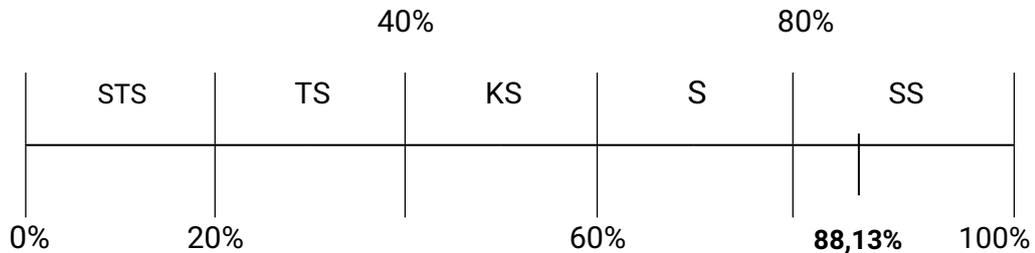
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan memiliki ikatan demikian kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini” dari 59 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 52,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 44,1% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 52,5%. Ini artinya responden memiliki rasa yang kuat dengan pekerjaannya.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan memiliki ikatan demikian kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini cukup baik dengan persentase sebesar 52,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{260}{5 \times 59} \times 100\% = 88,13\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan memiliki ikatan demikian kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini” tersebut sebesar 88,13% yang artinya sangat setuju.

- b. Para karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup

Tabel 4.34 Jawaban mengenai “Para karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39,0
Setuju	4	35	140	59,3
Kurang Setuju	3	1	3	1,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	258	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

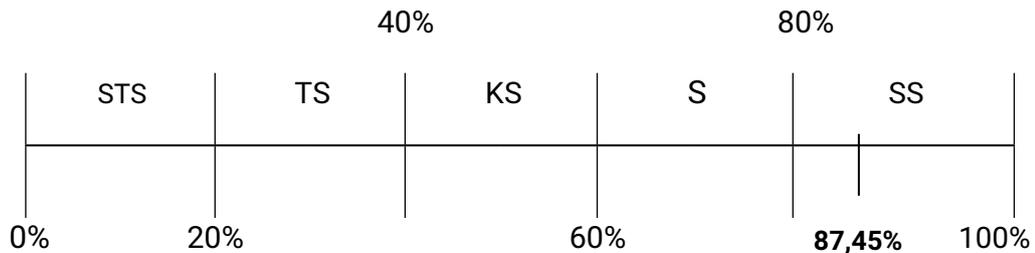
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “para karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup” dari 59 responden terdapat yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 59,3%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 39,0% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 59,3%. Ini artinya responden bersedia di tempatkan di posisi apa saja demi berjalannya perusahaan tersebut.

Jadi dari tabel di atas bahwa para karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup ini cukup baik dengan persentase sebesar 59,3%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{258}{5 \times 59} \times 100\% = 87,45\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “para karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup” tersebut sebesar 87,45% yang artinya sangat setuju.

- c. Perusahaan ini memberi inspirasi bagi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya

Tabel 4.35 Jawaban mengenai “Perusahaan ini memberi inspirasi bagi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	52,5
Setuju	4	24	96	40,7
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	263	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

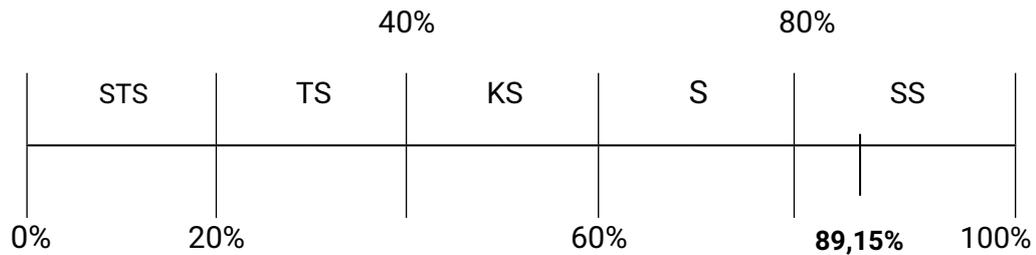
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pernyataan “perusahaan ini memberi inspirasi bagi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya” dari 59 responden terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 52,5%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 40,7% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan persentase sebesar 52,5%. Ini artinya responden siap bekerja dengan baik demi perusahaan.

Jadi dari tabel di atas bahwa perusahaan ini memberi inspirasi bagi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya ini cukup baik dengan persentase sebesar 52,5%.

Tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 59} \times 100\% = 89,15\%$$



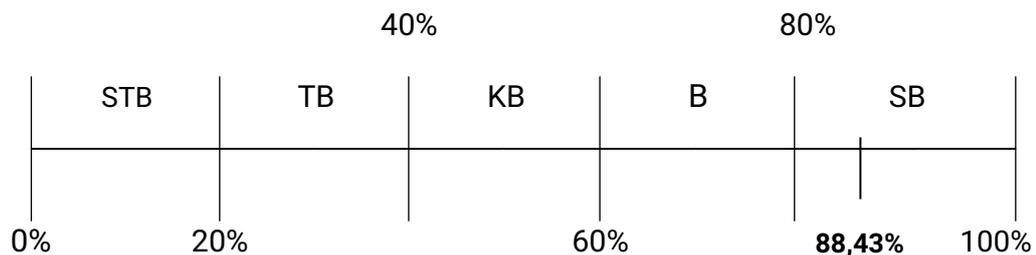
Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “perusahaan ini memberi inspirasi bagi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya” tersebut sebesar 89,15% yang artinya sangat setuju.

Tabel 4.36 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasional

No.	Indikator Komitmen Organisasional	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per Indikator (%)
1.	Komitmen Afektif - Para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimilikinya demi membantu kesuksesan perusahaan ini - Para karyawan merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidupnya - Para karyawan bangga menjadi bagian dan bekerja di perusahaan ini	87,11	88,24
		89,15	
		88,47	
2.	Komitmen Berkelanjutan - Para karyawan merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup - Akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini - Jika para karyawan dapat hidup berkelimpahan uang, para karyawan tetap bekerja	88,81	88,81
		89,15	
		88,47	
		88,13	

3.	Komitmen Normatif		
	- Para karyawan memiliki ikatan demikian kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini	87,47	88,25
	- Para karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup	89,15	
	- Perusahaan ini memberi inspirasi bagi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya		
	Rata-rata	88,43	

Sumber: Data Diolah 2020



Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasional yakni sebesar 88,43%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai dimensi komitmen organisasional. Dari ketiga dimensi pada variabel komitmen organisasional, nilai tertinggi berada pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan skor rata-rata sebesar 88,81%, dengan pernyataan “Akan terlalu merugikan bagi karyawan secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini” dengan total skor sebesar 89,15%. Artinya karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter merasa rugi dalam segi finansial, jika mereka meninggalkan atau keluar dari perusahaan ini. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi komitmen afektif dengan skor rata-rata sebesar 88,24%, dengan pernyataan “Para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimilikinya demi membantu kesuksesan perusahaan ini” dengan skor rata-rata sebesar 87,11%. Artinya karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter tidak akan berkorban sepenuhnya, guna membantu berjalan nya perusahaan tersebut.

4.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional, penulis melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan *software* SPSS versi 23. Hasil analisis korelasi *rank spearman* antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.37 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

			Budaya Organisasi	Komitmen Organisasional
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,610**
		Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59	
	Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	,610**	1,000
Sig. (2-tailed)		,000		
N		59	59	

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

Sumber: Output SPSS 23.

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah $r_s = 0,610$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.38 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang

0,60 – 0,799	0,610	Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

Sumber: Data Sekunder Diolah 2020.

2. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi

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

a. Hipotesis Statistik

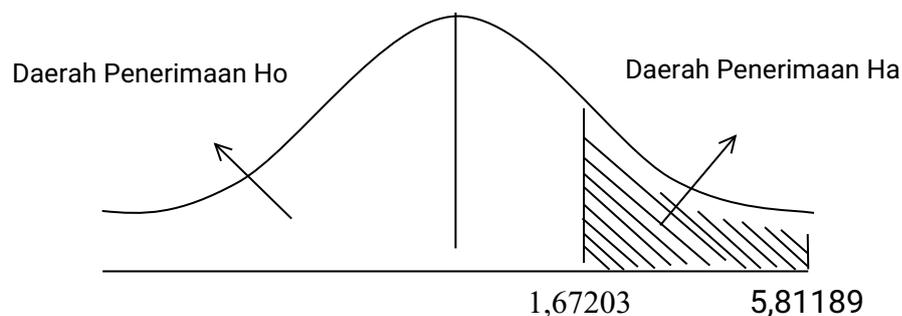
- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.
- $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $df = 59 - 2 = 57$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67203

c. Menentukan t_{hitung}

d. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,81189 > 1,67203$. Yang berarti terima H_a , tolak H_0 . Jadi terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari analisis antara hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional. Pada penelitian yang dilakukan, unit analisis adalah karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter sebanyak 59 orang. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan komitmen organisasional, karena dengan adanya budaya organisasi karyawan akan mampu menciptakan hasil kerja yang maksimal. Tingkat budaya organisasi dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi dan kesadaran pribadi atas nilai atau norma pada organisasi/perusahaan tersebut. Menurut pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner budaya organisasi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter menunjukkan skor rata-rata sebesar 87,39%, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel budaya organisasi (X) dapat dikatakan sangat baik.

Budaya organisasi yang baik dibutuhkan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan komitmen organisasional yang baik pula. Dengan meningkatnya komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter maka memberikan hal positif bagi kemajuan suatu perusahaan. Komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter menurut pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan menunjukkan skor rata-rata sebesar 88,43%, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel komitmen organisasional (Y) dapat dikatakan sangat baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan secara signifikan dengan komitmen organisasional. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasional koefisien sebesar 0,610. Artinya budaya organisasi dengan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang kuat. Diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,81189 > 1,67203$) artinya H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X) dengan komitmen organisasional (Y) pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil dari penelitian ini ikut menguatkan hasil penelitian dilakukan oleh Dewi (2015) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk melihat keeratan hubungan antara budaya organisasi

dengan komitmen organisasi. Metode pengumpulan data dengan cara kuesioner (angket) serta metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan teknik analisis kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu metode sensus dengan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 68 responden. Diukur dengan skala likert dan diolah menggunakan rumus korelasi rank spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan melalui pengujian uji t, yang diketahui bahwa t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $4,665 > 1,997$. Dengan didapatkannya $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru dapat diterima atau memiliki hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan juga mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki hubungan dengan komitmen organisasional (Y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data mengenai budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter dengan responden sebanyak 59 orang. Berdasarkan hasil nilai skor rata-rata sebesar 87,39%. Dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument budaya organisasi atau variabel (X) sangat baik, sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sangat baik. Di samping itu terdapat variabel budaya organisasi (X) yang lemah, yaitu pada dimensi stabilitas dengan instrument pernyataan “waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien” dengan skor sebesar 85,76%.
2. Komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter dengan responden sebanyak 59 orang. Berdasarkan hasil nilai skor rata-rata sebesar 88,43%. Dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument komitmen organisasional atau variabel (Y) sangat baik, sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sangat baik. Di samping itu terdapat variabel komitmen organisasional yang lemah, yaitu pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan instrument pernyataan “para karyawan akan mengorbankan apa pun yang dimilikinya demi membantu kesuksesan perusahaan ini” dengan skor sebesar 87,11%.
3. Terdapat hubungan yang **kuat dan positif** antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter, dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r_s = 0,610$, artinya hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang **kuat**.
 - b. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,81189 > 1,67203$. H_a diterima H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang **positif** antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter adalah sebagai berikut:

1. Terdapat kelemahan pada dimensi stabilitas, rendah nya dimensi stabilitas pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter di karenakan pimpinan atau para karyawan ketika sedang berlangsung nya rapat kurang digunakan dengan maksimal, sehingga pada saat rapat sudah selesai dan karyawan kembali ke pekerjaan nya masing-masing terjadi miss communication antara karyawan dengan pimpinan. Oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan maupun karyawan harus meningkatkan komunikasi di saat rapat berlangsung dan menggunakan waktu rapat dengan sebaik mungkin. Sehingga dapat membantu kelancaran proses kerja dalam perusahaan.
2. Terdapat kelemahan pada dimensi komitmen berkelanjutan atau karyawan tidak akan berkorban apa pun demi membantu menyukseskan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki rasa kepedulian dalam bekerja pada perusahaan, sehingga karyawan tidak akan berkorban sepenuhnya untuk berjalan nya kelancaran perusahaan. Oleh karena itu penulis menyarankan perusahaan lebih memperhatikan karyawan nya dalam pemberian reward atau hal yang dapat memberikan semangat kerja atau kebanggaan tersendiri bagi karyawan, sehingga karyawan lebih bekerja keras dalam arti rela berkorban untuk membantu menyukseskan perusahaan dan tidak berpikir untuk tidak berkorban demi perusahaan.
3. Di sarankan kepada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor khusus nya bagian pembaca meter untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan komitmen organisasional. Dengan cara lebih meningkatkan penerapan budaya kerja atau budaya organisasi yang dimiliki organisasi terhadap semua anggota organisasi, sehingga tercipta nya budaya organisasi yang baik dan pada akhirnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan akan terjaga dengan baik.
4. Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai objek dan variabel yang berbeda. Guna menambah wawasan dalam manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, S. (2015). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. *Journal of Scholar Business Administration*, 1-11.
- Dias, L. P. (2015). *Human Resources Management*. Boston: Flat World Knowledge.
- Djastuti, I. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Di Mediasi Kepuasan Kerja*. Bali: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Emron, E. A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Satu*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Keenam*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- George, & Jennifer, M. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior, Six Edition*. New Jersey: Person Education Inc.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Bandung: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke Delapan Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keyton, J. (2011). *Communication & Organizational Culture*. Amerika: Sage Publication Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Permana, G. P. (2013). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Divisi Consumer Cards Group PT Bank Mandiri Plaza. *Journal of Scholar Trade Administration*, 2-19.
- Pidarta, M. (2010). *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rachmawati, I. K. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Journal of Scholar Psikolog*, 61-70.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index Kelompok Gramedia.

- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). *Management (11th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, A. P. (2013). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT Bank BRI Syariah Malang Raya. *Journal of Scholar Psychologist*, 1-66.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bnadung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Method), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, T. E., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama Cetakan Kesebelas*. Depok: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Remaja Rosdakarya.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organization Behaviour*. New York: Taylor Francis.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi Edisi Kedua Cetakan Keempat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, H. C. (2009). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Thesis Undergraduated*, 1-21.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prameswari Mangesti Auliani Putri
Alamat : Bumi Pangkalan Endah blok A-4 Rt002/007
Kedung Halang, Kota Bogor Utara
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 10 Januari 1998
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan

- TK : TK Pertiwi IV Bogor
- SD : SD Negeri Pajajaran Bogor
- SMP : SMP Negeri 19 Bogor
- SMA : SMA Negeri 7 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, November 2020

Prameswari Mangesti A.P

LAMPIRAN

KUESIONER PRA SURVEY

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Pembaca Meter PDAM TPKB

Di tempat

Bersama ini saya Prameswari Mangesti A.P mahasiswi Universitas Pakuan Bogor mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu selaku pegawai di PDAM TPKB untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner ini, dengan tujuan sebagai data untuk mengetahui budaya organisasi dan komitmen organisasional dalam penyusunan skripsi. Berikut kuesioner yang saya sertakan:

Petunjuk pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai pendapat Bapak/Ibu dengan sejujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

A. Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Jumlah jawaban yang menjawab "sudah di laksanakan"	Jumlah jawaban yang menjawab "belum di laksanakan"
1.	Dalam bekerja karyawan selalu memusatkan perhatian kerja pada sasaran		
2.	Para karyawan selalu bersikap siaga dalam terjadinya perubahan		
3.	Perusahaan selalu menjalankan sistem dengan saling bekerja sama antar karyawan		
4.	Para karyawan selalu menggunakan kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan		

	pekerjaan		
5.	Para karyawan senantiasa mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan		
6.	Para karyawan selalu menyelesaikan kerjaan sebelum deadline yang ditentukan		
7.	Para karyawan selalu bekerja secara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan		
8.	Para karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan sehabis bekerja		
9.	Perusahaan selalu mengadakan pelatihan kompetensi terhadap karyawan		
10.	Para karyawan selalu memperhitungkan waktu kerja dalam bekerja		

B. Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Jumlah jawaban yang menjawab “sudah di laksanakan”	Jumlah jawaban yang menjawab “belum di laksanakan”
1.	Bagi karyawan masalah yang terjadi pada perusahaan ini, menjadi permasalahan nya juga. Maka karyawan ikut serta dalam menyelesaikan		
2.	Para karyawan akan bekerja hingga tak kenal waktu agar sesuai dengan keinginan perusahaan		
3.	Bagi para karyawan loyalitas dalam bekerja itu perlu, maka perusahaan ini berhak mendapatkan kesetiaan dari karyawan		

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Pembaca Meter PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian pada lembaga ini tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Pegawai pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sub Bagian Pembaca Meter. Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Di samping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Prameswari Mangesti A.P

DATA RESPONDEN

Berilah tanda silang (x) pada pilihan yang tersedia.

1. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita

2. Usia
 - a. Di bawah 25 tahun c. Antara 39 – 51 tahun
 - b. Antara 26 – 38 tahun d. Di atas 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir
 - a. SMP c. D1/D2/D3
 - b. SMA/SMK/STM d. D4/S1

4. Lama Bekerja
 - a. Di bawah 1 tahun c. 5 – 10 tahun
 - b. 1 – 5 tahun d. Di atas 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda cheklist (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Resiko						
1.	Perusahaan saya bekerja mendorong karyawannya bekerja kreatif dan inovatif					
2.	Para karyawan didorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meski mereka tidak setuju dengan pendapat dari karyawan lainnya					
3.	Perusahaan ini memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya					
Perhatian Pada Hal Detail						
4.	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini					
5.	Saya sering bertukar ide dengan rekan kerja					
6.	Para karyawan akan berusaha keras menyelesaikan tugasnya sebelum lewat tenggat waktu					
Orientasi Hasil						
7.	Para karyawan selalu mengharap hasil prestasi yang tinggi dari dirinya sendiri					
8.	Saya terus belajar di perusahaan ini					
9.	Jika saya berhasil mengerjakan dengan baik, atasan saya memujinya					
Orientasi Individu						
10.	Saya terlibat dalam pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaan saya					
11.	Mempelajari pengetahuan dan keterampilan kerja yang baru sangat menyenangkan bagi saya					
12.	Kalau rapat, setiap karyawan terlibat dalam diskusi					
Orientasi Tim						
13.	Pintu atasan selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain					
14.	Rekan kerja saling menolong satu dengan yang lain					
15.	Rekan kerja di tempat saya bekerja menghadapi masalah dengan bahu-membahu					
Agresivitas						
16.	Para karyawan akan berusaha keras di kala prestasinya tak memenuhi standar					
17.	Di perusahaan ini, karyawan diperbolehkan memecahkan masalah dengan cara yang berbeda-beda					
18.	Saya ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini					

Stabilitas						
19.	Waktu selama rapat digunakan dengan efektif dan efisien					
20.	Meski tidak ada imbalan, saya tetap belajar keterampilan baru					
21.	Para karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan					

Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1.	Saya akan mengorbankan apa pun yang saya miliki demi membantu kesuksesan perusahaan ini					
2.	Saya merasa pekerjaan di perusahaan ini sebagai bagian terpenting dari hidup saya					
3.	Saya bangga menjadi bagian dan bekerja di perusahaan ini					
Komitmen Berkelanjutan						
4.	Saya merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup					
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini					
6.	Jika saya dapat hidup berkelimpahan uang saya, saya tetap bekerja					
Komitmen Normatif						
7.	Saya memiliki ikatan demikian kuat dengan pekerjaan di perusahaan ini					
8.	Saya bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup					
9.	Perusahaan ini memberi inspirasi bagi saya untuk bekerja sebaik-baiknya					

LAMPIRAN 3

Koding Budaya Organisasi

NO.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	Total
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	82
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	99
7	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	90
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	89
9	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	86
10	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	77
11	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	87
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	104
13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	73
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
15	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	71
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	87
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	98
20	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	98
21	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	86
22	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	99
23	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	92
24	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	78
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	94
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	90
27	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	85
28	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	88
29	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	77
30	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85

31	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	96
32	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	98
33	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	95
34	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	94
35	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	98
36	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	94
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
38	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	95
39	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	95
40	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	98
41	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	98
42	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	95
43	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	100
44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	98
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	95
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	104
47	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	95
48	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	94
49	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	95
50	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	97
51	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	95
52	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	97
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
54	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	95
55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
56	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	94
57	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	93
58	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	93
59	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	95

Sumber: Kuesioner Diolah 2020

LAMPIRAN 4

Koding Komitmen Organisasional

N	Pernyataan									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
9	3	4	4	3	4	3	4	4	3	32
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
11	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
12	4	4	4	4	5	3	3	4	4	35
13	5	4	4	4	2	5	5	5	5	39
14	3	4	4	3	4	5	4	4	3	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
29	3	4	3	3	4	3	4	4	3	31
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
34	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
35	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40

36	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
38	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
39	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
41	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
48	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
49	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
52	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
55	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
56	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
58	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
59	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42

Sumber: Kuesioner Diolah 2020



**PEMERINTAH KOTA BOGOR
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM**

Jln. Siliwangi No. 121 Bogor 16142 Telp. (0251) 8324111 Fax. 8321575
e-mail : pdam.pel@pdamkotabogor.go.id web : www.pdamkotabogor.go.id

Bogor, 4 Juli 2019
Syawal 1440 H

Nomor : 074/597 - PDAM
Sifat : Biasa
Lampiran : --
Perihal : Pemberitahuan
Riset / Magang

Kepada
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan
Jl. Pakuan
Bogor

Sehubungan dengan surat dari Universitas Pakuan nomor 628/WD.1/FE-UP/VI/2019 tanggal 26 Juni 2019 perihal permohonan riset/magang, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami memberi kesempatan kepada:

Nama : Prameswari Mangesti Auliani Putri
NPM : 021116161
Jurusan : Manajemen

Untuk melaksanakan riset/magang di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

Selanjutnya yang bersangkutan dapat langsung menghubungi Sub Departemen Hukum & Perijinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

Demikian pemberitahuan kami untuk dipergunakan sebagaimana perlunya dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

DIREKTUR UTAMA

H. DENI SURYA SENJAYA



