



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PADA RESTORAN SIMPANG RAYA  
CABANG DAAN MOGOT**

Skripsi

Dibuat oleh:

Irsal Eka Putra  
021114266  
Irsalekaputra@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2020**



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PADA RESTORAN SIMPANG RAYA  
CABANG DAAN MOGOT**

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 RESTORAN SIMPANG RAYA  
CABANG DAAN MOGOT**

Skripsi

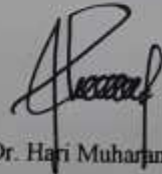
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Kamis, Tanggal : 22/12/2020

Irsal Eka Putra  
021114266

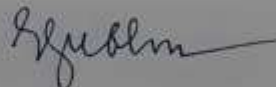
Menyetujui,

Ketua Sidang



(Dr. Hari Muharjam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. Radjab Tampubolon.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM)

## ABSTRAK

Irsal Eka Putra. 021114266. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot. Pembimbing: Radjab Tampubolon dan Herman. 2020.

Simpang Raya adalah salah satu restoran masakan padang yang sudah mendunia dimiliki negara Indonesia. Simpang Raya, adalah satu dari beberapa restoran khas Padang yang paling dikenal publik di beberapa kota besar di Indonesia. Simpang Raya adalah sebuah rumah makan yang dirintis oleh Muhammad Noor Datukmaharjo yang berdarah asli Minang, Pada akhir dekade 1970-an, Simpang Raya mencoba keberuntungan dengan membuka usaha di Jawa Barat. Pada saat ini budaya organisasi di Simpang Raya Cabang Daan Mogot sudah berjalan cukup baik, akan tetapi masih terdapat pegawai yang masih memiliki komitmen organisasional yang rendah. Indikator yang dijadikan pernyataan oleh peneliti merupakan bentuk-bentuk budaya organisasi dan komitmen organisasional yang didasarkan atas penjelasan para ahli mengenai arti budaya organisasi dan komitmen organisasional itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot. Jenis penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dan Verifikatif explanatory survey.. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner langsung sebanyak 41 responden. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, dengan menggunakan SPSS 23. menggunakan Koefisien Determinasi ( $r^2$ ), dan uji hipotesis statistik serta hubungan fungsional  $\hat{Y}=A+bX$ .

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang pada variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasional, didapat nilai korelasi sebesar 0,475. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 22,562% sedangkan sisanya 77,438% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi, nilai thitung adalah sebesar 11,911 dan tabel sebesar 1,685, maka thitung > ttabel (11,911 > 1,685) artinya terima  $H_a$  tolak  $H_o$ , dan berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional diperoleh hasil  $\hat{Y} = 22,844 + 0,685 X$ , hal ini menunjukkan jika budaya organisasi naik maka komitmen organisasional juga naik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

Saran yang penulis sampaikan kepada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan komitmen organisasional, dengan cara lebih meningkatkan lagi penerapan budaya kerja atau budaya organisasi yang dimiliki organisasi terhadap semua anggota organisasi, sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik dan teratur dan pada akhirnya komitmen organisasional yang dimiliki pegawai akan terjaga dengan baik serta perlu di lakukannya penelitian lebih lanjut dengan objek

dan variabel berbeda, untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

*Kata Kunci: Sumber Daya Manusia , Simpang Raya Cabang Daan Mogot, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional,*

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan 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 seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RESTORAN SIMPANG RAYA CABANG DAAN MOGOT”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar strata satu (S1) Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dikarenakan oleh segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini sebaik-baiknya agar dapat memiliki manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan, saran dan do'a, baik moril maupun materil, sehingga skripsi ini akhirnya dapat selesai. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Ir. Radjab Tampubolon. selaku ketua komisi pembimbing yang telah membimbing dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Herman SE.,MM, CPHCM, CIRP, CHRMP. selaku anggota komisi Pembimbing yang juga telah memberikan bimbingan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah menuntun dan memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan di Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi.
6. Para staf Tata Usaha, Pelaksana, dan Staf perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua Bapak Jhon Vernando dan Ibu Atikah yang senantiasa memberikan perhatian, doa, semangat serta dukungan moral dan material yang tiada henti.
8. Teman-teman terbaik di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Fika Fajaryani, Dini Nurfazriah Ridwan, Fanny Rizkia Maulida dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas semangat dan kebersamaannya selama duduk dibangku perkuliahan.



9. Teman-teman kelas F Manajemen yang tidak bisa disebutkan seluruhnya terima kasih atas dukungan dan doanya.
10. Serta semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bogor, Desember 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
1.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
1.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
1.3.2 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
1.4.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
1.4.2 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Budaya Organisasi.....	11
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	11
2.2.2 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi .....	12
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	13
2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi .....	13
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi .....	18
2.3 Komitmen Organisasi .....	18
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	18
2.3.2 Proses Terbentuknya Komitmen Organisasional.....	19
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasional .....	20
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	21
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	26
2.5 Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	29

3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	29
3.2.1.	Objek Penelitian .....	29
3.2.2.	Unit Analisis Penelitian .....	29
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	29
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	30
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	30
3.3.2.	Sumber Data Penelitian .....	30
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.7.	Uji Kualitas Data .....	32
3.7.1	Uji Validitas Data.....	32
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.8	Analisis Data .....	38
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	38
3.8.2.	Analisis Korelasi .....	39
3.8.3.	Analisis Korelasi Rank Spearman.....	40
3.8.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	41
3.8.5.	Hubungan Fungsional Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional .....	42
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1	Sejarah Singkat Penelitian .....	43
4.1.2	Visi dan Misi.....	44
4.1.3	Struktur Organisasi Objek Penelitian.....	45
4.1.4	Profil Responden.....	46
4.2	Hasil dan Pembahasan .....	49
4.2.1	Hasil dan Pembahasan Budaya Organisasi pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot .....	49
4.2.2	Komitmen Organisasional Pegawai Simpang Raya Cabang Daan Mogot.....	60
4.2.3	Hubungan Budaya Organisasi dengan komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.....	66
4.2.4	Pembahasan .....	69
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	73
5.2	Saran .....	74
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Pra Survey Budaya Organisasi .....	3
Tabel 1.2	Hasil Rekapitulasi Pra Survey Komitmen Organisasional.....	3
Tabel 1.3	Hasil Rekapitulasi absensi Restoran Simpang Raya.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	29
Tabel 3.2	Skala Likert .....	31
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	32
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional .....	34
Tabel 3.5	Kriteria Uji Reliabilitas .....	35
Tabel 3.6	Realibity Budaya Organisasi .....	35
Tabel 3.7	Relialibity Komitmen Organisasional.....	36
Tabel 3.8	Interprestasi Hasil .....	37
Tabel 3.9	Karakteristik derajat hubungan/korelasi.....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Dalam Status Menikah .....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan.....	48
Tabel 4.5	Menurut Bapak/Ibu pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya.....	49
Tabel 4.6	Menurut Bapak/Ibu setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru.....	50
Tabel 4.7	Ketika makanan yang sudah disajikan, namun hanya dimakan sedikit dan langsung dibuang makanan tersebut .....	50
Tabel 4.8	Menurut Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail.....	51
Tabel 4.9	Menurut Bapak/Ibu, pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi .....	51
Tabel 4.10	Karyawan harus mengetahui pertanyaan yang diajukan pelanggan ketika menanyakan menu .....	52
Tabel 4.11	Pimpinan memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan .....	53
Tabel 4.12	Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru .....	53
Tabel 4.13	Menurut Bapak/Ibu setiap orang diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri .....	54
Tabel 4.14	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik .....	54
Tabel 4.15	Para karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja .....	55
Tabel 4.16	Setiap tim yang sudah di bagi akan selalu di roling setiap bulannya .....	55
Tabel 4.17	Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar karyawan..	57
Tabel 4.18	Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik.....	57

Tabel 4.19	Pihak pemimpin akan memberhentikan karyawan ketika karyawan.....	57
Tabel 4.20	Pendapat Responden Tentang Rekapitulasi Nilai Budaya Organisasi .....	58
Tabel 4.21	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga .....	60
Tabel 4.22	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini .....	61
Tabel 4.23	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain .....	61
Tabel 4.24	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini .....	62
Tabel 4.25	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang .....	62
Tabel 4.26	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya..	63
Tabel 4.27	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini .....	64
Tabel 4.28	Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Komitmen Organisasional .....	64
Tabel 4.29	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	66
Tabel 4.30	Nilai Interval Koefisien .....	67
Tabel 4.31	Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pembentukan Budaya Organisasi .....	12
Gambar 2.2	Konstelasi Penelitian .....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	45
Gambar 4.2	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Gambar 4.3	Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia.....	47
Gambar 4.4	Status Menikah Responden .....	48
Gambar 4.5	Gaji Perbulan Responden .....	48
Gambar 4.7	Histogram Budaya Organisasi .....	50
Gambar 4.8	Histogram Komitmen Organisasional.....	56
Gambar 4.9	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia pada dasarnya diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk sosial, yaitu manusia membutuhkan manusia lainnya agar dapat bertahan hidup. Oleh karena itu keberadaan organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan sebagai suatu wadah untuk menghimpun atau mempermudah manusia bersosialisasi atau bekerjasama. Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam organisasi maka semakin mudahnya organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang bernapas atau hidup di bandingkan sumber daya perusahaan lainnya, sebab sumber daya ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif serta tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi dengan sangat baik.

Keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila kinerja pegawai telah sesuai dengan yang di targetkan organisasi. Kinerja pegawai secara umum dapat dilihat dari dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sumber daya manusianya ialah komitmen organisasi. Komitmen organisasional ialah sikap individu yang menunjukkan tingkat loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi memberikan tenaga serta tanggung jawabnya terhadap organisasi sehingga kesejahteraan dan keberhasilan organisasi menjadi lebih optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Komitmen organisasional juga memiliki hubungan yang erat dengan keterlibatan kerja, yaitu suatu tingkat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen dari pegawai merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap

keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja.

Setiap Organisasi tentunya memiliki perbedaan ciri khas yang dapat membedakan organisasinya dengan yang lain. Ciri khas inilah yang menjadikan identitas bagi organisasi. Budaya suatu organisasi mengacu pada wujud norma-norma yang unik, nilai-nilai, kepercayaan, perilaku dan sebagainya; sebagai tanda di mana kelompok dan individu menyatu untuk melakukan berbagai hal.

Budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan dasar yang dijadikan pedoman oleh pegawai dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan organisasi dalam tempatnya bekerja serta menjadi pemersatu pegawai, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja para pegawai.

Budaya organisasi dapat menumbuhkan komitmen organisasional pada pegawai, selain itu budaya organisasi juga berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi, oleh karena itu apabila budaya organisasi yang diterapkan organisasi kondusif terhadap pegawainya, maka kondisi itu mampu membangkitkan komitmen organisasional para pegawai dalam kehidupan organisasi perusahaan, sehingga organisasi lebih mudah untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasinya. Berikut adalah budaya organisasi yang di terapkan Restoran Simpang Raya :

1. Komitmen: Memihak pada tujuan yang telah di tetapkan.
2. Orientasi pada Publik : Memihak pada kebutuhan pelanggan bukan pada individu.
3. Kualitas : Memiliki tingkat atau derajat yang baik dalam tingkah laku yang baik sebagai warga masyarakat dan pegawai
4. Efektif dan Efisien: Melakukan kinerja secara cepat, tepat berdaya guna dengan akurat untuk mencapai hasil kinerja yang optimal
5. Konsisten : Teguh dalam pendirian, istiqomah, stabil dan selaras sesuai dengan perkataan dan perbuatan
6. Kebersamaan : Menciptakan suasana keakraban, kekeluargaan dan saling memiliki, saling bekerja sama serta saling mendukung dalam setiap keadaan

Simpang Raya, adalah satu dari beberapa restoran khas Padang yang paling dikenal publik di beberapa kota besar di Indonesia. Simpang Raya adalah sebuah rumah makan yang dirintis oleh Muhammad Noor Datukmaharjo yang berdarah asli Minang, Pada akhir dekade 1970-an, Simpang Raya mencoba keberuntungan dengan membuka usaha di Jawa Barat. Pada saat ini budaya organisasi di Restoran Simpang Raya sudah berjalan cukup baik, akan tetapi terdapat pegawai yang masih memiliki komitmen organisasional yang rendah.

Berikut data hasil survey yang didapatkan dengan cara menyebar kuesioner awal yang ditujukan kepada pegawai karyawan Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot, dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 1.1  
Hasil Survey Pendahuluan  
Tentang Budaya Organisasi

No	Dimensi	Respon den	Pernyataan (%)					Jumlah (%)
			SS	S	KS	TS	STS	
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	10	40	50	0	10	0	100
2	Perhatian Terhadap Detail	10	20	70	10	0	0	100
3	Orientasi Terhadap Hasil	10	30	60	10	0	0	100
4	Orientasi Terhadap Individu	10	10	40	40	10	0	100
5	Orientasi Terhadap Tim	10	30	70	0	0	0	100
6	Agresifitas	10	30	60	10	0	0	100
7	Stabilitas	10	20	60	20	0	0	100

*Sumber Data : data primer (2019)*

Berdasarkan tabel 1.1 untuk kuesioner pra survey tiap indikator tentang budaya organisasi, dapat dilihat bahwa persentase setuju paling tinggi yaitu mencapai 80%, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi di Simpang Raya Cabang Daan Mogot yang ditinjau dari keseluruhan indikator yaitu orientasi terhadap tim dan perhatian terhadap detail merupakan indikator paling dominan yang dimiliki pegawai pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot, dan presentase yang paling rendah yaitu mencapai 10% pada indikator orientasi terhadap individu. Dari tabel ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam Simpang Raya Cabang Daan Mogot ini di haruskan bekerja memenuhi kewajibannya masing-masing secara tim dan bukan secara individual.

Tabel 1.2  
Hasil Survey Pendahuluan  
Tentang Komitmen Organisasional

No	Dimensi	Respo nden	Pernyataan (%)					Jumlah
			SS	S	KS	TS	STS	
1	Komitmen Afektif	10	20	50	30	0	0	100
2	Komitmen Berkelanjutan	10	20	70	10	0	0	100
3	Komitmen Normatif	10	10	60	20	10	0	100

*Sumber Data : data primer (2020)*

Berdasarkan tabel 1.2 untuk rekapitulasi survey pendahuluan tiap dimensi tentang komitmen organisasional, dapat dilihat bahwa dimensi komitmen berkelanjutan memiliki persentase setuju paling tinggi yaitu mencapai 70% dibandingkan dengan dimensi komitmen organisasional lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional ditinjau dari keseluruhan, dimensi komitmen berkelanjutan merupakan dimensi paling dominan yang dimiliki pegawai pada pegawai Simpang Raya Cabang Daan Mogot. Artinya dalam tabel ini menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen keberlanjutan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut terhadap hal yang tidak ditemukan di organisasi

lain yang dialami jika meninggalkan organisasi tersebut. Berkaitan dengan hal ini, maka pegawai tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika pegawai tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan stres atau sesuatu yang mempengaruhi kinerjanya. Individu dengan komitmen berkelanjutan tinggi akan memilih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah, dan hal ini tidak akan mempengaruhi hasil pengukuran kerja. Hal menarik lainnya, semakin tinggi komitmen berkelanjutan, maka akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi.

Indikator yang dijadikan pernyataan oleh peneliti merupakan bentuk-bentuk budaya organisasi dan komitmen organisasional yang didasarkan atas penjelasan para ahli mengenai arti budaya organisasi dan komitmen organisasional itu sendiri.

Tabel 1.3  
Rekapitulasi absensi Restoran Simpang Raya  
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Alpa	Sakit	Izin
2017/2018	41	51	197	23	107
2018/2019	41	76	93	40	131
2019/2020	41	86	35	37	40

*Sumber: Bagian Pengelolaan Data Absensi Restoran Simpang Raya (2018)*

Data tabel 1.2 menunjukkan tingkat alpa pada pegawai Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot pada tahun 2017/2018 cenderung tinggi. Hal tersebut menunjukkan kurangnya komitmen organisasional dalam memberikan jangka panjang libur pegawai. Dikarenakan jam kerja di perusahaan tersebut tidak ada pembagian waktu nya atau tidak ada shiftnya. Komitmen kerja berhubungan dengan sikap pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka pegawai tersebut tidak akan diberikan absen untuk libur yang sangat panjang dan merasa terikat oleh aturan yang dibuat organisasi.

Gambaran ini semakin mencolok apabila dilihat dari hasil rekapitulasi prasurvey komitmen organisasional, dalam hasil data tersebut pegawai lebih untuk tidak meninggalkan organisasi, karena adanya kesadaran dalam pegawai tersebut terhadap hal yang tidak ditemukan di organisasi lain yang dialami jika meninggalkan organisasi tersebut yaitu dalam hal pembagian jam kerja yang relevan atau shifting. Dengan kurangnya komitmen perusahaan dalam memberi aturan pembagian jam kerja atau shifting ini sangat berpengaruh dalam berorganisasi. dikarenakan pembagian jam kerja yang diberikan organisasi terhadap pegawai itu tidak ada, maka tingkat komitmen pegawai dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan organisasi akan rendah. Jika organisasi memberikan pembagian jam kerja yang relevan maka tingkat komitmen pegawai akan meningkat dalam mengikuti aturan yang telah

ditetapkan organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak memiliki komitmen organisasional dalam memberi aturan pembagian jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Restoran atau rumah makan Simpang Raya memiliki Organisasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi yang menjadi suatu pedoman bagi pegawai. Namun faktor inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian pada detail, orientasi terhadap hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresifitas serta stabilitas/kemampuan, Hal ini dapat memicu permasalahan pada tingkat komitmen organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

Komitmen organisasional merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam kehidupan organisasi. Jika organisasi memiliki komitmen organisasional yang rendah, maka tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi akan rendah.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot ?
2. Bagaimana komitmen organisasional perusahaan dalam membangun sebuah organisasi yang kompeten pada pegawai Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot ?
3. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional Pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot ?

## **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis keterkaitan/hubungan di antara variabel hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada pegawai Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasional perusahaan terhadap pegawai pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.
3. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi organisasi perusahaan tersebut, dalam menyikapi masalah budaya organisasi yang menyangkut komitmen organisasional perusahaan terhadap pegawai.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi bagi perkembangan bidang akademik. Terutama dapat memberikan kontribusi bidang akademik khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang budaya organisasi dengan komitmen organisasional.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting. Hal ini karena Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya organisasi yang bernapas dan hidup dibandingkan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan. sebab sumber daya ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan secara aktif, dan perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan visi, dan misinya.

Berikut pendapat para ahli mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, diantaranya sebagai berikut :

*Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and off attending to their labour relations, health and safety, and fairness concerns.* (Dessler, 2011)

*Human resource management is designing management system to ensure that huan talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals.* (Mathis and Jackson, 2010)

*Human resource managemenet is the strategic approach to the management of an organization's most valuable asset – the people who work for that organization and who, individually and collectively, contribute to the achievement of the objectives of the business simple put, human resource management means employing people, training them, developing their services as appropriate to the requirements of the organization.* (Simon, 2011)

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 2011)

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. (Rachmawati, 2008)

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya anusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan. (Notoatmodjo, 2009)

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa perencanaan, pengorganisasian,

penggunaan (penggerak), dan penilaian sumber daya yang penting bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi serta kegiatan personalia untuk menjamin bahwa difungsikan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi setiap individu dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut dan organisasi.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Secara garis besar fungsi sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Hasibuan (2011) terbagi dua fungsi yaitu fungsi manajerial, dan fungsi oprasional sebagai berikut :

1. Fungsi-Fungsi Manajerial meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 2. Fungsi-Fungsi Operasional

### a. Pengadaan(*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

### c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung. Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal.

### d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah menyangkut kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya di perusahaan.

Pengintegrasian penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

### e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan agar mereka mau mengabdikan pada pekerjaan sampai mereka pensiun nanti. Pemeliharaan yang baik dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal.

### f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

### g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Tujuan sosial  
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional  
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional  
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
4. Tujuan Individual  
Tujuan pribadi dari setiap anggota melalui aktifitasnya dalam organisasi atau perusahaan

Menurut Widodo (2015) tujuan sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional dan kepentingann individu.

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang semimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, jadi manajemen SDM sendiribukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyelesaian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.

Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.



Menurut Sondang (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

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 membawahkan kepentingan pribadi kepada kepentingan bersama, 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 didaarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi atau perusahaan itu seseorang akan dapat memasukan berbagai kebutuhannya. Tidak hanya dibidang materil, seperti sandang, papan, dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagi kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk kepentingan sosial yang memeberikan tanggung jawab kepada lingkungan sosial, tujuan organisasi mengenai kebutuhan yang diperlukan organisasi untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, tujuan fungsional mengenai kontribusi yang dapat diberikan oleh aktivitas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia, dan tujuan individual mengenai keinginan pribadi di dalam suatu organisasi.

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. (Wibowo, 2013)

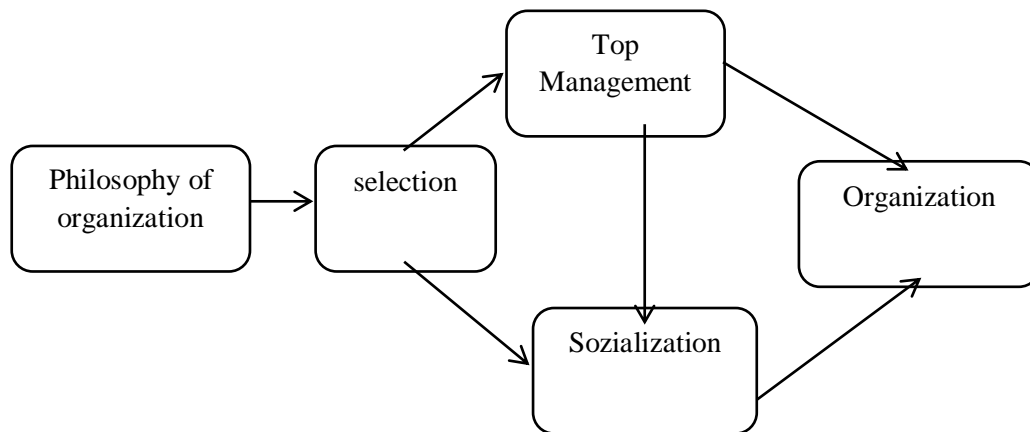
Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. (Mangkunegara, 2010)

*Organizational culture is the set of artifact, values, and assumption that emerge from the interactions of organizational members. (Keyton, 2011)*

*Explain that an organization is defined as the norms, values, and shared understanding of organizational members that support tight control. (Stoner, 2012)*

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap, perilaku serta norma-norma dan nilai-nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi yang lainnya.

## 2.2.2 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi



*Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2012)*

Gambar 2.1  
Pembentukan Budaya Organisasi

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut/memperkerjakan anggota organisasi dengan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang nilai-nilai dasarnya konsisten setidaknya sesuai dengan sebagian yang baik dari organisasi. Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak yang besar pada budaya organisasi. Melalui kata-kata dan perilaku, eksekutif senior menetapkan norma-norma hingga mengalir ke bawah sepanjang organisasi. Anggota baru butuh bantuan beradaptasi dengan budaya yang berlaku. Bantuan tersebut dapat dilakukan melalui sosialisasi. Proses sosialisasi tidak peduli seberapa baik yang telah dilakukan organisasi itu dalam proses perekrutan dan seleksi, anggota baru tidak sepenuhnya diindoktrinasi dalam budaya organisasi. Tingkat keberhasilan dalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan nilai-nilai anggota baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak.

### 2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008), budaya organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu :

- a. Budaya berperan sebagai penentu atas-batas,
- b. Budaya memuat rasa identitas bagi anggota organisasi,
- c. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu,
- d. Budaya dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme sense-making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

### 2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2011) Budaya Organisasi, budaya organisasi dapat dilihat melalui :

- a. Kepemimpinan  
Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas kearah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebuah organisasional. Perubahan budaya kerja yang slowdown diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena pengaruh kepemimpinan atasan yang lebih mengutamakan pada otonomi atau kemandirian anggota. Diharapkan pula adanya otonomi tersebut dapat menjadikan para anggotanya menjadi lebih inovatif dan kreatif, dalam pengambilan keputusan dan kerja sama. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah.
- b. Inovasi  
Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan "pakai tradisi yang ada" dan memakai metode- metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.
- c. Inisiatif individu  
Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.
- d. Toleransi terhadap resiko  
Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.

- e. Pengarahan  
Yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.
- f. Integrasi  
Integrasi di sini adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.
- g. Dukungan manajemen  
Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.
- h. Pengawasan  
Meliputi peraturan-peraturan dan supervise langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.
- i. Identitas  
Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh. Misalnya, seseorang anggota organisasi yang dibangunkan dari tidurnya dan ditanya siapa dirinya?, maka jika ia menjawab "saya adalah anggota organisasi A", berarti dia telah menjadikan organisasi tersebut sebagai bagian dari identitas dirinya.
- j. Sistem penghargaan  
Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai kinerja karyawan.
- k. Toleransi terhadap konflik  
Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Tetapi jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghindari perdebatan dan akan menggerutu di belakang.
- l. Pola komunikasi  
Maksud dari pola komunikasi disini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi. Kedua belas karakteristik di atas dapat menjadi ukuran bagi setiap organisasi untuk mencapai sasarannya dan menjadi ukuran bagi pegawai dalam menilai organisasi tempat mereka bekerja. Misalnya, dukungan manajemen merupakan ukuran penilaian terhadap perilaku kepemimpinan dari setiap pemimpin.

Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu budaya organisasi harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata

keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Dharma dan Akib (2005) Budaya Organisasi mengemukakan 10 karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Penekanan kelompok: derajat dimana aktivitas tugas lebih diorganisir untuk seluruh kelompok daripada individu.
- b. Fokus orang: derajat dimana keputusan manajemen memperhatikan dampak luaran yang dihasilkan terhadap pekerjaan dalam organisasi.
- c. Penyatuan unit: derajat dimana unit-unit dalam organisasi didorong agar berfungsi dengan cara yang terorganisir atau bebas.
- d. Pengendalian: derajat dimana peraturan, regulasi dan pengendalian langsung digunakan untuk mengawasi dan pengendalian perilaku pekerja.
- e. Toleransi resiko : derajat dimana pegawai didorong untuk agresif, kreatif, inovatif dan mau mendalami bidang pekerjaannya terus menerus.
- f. Kriteria ganjaran: derajat dimana ganjaran seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja daripada senioritas, favoritisme atau factor lainnya.
- g. Toleransi Konflik : derajat dimana pekerja didorong dan diarahkan untuk dapat menunjukkan konflik dan kritik dengan mengkomunikasikannya secara terbuka secara terbuka.
- h. Orientasi sarana-tujuan: derajat dimana manajemen lebih terfokus pada hasil atau luaran dari teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai luaran tersebut.
- i. Fokus pada sistem terbuka : derajat dimana organisasi merespon perubahan dalam lingkungan eksternal dan memonitor sikap partisipasi pegawai dalam bekerja.
- j. Identitas Anggota: derajat dimana pekerjaan lebih mengidentifikasi organisasi secara menyeluruh daripada dengan tipe pekerjaan atau bidang keahlian profesionalnya.

Berdasarkan uraian di atas, indikator yang digunakan adalah menurut Robbins (2011) yaitu : inisiatif individu, kepemimpinan, inovasi, toleransi terhadap resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi.

Dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Tampilan budaya organisasi di setiap organisasi berbeda satu sama lainnya, tergantung karakteristik, misi, dan visi yang dimilikinya. Tampilan organisasi

privat dan birokrasi pemerintah memiliki perbedaan dalam output, sehingga secara otomatis mempengaruhi budaya organisasi.

- b. Ukuran tersebut di atas digunakan karena sesuai dengan karakteristik organisasi publik atau birokrasi pemerintah.

Menurut Nawawi (2014) budaya organisasi menunjukkan suatu karakteristik tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Inisiatif individual  
Tingkat tanggungjawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu untuk mengemukakan pendapatnya;
- b. Toleran terhadap risiko  
Suatu tingkatan dimana pekerja didorong berani mengambil resiko, menjadi agresif, dan inovatif.
- c. Menentukan arah  
Kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
- d. Integrasi  
Tingkatan dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.
- e. Dukungan manajemen  
Tingkatan dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- f. Kontrol  
Sejumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku kerja.
- g. Identitas  
Tingkatan dimana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan daripada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian profesional tertentu.
- h. Sistem penghargaan  
Suatu tingkatan dimana alokasi penghargaan, kenaikan gaji atau promosi didasarkan pada criteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritisme.
- i. Toleran terhadap konflik  
Suatu keadaan dimana pekerja didorong untuk menyampaikan atau menerima konflik dan kritik secara terbuka;
- j. Pola komunikasi

Suatu keadaan dimana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Budaya juga memiliki sejumlah karakteristik, Menurut Wibowo (2010) yaitu :

1. *Power Distance*  
Suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya (*high power distance*) atau ditolak oleh mereka (*low power distance*).
2. *Individualism versus collectivism*  
Individualisme adalah suatu karakteristik budaya dimana orang lebih memperhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya. Adapun pada kolektivisme menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.
3. *Quantity of life versus quality of life*  
*Quantity of life* merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan dimana nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan materialisme. Pada *quality of life* lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.
4. *Uncertainty avoidance*  
Merupakan suatu tingkatan dimana orang dalam budaya merasa diperlakukan oleh, dan berusaha menghindari dari situasi membingungkan.
5. *Long-term versus short-term orientation*  
Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang, menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban sosial.

Kemudian Torang (2014) mengidentifikasi beberapa karakteristik budaya organisasi, yaitu:

1. *Individual Initiative* (tanggung jawab, kebebasan dan ketidak tergantungan yang dimiliki individu)
2. *Risk tolerance* (pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inofatif)
3. *Direction* (kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan target kinerja)
4. *Integration* (setiap unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi)
5. *Management Support* (tersedia bantuan, dan dukungan untuk bawahannya)
6. *Control* (jumlah aturan, ketentuan, dan pengawasan langsung terhadap perilaku karyawan)
7. *Identify* (identitas)
8. *Reward System* (didasarkan pada relative kinerja)
9. *Conflict tolerance* (konflik dan kritikan secara terbuka)

10. *Communication pattern* (pola komunikasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal).

### 2.2.5 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2012) dimensi utama dalam budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
6. Sikap agresif (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan.

Berdasarkan teori-teori mengenai budaya organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap, prilaku serta norma-norma dan nilai-nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi lainnya, dimensi dalam budaya organisasi adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi tim, sikap agresif, stabilitas.

## 2.3 Komitmen Organisasional

### 2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Adapun pengertian dari komitmen organisasional menurut para ahli sebagai berikut :

Komitmen organisasional yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya



untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Robbins dan Judge, 2008)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. (Yusuf & Syarif, 2018)

*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization.* (Sopiah, 2008)

*Organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them. It implies a willingness on the employees part to put forth a substantial effort on the organizations behalf and his or her intention to stay with the organization for a long time.* (Wegner and Hollenbeck, 2010)

Komitmen 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 pehawai terhadap organisasinya. (Triatna, 2016)

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional ialah sikap untuk menerima dan mematuhi segala peraturan yang diterapkan oleh organisasi serta mampu menerapkan dan berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari anggota organisasi tanpa untuk meninggalkannya

### **2.3.2 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional**

Menurut Sopiah (2008) menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen karyawan pada organisasi berbeda. Pada fase awal (*initian commitment*), faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

1. karakteristik individu
2. harapan-harapan karyawan pada organisasi dan
3. karakteristik pekerjaan

Fase kedua disebut sebagai *commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pemimpinnya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

Tahap yang ketiga yang diberi *nama commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

Faktor-faktor membentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya. (Sopiah, 2008)

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa proses terjadinya komitmen organisasional tidak terjadi begitu saja tanpa adanya yang membentuk terjadinya komitmen organisasional. Beberapa yang dapat membentuk komitmen organisasi yaitu faktor individu itu sendiri, apa yang di harapkan didapatkan oleh karyawan dapat terpenuhi dan juga faktor karakteristik pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan itu sendiri dapat membentuk komitmen karyawan terhadap organisasinya.

### **2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasional**

Menurut Sopiah (2008) menjelaskan bahwa dimensi komitmen organisasional yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
2. Keinginan untuk bekerja keras
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Adapun pengukuran dari komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

Menurut Wibowo (2016) dampak dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Job performance*, karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan bekerja keras dan performa mereka lebih baik dibandingkan dengan komitmen yang afektifnya lemah. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat termotivasi untuk menampilkan performa kerja lebih baik.
2. *Absenteeism*, komitmen berkorelasi signifikan dengan absensi yang dilakukan dengan sengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya.
3. *Tenure* (lama kerja), karyawan mungkin memerlukan sejumlah pengalaman tertentu dalam organisasi untuk mempunyai komitmen yang kuat terhadap

organisasi atau pelayanan jangka panjang yang dilakukan karyawan membuat ia terikat secara afektif terhadap organisasi

4. *Turnover*, komitmen organisasional berkorelasi negatif dengan perilaku turnover yang dilakukan secara sengaja. Secara khusus karyawan dengan komitmen kontinuans cenderung untuk bertahan dalam organisasi.
5. *Tardiness* (keterlambatan), komitmen organisasi berkorelasi negative dengan keterlambatan. Hadir secara tepat waktu ke tempat kerja merupakan representasi sikap positif terhadap organisasi. Penurunan angka keterlambatan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

Dari beberapa dimensi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran untuk komitmen organisasional yang pada intinya karyawan mampu untuk menerima tujuan organisasi, mampu bekerja keras demi keberhasilan organisasi dan dapat tetap menjadi bagian dari organisasi tanpa harus menginggalkannya.

Berdasarkan teori-teori mengenai komitmen organisasional di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap untuk menerima dan mematuhi segala peraturan yang diterapkan oleh organisasi serta mampu menerapkan dan berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tanpa hasrat untuk meninggalkannya, dimensi dalam komitmen organisasional adalah komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Peneliiian	Publikasi
1	Herman	Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Organisasi	Budaya Organisasi (X) Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) dan Komitmen Terhadap Organisasi (Y).	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) 1. Karakteristik organisasi 2. Kepemimpinan organisasi 3. Manajemen karyawan dalam organisasi 4. Kerekatan hubungan dalam organisasi 5. Keyakinan, sikap dan nilai. Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) 1. Mencintai pekerjaannya 2. Moral kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi mempunyai hubungan signifikan dan mempunyai kontribusi sebesar 11,3%. Kedua, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan dan mempunyai kontribusi sebesar 21,7%. Ketiga, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai	JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 2 No. 1 Tahun 2016

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Peneliian	Publikasi
				<p>positif</p> <p>3.keyakinan dan pengetahuan, emosi (perasaan, sentimen, evaluasi) dan kecenderungan perilaku.</p> <p>Komitmen Organisasi (Y) affective, normative, dan continue commitment. Affective commitment</p>	<p>hubungan sangat signifikan dan mempunyai kontribusi sebesar 25,7%, sisanya 74,3% ditentukan oleh variable lainnya yang tidak diteliti</p>	
2	Luthfah Nurfaizah Darajat dan Rosyidah (2012)	Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.	<p>Budaya organisasi (X)</p> <p>komitmen organisasi (Y)</p>	<p>(X1) Budaya Organisasi Dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kreatifitas</li> <li>2. kepuasan karyawan</li> <li>3. kinerja tim</li> </ol> <p>(X2)Komitmen Organisasi Dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kebijakan kompensasi</li> <li>2. kepuasan kerja</li> <li>3. Komitmen keberlanjutan</li> <li>4. Komitmen normatif</li> </ol>	<p>Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner menggunakan skala likert. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis univariate dengan tabel sebaran frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji korelasi kendall's tau. Berdasarkan hasil penelitian, didapat proporsi perawat yang berpersepsi baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 14,3%. Sementara itu 42,9% perawat berpersepsi cukup dan komitmen organisasi yang sedang, dan 2,4% perawat berpersepsi kurang dan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Berdasarkan uji statistik didapat nilai signifikansi (P value) sebesar <math>0,016 &lt; \alpha &lt; 0,05</math> artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,348, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai tuntutan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen</p>	<p>ISSN : 1978 - 0575</p> <p><b>KES MAS</b></p> <p>V</p> <p>ol. 6, No. 2, Juni 2012 : 162-232</p>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Peneliiian	Publikasi
					organisasinya.	
3	Jessica Clairine Tanuwibowo dan Eddy M. Sutanto	Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan	Budaya organisasi (X1) Komitmen organisasi, Kinerja karyawan, (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Budaya Organisasi (X1) 1. Karakteristik dominan organisasi 2. Kepemimpinan organisasi 3. Manajemen karyawan dalam organisasi 4. Kerekatan hubungan dalam organisasi 5. Penekanan strategis dalam organisasi 6. Kriteria keberhasilan organisasi  Komitmen Organisasi (X2) 1. Kebanggaan terhadap organisasi 2. Kesediaan untuk berkorban bagi organisasi 3. Kesetiaan terhadap organisasi  Kinerja Karyawan (Y) 1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 4. Kehadiran pada hari dan jam kerja	Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional.	Trikonomika Volume 13, No. 2, Desember 2014, Hal. 136-144 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online)
4	1Rifda Fathiya 2Lisa Widawati	Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Tim Matahari kecil Bandung	Budaya Organisasi (X) Komitmen Organisasi (Y)	Budaya Organisasi (X) Dimensi: 1. Kepemimpinan 2. Perencanaan 3. Komunikasi 4. Humanistik 6. Lingkungan 8. Inovasi 9. Sosialisasi dari entri.  Komitmen	Metode yang digunakan adalah analisis <i>Korelasi Spearman</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0.871. Dan dari 10 dimensi budaya organisasi terdapat 3 dimensi yang memiliki hubungan yang kuat	ISSN: 2460-6448 Volume 5, No. 1, Tahun 2019

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Peneliiian	Publikasi
				Organisasi (Y) 1.Pengembangan Individu 2.Prestasi Kerja 3.Struktur	dengan komitmen organisasi yaitu <i>Development of the Individual</i> , <i>Job Performance</i> , dan <i>Structure</i> . Serta anggota Mataharikecil memiliki komitmen organisasi yang tinggi.	
5	Seno Rizki Widiansyah	Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Unit Kerja Direktorat SDM Umum Kantor Pusat Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia	Budaya Organisasi (X) Komitmen Organisasional (Y)	Variabel Independen Budaya Organisasi (X) 1.Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2.Perhatian pada detail 3.Orientasi hasil 4.Orientasi individu 5.Orientasi tim 6.Agresifitas 7.Stabilitas/ke mantapan Variabel Dependen Komitmen Organisasional (Y) 1.Komitmen afektif 2.Komitmen keberlanjutan 3.Komitmen normatif	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang pada variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasional, didapat nilai korelasi sebesar 0,552. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 30% sedangkan sisanya 70% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi, nilai thitung adalah sebesar 5,2959 dan tabel sebesar 1,669, maka thitung > ttabel (5,2959 > 1,669) artinya terima Ha tolak Ho, dan berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organsasi dengan komitmen organisasional diperoleh hasil $\hat{Y} = 11,483 + 0,874 X$ , hal ini menunjukkan jika budaya organisasi naik maka komitmen organisasional juga naik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Unit Kerja Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI.	Skripsi Univesrsitas Pakuan 2019
6	Syawfitri Dewi	“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) , Tbk	Hubungan Budaya Organisasi (X) Komitmen Organisasi (Y)	Dimensi Budaya Organisasi : 1. novasi dan pengambilan resiko 2. perhatian terhadap detail 3. orientasi terhadap hasil 4. orientasi terhadap	Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami budaya organisasi dengan menguji hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi pada <i>The Branch Office</i> PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah	JOM FISIP Volume 2 No.2-Oktober 2015.

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Peneliiian	Publikasi
		Kantor Cabang Pekanbaru.”		<p>individu</p> <p>5. orientasi terhadap tim</p> <p>6. agresifitas</p> <p>7. stabilitas</p> <p>Dimensi Komitmen Organisasi:</p> <p>1. komitmen afektif</p> <p>2. komitmen keberlanjutan</p> <p>3. komitmen normatif</p>	<p>deskriptif dan teknik analisis kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan populasi sama dengan jumlah responden yang berjumlah 68 responden. Data diukur dengan skala Likert. Kemudian data diolah dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada <i>The Branch Office</i> PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Pekanbaru menunjukkan hubungan yang cukup baik atau cukup memperbaikinya. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat hasil uji korelasi Spearman di dapatkan nilai korelasi sebesar 0,498. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan yang bernilai positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang, serta berdasarkan perhitungan <i>U</i>ni t yang telah dilakukan diperoleh nilai <i>t</i> tabel sebesar 1,997 dengan <i>df</i> : 66 dan <math>\alpha = 0,005</math> dan nilai <i>t</i> hitung sebesar 4,665, hal ini berarti budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.</p>	

Sumber data : Data diolah, 2020

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap, perilaku serta norma dan nilai-nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi serta menjadikannya sebagai pembeda dari organisasi lainnya, terdapat tujuh dimensi utama dalam budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada individu, berorientasi tim, sikap agresif, dan stabilitas. Sedangkan komitmen organisasi adalah sikap untuk menerima dan mematuhi segala peraturan yang diterapkan oleh organisasi dan anggota organisasi memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tanpa untuk meninggalkannya, terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif.

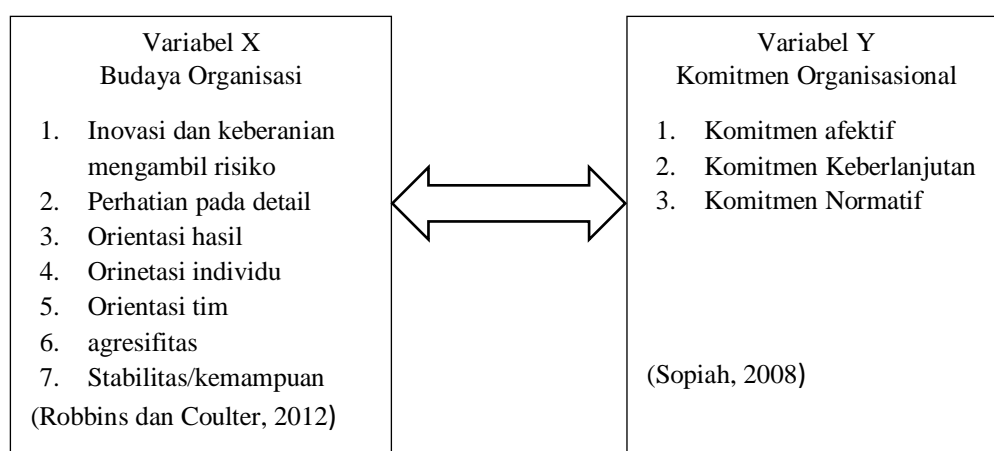
Apabila seluruh dimensi dalam budaya organisasi tersebut membentuk budaya yang positif maka dampaknya akan dirasa oleh setiap individu apun organisasi dan pada akhirnya dapat menciptakan komitmen organisasi yang baik, hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa sebuah nilai budaya memiliki pengaruh yang luas dengan berbagai masalah organisasi seperti pembuatan keputusan strategis, etika korporasi, pengambilan keputusan operasional, konflik interpersonal, kualitas hubungan kerja, pemilihan karir dan kemajuannya, motivasi kerja serta komitmen karyawan, dan teori menurut Siagian (2002) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang dapat menumbuhkan komitmen karyawan dalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seno Rizki Widiansyah (2019) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada Unit Kerja Direktorat SDM Umum Kantor Pusat Lembaga Penyiar Publik Radio Republik Indonesia, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional karyawan di Unit Kerja Direktorat SDM Dan Umum Kantor Pusat Lembaga Penyiar Publik Radio Republik Indonesia, dengan menggunakan tujuh dimensi Budaya Organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada Individu, berorientasi tim, sikap agresif, dan stabilitas, dan tiga dimensi Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer (1997), yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan Unit Kerja Direktorat SDM Dan Umum Kantor Pusat Lembaga Penyiar Publik Radio Republik Indonesia. Dengan kata lain budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan komitmen organisasi.



Serta sesuai dengan penelitian lainnya yang dilakukan Syawfitri Dewi (2015) dengan judul Penelitian “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.” Dimensi Budaya Organisasi yang digunakan adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresifitas, stabilitas, serta dimensi komitmen organisasi yang digunakan ialah komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, komitmen normatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami budaya organisasi dengan menguji hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi pada *The Branch Office* PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan teknik analisis kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan populasi sama dengan jumlah responden yang berjumlah 68 responden. Data diukur dengan skala Likert. Kemudian data diolah dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada *The Branch Office* PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Pekanbaru menunjukkan hubungan yang cukup baik atau cukup memperbaikinya. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat hasil uji korelasi Spearman di dapatkan nilai korelasi sebesar 0,498. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan yang bernilai positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang, serta berdasarkan perhitungan Uni t yang telah dilakukan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997 dengan df : 66 dan  $\alpha = 0,005$  dan nilai t hitung sebesar 4,665, hal ini berarti budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

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



Gambar 2.2  
Konstelasi Penelitian

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

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

1. Diduga terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional pegawai pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif eksploratif dan Verifikatif explanatory survey. Penelitian deskriptif melakukan analisis hanya sampai taraf deskriptif yaitu menganalisis dan menyajikan data secara sistematis, sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan sedangkan penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan sesuatu yang baru berupa pengelompokan suatu gejala, fakta dan penyakit tertentu. Verifikatif explanatory survey adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini memiliki tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.

#### **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 difokuskan pada penelitian ini adalah satu variabel independen yaitu budaya organisasi serta variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Objek penelitian ini menunjukkan hubungan antar budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

##### **3.2.2 Unit Analisis Penelitian**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa setiap individu atau pegawai pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot sebanyak 41 orang pegawai.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot yang beralamat di Jalan Daan mogot No. 77 Jakarta Barat.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan proposal penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang di peroleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang di teliti.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data penelitian yang digunakan diperoleh dari sumber yaitu:

#### 1. Data Primer

Data sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sumber itu melalui observasi, kuesioner, dan hasil dari wawancara dengan karyawan dan pihak yang berwenang pada perusahaan tersebut.

#### 2. Data sekunder

Data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang di dapat dari website yang berkaitan dengan penelitian ini. Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang di peroleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, website, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasioanalisis tabel 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

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Inovasi dan Keberanian mengambil risiko	1. Menetapkan metode kerja yang baik dari pesaingnya 2. Kesempatan untuk tantangan baru dalam organisasi 3. Mengambil resiko dalam mengambil keputusan	Ordinal
	Perhatian pada Detail	4. Pimpinan memperhatikan pekerjaan dengan detail 5. Pelaksanaan pekerjaan spesifik 6. Pelaksanaan pekerjaan spesifik dan terukur	
	Orientasi Hasil	7. Pencapaian hasil citarasa lebih penting 8. Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya 9. Memberikan hasil yang kompeten dalam mengambil sikap	
	Orientasi Tim	10. Kerja sama antar pegawai terjalin dengan baik 11. Kondisi organisasi yang memungkinkan terjalinnya hubungan sesama pegawai 12. Menerima pekerjaan apa yang sudah di tentukan pimpinan	
	Orientasi Individu	13. Organisasi memperhatikan masalah pribadi pegawai	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		14. Kebebasan dalam menggunakan metode kerja sendiri 15. Kesalahan yang dibuat pegawai harus bertanggung jawab	
	Agresifitas	16. Saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi 17. Adanya perencanaan bersama dan tidak adanya paksaan pengambilan keputusan 18. pemimpin yang bersifat tegas dalam mengambil tindakan atas kesalahan pegawai.	
	Stabilitas	19. Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan 20. Kondisi kerja yang nyaman 21. Keadaan organisasi yang baik	
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen Afektif	1. Pegawai memiliki ikatan emosional dengan pegawai lainnya 2. Suasana kerja yang nyaman 3. Bekerja dengan hati yang senang	Ordinal
	Komitmen Berkelanjutan	4. Kompensasi yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup 5. Kenyamanan yang tidak bisa didapatkan ketika pindah ke perusahaan lain 6. Pegawai merasa sulit ketika akan berhenti di perusahaan dan mencari perusahaan lain	
	Komitmen Normatif	7. Organisasi ini merupakan tempat terbaik untuk bekerja saat ini 8. Kontribusi pegawai harus bisa membawa perusahaan menjadi lebih baik 9. Kompensasi yang di berikan perusahaan harus bisa mencukupi kebutuhan pegawai.	

Sumber : data diolah, (2020)

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Mengingat jumlah karyawan pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot berjumlah 41 orang, maka pada penelitian ini penulis menggunakan metode (sensus) yaitu teknik pengambilan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiono, 2012)

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot yang menjadi objek penelitian ini. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

- a. Pengamatan langsung (Observasi)  
Yaitu pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh alat indera terhadap objek yang diteliti;
- b. Kuesioner  
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 3.2 Skala Likert

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

## 2. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh oleh perusahaan dan melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan, jurnal yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur:

Menurut Sugiyono (2013) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai suatu instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sunyoto (2011) Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan – pernyataan pada

kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena tidak relevan. Peneliti menggunakan analisis korelasi Rank Spearman.

Menurut Sugiyono (2010) Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variable yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variable tidak harus sama.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut rumus product moment:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

- Keterangan: r = Koefisien validitas item yang dicari  
 x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item  
 y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item  
 $\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x  
 $\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y  
 n = Jumlah responden

Menurut Syofian Siregar (2013) Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuisisioner dapat berpatok pada dasar pengambilan keputusan

1. Jika r hitung positif serta  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir atau variable tersebut valid. Namun jika  $r_{hitung}$  positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variable tersebut tidak valid.
2. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , tetapi bertanda negative, maka butir atau variable tersebut tidak valid.

Penulis menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui korelasi (r). Nilai  $r_{tabel}$  didapatkan dari tabel r dengan rumus  $df = n-2$ . Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan item- total correlation dengan  $r_{tabel}$ . Untuk menilai  $r_{tabel}$  dengan  $n=15$ , digunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n-2$  sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0.440

Uji validitas variabel (X) Budaya Organisasi dilakukan terhadap 7 indikator yang dijabarkan 21 dimensi. Budaya Organisasi dengan menggunakan perhitungan SPSS 23 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi	Ukuran	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Menurut Bapak/Ibu pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya	0,591	0,440	Valid
2		Menurut Bapak/Ibu setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru	0,821	0,440	Valid

3		Ketika makanan yang sudah disajikan, namun hanya dimakan sedikit dan langsung dibuang makanan tersebut	0,546	0,440	Valid
4	Perhatian terhadap Detail	Menurut Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail	0,790	0,440	Valid
5		Menurut Bapak/Ibu, pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,645	0,440	Valid
6		Karyawan harus mengetahui pertanyaan yang diajukan pelanggan ketika menanyakan menu	0,709	0,440	Valid
7	Orientasi terhadap Hasil	Dalam organisasi ini pencapaian hasil cita rasa lebih penting	0,394	0,440	Tidak Valid
8		Pimpinan memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan	0,739	0,440	Valid
9		Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru	0,834	0,440	Valid
10	Orientasi terhadap Individu	Menurut Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan masalah pribadi karyawan	0,426	0,440	Tidak Valid
11		Menurut Bapak/Ibu setiap orang diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri	0,796	0,440	Valid
12		Setiap karyawan membuat kesalahan harus bertanggung jawab apa yg sudah di buat	0,414	0,440	Tidak Valid
13	Orientasi terhadap Tim	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	0,691	0,440	Valid
14		Para karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja	0,669	0,440	Valid
15		Setiap tim yang sudah di bagi akan selalu di roling setiap bulannya	0,896	0,440	Valid
16	Agresifitas	Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar karyawan	0,473	0,440	Valid



17		Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik	0,606	0,440	Valid
18		Pihak pemimpin akan memberhentikan karyawan ketika karyawan membuat masalah	0,606	0,440	Valid
19	Stabilitas	Jika terjadi perubahan pada perusahaan ini, terlebih dahulu direncanakan dan tidak dipaksakan dengan keputusan pimpinan	0,116	0,440	Tidak Valid
20		Pimpinan menginginkan kondisi kerja yang nyaman	0,303	0,440	Tidak Valid
21		Karyawan mendapatkan bonus ketika sudah bekerja lama di perusahaan	-0,22	0,440	Tidak Valid

Sumber : Output SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X (Budaya Organisasi) menggunakan SPSS 23 dengan  $n=15$  responden dan  $r_{tabel} = 0,440$  maka hasil validitas menunjukkan bahwa dari 21 pernyataan terdapat 15 pernyataan dinyatakan valid dan 6 pernyataan dikatakan tidak valid. Dikarenakan 21 pernyataan yang valid tersebut memiliki nilai  $r_{hitung} > 0,440$ , dan yang tidak valid dikarenakan tidak mencapai kriteria validitas.

Uji validitas pada variabel (Y) Komitmen dilakukan terhadap 3 indikator yang dijabarkan 9 pertanyaan Komitmen Organisasional dengan menggunakan SPSS 23, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel ini :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

No	Komitmen Organisasional	Ukuran	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Komitmen Afektif	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0,429	0,440	Tidak Valid
2		Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	0,763	0,440	Valid
3		Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	0,910	0,440	Valid
4	Komitmen Berkelanjutan	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	0,833	0,440	Valid

5		Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	0,766	0,440	Valid
6		Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	0,475	0,440	Valid
7	Komitmen Normatif	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0,529	0,440	Valid
8		Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	0,552	0,440	Valid
9		Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	-0.246	0,440	Tidak Valid

Sumber : Output SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Y (Komitmen Organisasional) menggunakan SPSS 23 dengan n=15 responden dan  $r_{tabel} = 0.440$  maka hasil validitas menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan terdapat 7 pernyataan dinyatakan valid dan 2 pernyataan dikatakan tidak valid . Dikarenakan 7 pernyataan yang valid tersebut memiliki nilai  $r_{hitung} > 0,440$ , dan yang tidak valid dikarenakan tidak mencapai kriteria validitas.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realialibitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Kehandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubah atau konstruk. (Ghozali, 2009)

Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil Pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

Nilai $\alpha$	Keterangan
$\alpha < 0,60$	Tidak Reliabel/Tidak Konsisten
$\alpha > 0,6$	Reliabel/Konsisten

(V. Wiratna Sujarweni, 2014)

Menguji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus :

*Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum S_i^2$  = Mean Kuadrat kesalahan

$S_t^2$  = Varians total

Tabel 3.6 Realibity Budaya Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.938	15

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan data *output realibity statistic* di atas, dapat diketahui bahwa *Cronchbach's Alpha* untuk 15 item pernyataan variable realibity Budaya Organisasional sebesar  $0,938 > 0,60$  yang artinya bahwa instrument Budaya Organisasional realibel/konsisten.

Tabel 3.7 Relialibity Komitmen Organisasional

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.819	.833	7

Sumber : Data diolah SPSS 23 oleh peneliti

Berdasarkan data *output realibity statistic* di atas, dapat diketahui bahwa *Cronchbach's Alpha* untuk 7 item pernyataan variable realibity Komitmen sebesar  $0,833 > 0,60$  yang artinya bahwa instrument Komitmen realibel/konsisten.

### 3.8 Metode Pengolahan/ Analisis Data

Yang menjadi unit analisis adalah seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang.

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistic deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen. Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan *Frekuensi Relative*. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah :

##### 1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\Sigma$  = Total Frekuensi

##### 2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

$\bar{x}$  = Rata-rata Hitung

xi = Data ke-i

n = Jumlah Data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari variabel responden melalui instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2014) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor yang tinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

Menurut Sugiyono (2010) Kriteria interprestasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.8 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
20% - 36%	Sangat Tidak Baik
37% - 52%	Tidak Baik
53% - 68%	Cukup Baik
69% - 84%	Baik
85% - 100%	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2014)

### 3.8.2. Analisis Korelasi

1. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara (Budaya Organisasi) dan (Komitmen Organisasional) digunakan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

- r = Koefesien Korelasi
- n = Banyaknya Sampel
- x = Skor (Budaya Organisasi)
- y = Skor (Komitmen Organisasional)

Tabel 3.9 Karakteristik derajat hubungan/korelasi

Nilai r	Derajat Hubungan / Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi merupakan kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau peran Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional.

Rumusnya adalah :  $(KD = r^2 \times 100\%)$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = koefisien Korelasi

### 3.8.3. Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi digunakan untuk menganalisis koefisien korelasi data ordinal dengan data ordinal.

Pengujian hipotesis ini biasanya dilakukan dengan:

- Tabel *rho/rank spearman* (dengan  $dk=n$ ): atau
- Tabel distribusi  $z$  (dengan  $dk=n-2$ )

Rumus koefisien korelasi *rank spearman* adalah:

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

Keterangan:

$r_s$  = Nilai koefisien korelasi *rank spearman*

$d^2$  = Selisih setiap *rank*

$n$  = Banyaknya pasangan data

Kriteria pengujian (dengan tabel *rho/rank spearman*):

Terima  $H_0$  jika  $\rho_{hitung} < \rho_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $\rho_{hitung} > \rho_{tabel}$ .

Kriteria pengujian dengan tabel distribusi, yaitu:

Terima  $H_0$  jika  $z_{hitung} < z_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $z_{hitung} > z_{tabel}$ .

Menurut Sugiyono (2015), uji signifikan menggunakan rumus Z karena  $n > 30$ :

$$Z_h = \frac{r_s}{\sqrt{\frac{1}{n-1}}}$$

Keterangan:

$Z_h$  = Uji signifikan Z

$r_s$  = Nilai koefisien korelasi *rank spearman*

$n$  = Jumlah sampel

### 3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Adapun alat pengujian apakah ada hubungan yang kuat antara antara (Budaya Organisasi) dan (Komitmen Organisasional). Uji signifikan koefisien korelasi dengan menggunakan uji t, dilakukan melalui tahap yaitu:

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

$t_h$  =  $t_{hitung}$

n = Jumlah Sampel

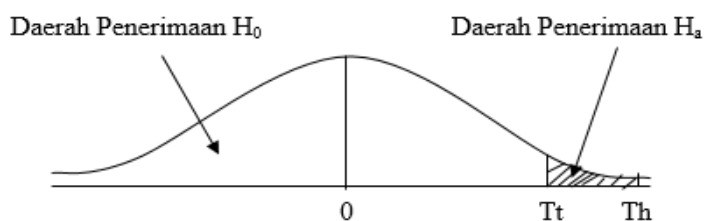
Hipotesis statistik:

- $H_0$  :  $r = 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional
- $H_a$  :  $r > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional

Mencari (Tabel t) menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ), kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ , Artinya tidak terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional.
2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  Artinya terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional.
3. Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

### **3.8.5. Hubungan Fungsional Variabel Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Penduga Variabel Komitmen Organisasional

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel Budaya Organisasi



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Restoran Simpang raya Cabang Daan Mogot**

Restoran Simpang Raya, adalah salah satu restoran masakan khas Padang yang paling populer dan banyak membuka cabangnya di berbagai tempat baik di DKI Jakarta maupun beberapa kota di Jawa Barat-Banten, dan bahkan hingga kota-kota lain di pulau Jawa. Rumah makan yang dirintis oleh Alm. Muhammad Noor Datukmaharajo di kota Bukit Tinggi ini bahkan sudah membuka beberapa cabangnya hingga ke luar Pulau Jawa.

Awal mula perkembangan Restoran Simpang Raya di luar Sumatera sendiri adalah di daerah Ciplas Cianjur, yang dirintis oleh H. Noersal Zainuddin yang merupakan saudara dari pendiri Simpang Raya yang bekerjasama dengan H. Safwi Awih selaku pemilik lahan di daerah Ciplas. Sejak itu, Simpang Raya mulai dikenal luas sebagai rumah makan khas Padang paling direkomendasikan.

Restoran Simpang Raya, Istana Ayam Pop

Simpang Raya, adalah satu dari beberapa restoran khas Padang yang paling dikenal publik di beberapa kota besar di Indonesia. Rumah makan Minang yang kini dikelola secara profesional ini sangat mudah ditemui di beberapa tempat di DKI, Jawa Barat, Banten, sebagian Jawa bahkan hingga ke beberapa kota di kepulauan nusantara. Salah satu menu andalan dari Restoran Simpang Raya sendiri adalah Ayam Pop.

Setelah berjalan beberapa waktu dan mendapat sambutan cukup hangat dari masyarakat, pada tahun 1981 Simpang Raya kemudian mengembangkan usahanya di DKI Jakarta. Cabang Simpang Raya di DKI Jakarta ini dengan mudah dikenali publik karena sebelumnya cukup banyak warga DKI yang sedang berlibur di daerah Puncak dan sekitarnya yang sudah berlangganan makan di Simpang Raya Ciplas.

Sukses dengan cabang rumah makan pertama di daerah Kramat Raya, Simpang Raya lantas membuka beberapa cabang lain di DKI Jakarta seperti di Ancol dan juga di wilayah Depok tepatnya di Margonda Raya. Sejak itu, Restoran Simpang Raya terus berkembang dan banyak membuka cabang baru di seputaran Ibukota. Tak hanya di DKI Jakarta, Simpang Raya juga kemudian mengembangkan usahanya ke Ibukota Jawa Barat, yakni kota Bandung dengan membuka cabang pertama di Jalan Asia-Afrika, kemudian Jalan Ir Djuanda (Dago), Cipacing Rancaekek hingga ke Terusan Pasteur.

Tak hanya di pulau Jawa, Simpang Raya juga terus berekspansi dengan membuka cabang di beberapa kota besar di Indonesia hingga ke Kalimantan. Simpang Raya telah menjadi salah satu brand rumah makan Padang paling terkenal dan dianggap mewakili entitas masyarakat Minang dalam bidang kuliner. Saat ini, sangat mudah menemui keberadaan Restoran Simpang Raya di setiap sudut kota baik di DKI, Jawa Barat, Banten bahkan hingga di luar Jawa.

Saat Restoran Simpang Raya mulai sangat populer pada awal 1990-an, cukup banyak rumah makan Padang lain yang menggunakan nama dan juga logo Simpang Raya. Karenanya, pihak manajemen lantas berusaha untuk mematenkan merk dan logo Simpang Raya agar tak disalah gunakan oleh pihak lain yang bisa berdampak buruk pada Restoran Simpang Raya yang asli. Untuk menjaga kualitas dan pelayanan, hak paten merk dan logo Simpang Raya kemudian didaftarkan ke Departemen Kehakiman.

Pada tahun 1993, Departemen Kehakiman (saat ini Departemen Hukum dan HAM) sendiri membuka kesempatan bagi para pelaku usaha untuk mematenkan merk dagangnya. Pemilik Restoran Simpang Raya H. Noersal Zainuddin pun tak menyia-nyaiakan kesempatan tersebut dengan mendaftarkan hak paten nama dan logo Restoran Simpang Raya yang dikelolanya.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Restoran Simpang Raya**

Visi:

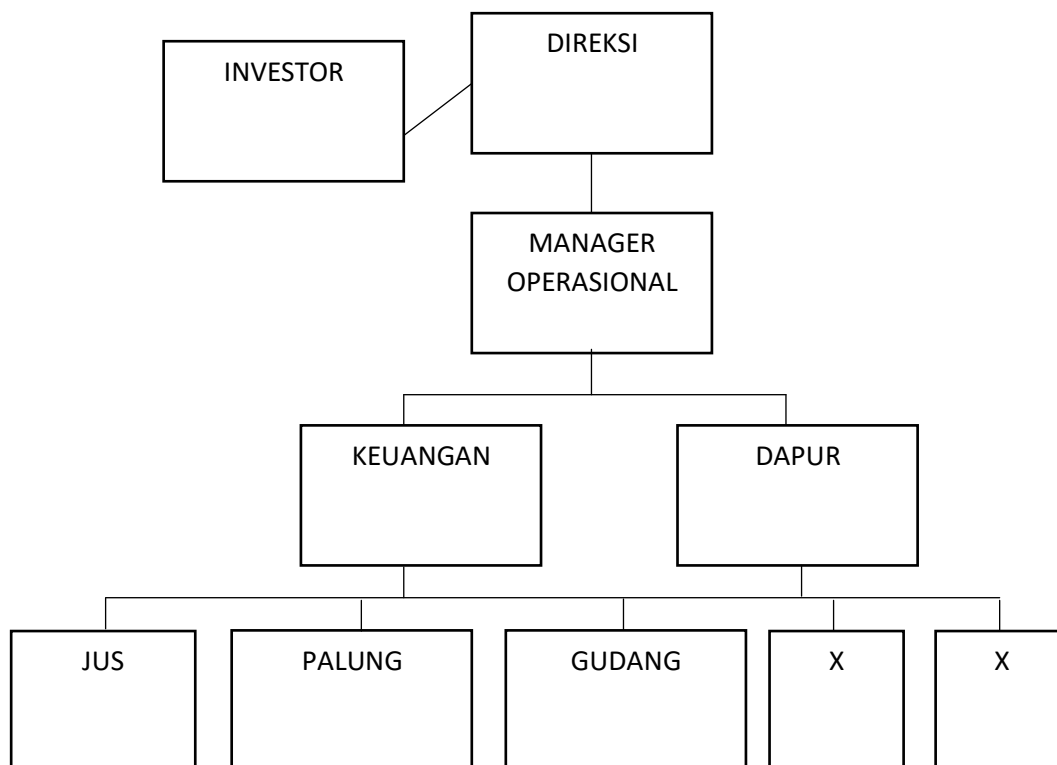
“Menjadi perusahaan kuliner dengan menu dan pelayanan ala Minang terbesar juga terbaik serta menjadi simbol bisnis etnik masyarakat Minang di dunia.”

Misi:

1. Menghasilkan produk makanan khas dengan cita rasa asli Minang dan memberikan pelayanan terbaik serta edukatif pada pelanggan
2. Membangun dan mengembangkan bisnis kuliner berlandaskan etnis Minang dalam kancah nasional
3. Membangun dan membina budaya entrepreneurship dalam jajaran internal manajemen perusahaan
4. Ikut serta dalam memakmurkan bangsa dengan meningkatkan kapasitas lapangan pekerjaan serta pendapatan masyarakat
5. Terus belajar dan berinovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan untuk pelanggan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap pegawai dapat mengetahui kepada siapa harus mempertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur organisasi haruslah dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.



Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi

1. DIREKSI
  - Melakukan pengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.
  - Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan itikad baik, dan kehati-hatian, direksi harus bertindak untuk kepentingan terbaik perusahaan
2. INVESTOR
  - Menghitung pengembalian dan risiko peluang investasi.
  - Melakukan pengawasan dan perkembangan emiten
  - Memantau pembayaran bunga dan obligasi utama
3. MANAGER OPERASIONAL
  - Menyusun perencanaan kegiatan operasional perusahaan
  - Mengatur kegiatan operasional pelaksanaan perusahaan
  - Melakukan control atas pelaksanaan perusahaan
4. KEUANGAN
  - Bertanggung jawab dalam berbagai keputusan pembiayaan yang ada

- Melakukan pembukuan dalam pemasukan dan pengeluaran
5. DAPUR
    - Membuat hidangan yang akan disajikan kepada konsumen dengan sebaik mungkin
    - Menjaga kebersihan dalam membuat makanan dan menjaga kebersihan dapur
  6. JUS
    - Memberikan pelayanan dalam segi minuman sesuai keinginan pelanggan
  7. PALUNG
    - Untuk memindahkan makanan dari piring yang sudah disusun ke para pramusaji agar bisa disajikan ke pelanggan dan untuk mengecek apakah sajian tersebut layak untuk disajikan atau tidak.
  8. GUDANG
    - Bertanggung jawab atas bongkahan muat barang
    - Melakukan pengecekan barang di gudang
    - Membuat laporan aktivitas barang
    - Menyiapkan pengiriman dan penyimpanan barang

#### 4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkannya kepada 41 responden. Kuesioner ini terdiri dari dua variabel yaitu mengenai Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional. Berikut hasil data karakteristik responden :

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
Pria	31	76
Wanita	10	24
Jumlah	41	100

Sumber : data primer, 2020



Sumber : data primer, 2020

Gambar 4.2. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden berjenis kelamin pria sebanyak 31 pegawai atau 76% dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 10 pegawai atau

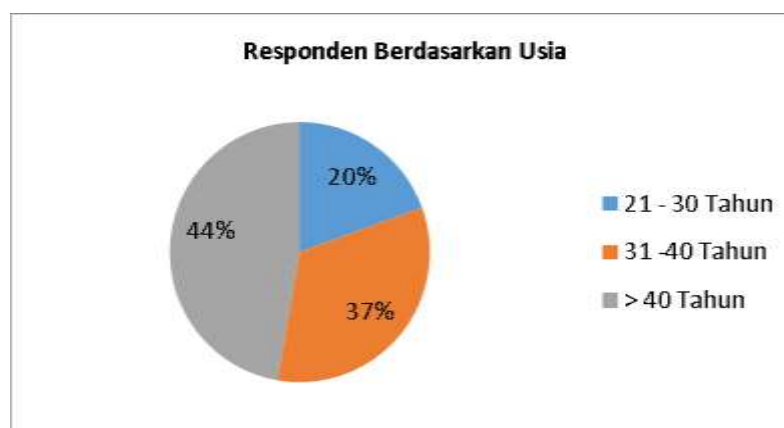
24%. Sehingga dapat diketahui mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
< 20 Tahun	-	-
21 - 30 Tahun	8	20
31 -40 Tahun	15	37
> 40 Tahun	18	44
Jumlah	41	100

Sumber : data primer, 2019



Sumber : data primer, 2020

Gambar 4. 3 Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia

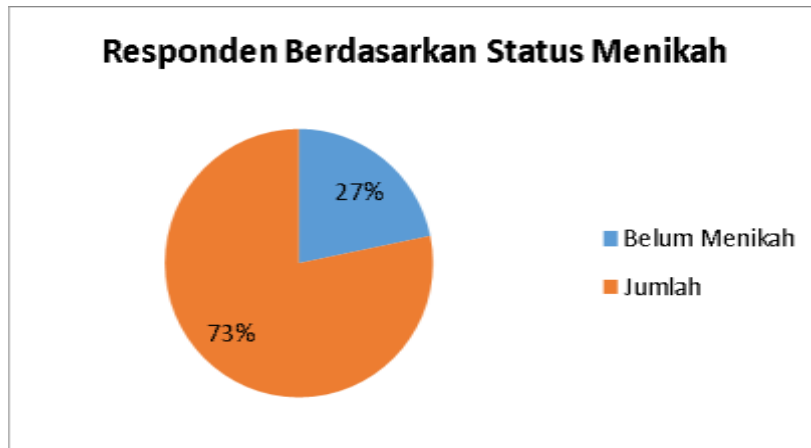
Berdasarkan hasil data mengenai karakteristik responden usia pada tabel diatas, maka jumlah responden usia 21-30 tahun yakni sebanyak 8 karyawan (20%), lalu responden usia 31-40 tahun yakni sebanyak 15 karyawan (37%) dan responden usia >40 tahun sebanyak 18 karyawan (40%). Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot berusia >40 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Menikah

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Dalam Status Menikah

Status Menikah	Jumlah Karyawan	Persentase
Menikah	30	73
Belum Menikah	11	27
Jumlah	41	100

Sumber : data primer,2020



Sumber : data primer, 2020

Gambar 4.4 Status Menikah Responden

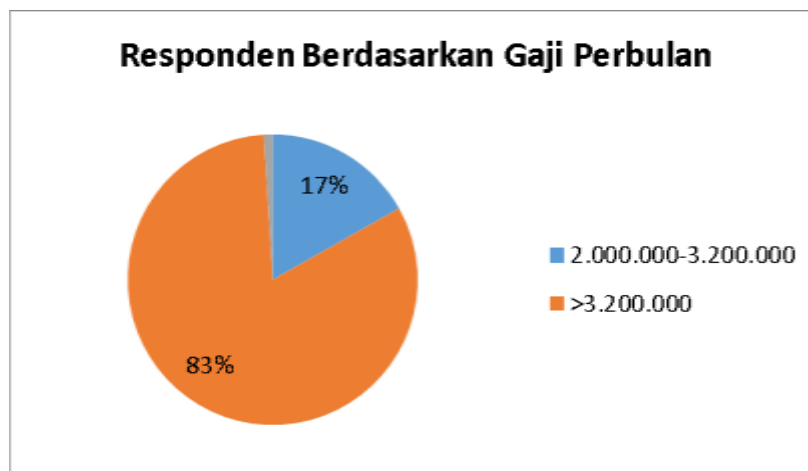
Berdasarkan data diatas dapat diketahui karyawan yang terbanyak dengan status belum menikah sebanyak 11 karyawan (27%) dan karyawan yang menikah sebanyak 30 karyawan (73%). Sehingga dapat diketahui mayoritas karyawan di Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot yaitu dengan status menikah sekitar 30 karyawan.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan

Status Menikah	Jumlah Karyawan	Persentase
< 2.000.000	-	-
2.000.000-3.200.000	7	17
>3.200.000	34	83
Jumlah	41	100

Sumber : data primer, 2020



Sumber : data primer, 2020

Gambar 4.5 Gaji Perbulan Responden

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui data gaji karyawan perbulan terbanyak yaitu 7 karyawan (17%) dengan gaji 2.000.000 – 3.200.000 dan gaji >3.200.000 sebanyak 34 karyawan (83%). Hal ini diketahui bahwa mayoritas responden yaitu dengan gaji >3.200.000.

## 4.2 Hasil dan Pembahasan

### 4.2.1 Budaya Organisasi pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot

Setiap Organisasi tentunya memiliki perbedaan ciri khas yang dapat membedakan organisasinya dengan yang lain. Ciri khas inilah yang menjadikan identitas bagi organisasi. Budaya suatu organisasi mengacu pada wujud norma-norma yang unik, nilai-nilai, kepercayaan, perilaku dan sebagainya; sebagai tanda di mana kelompok dan individu menyatu untuk melakukan berbagai hal.

Budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan dasar yang dijadikan pedoman oleh pegawai dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan organisasi dalam tempatnya bekerja serta menjadi pemersatu pegawai, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja para pegawai.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi karyawan pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot yang diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

#### 1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

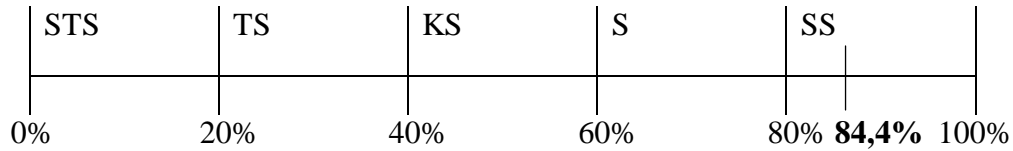
Tabel 4.5 Menurut Bapak/Ibu pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	44
Setuju	4	15	60	37
Kurang Setuju	3	7	21	17
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	173	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 44% menjawab sangat setuju, 37% menjawab setuju, 17% responden menjawab kurang setuju dan 2% responden menjawab tidak setuju pada pernyataan “Bapak/Ibu pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5(41)} \times 100\% = 84,4\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Para pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum masuk jam kerja“ tersebut sebesar 84,4% yang artinya sangat setuju.

Tabel 4.6 Menurut Bapak/Ibu setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	46
Setuju	4	16	64	39
Kurang Setuju	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	177	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 46% responden yang menjawab sangat setuju, 39% responden yang menjawab setuju, dan 15% responden yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan “setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{5(41)} \times 100\% = 86,3\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru“ tersebut sebesar 86,3% yang artinya sangat setuju.

Tabel 4.7 Ketika makanan yang sudah disajikan, namun hanya dimakan sedikit dan langsung dibuang makanan tersebut

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	41
Setuju	4	20	80	49
Kurang Setuju	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	177	100

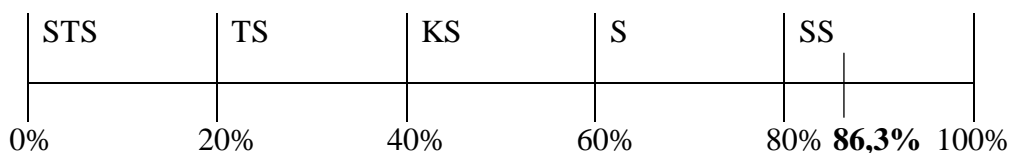
Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 41% responden menjawab sangat setuju, 49%



responden menjawab setuju, dan 10% responden menjawab kurang setuju pada pertanyaan “Ketika makanan yang sudah disajikan, namun hanya dimakan sedikit dan langsung dibuang makanan tersebut”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{5(41)} \times 100\% = 86,3\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Ketika makanan yang sudah disajikan, namun hanya dimakan sedikit dan langsung dibuang makanan tersebut” tersebut sebesar 86,3% yang artinya sangat setuju

## 2. Perhatian terhadap Detail

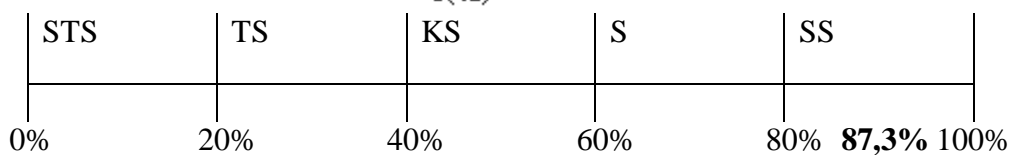
Tabel 4.8 Menurut Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	41
Setuju	4	23	92	56
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	179	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat 41% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju dan 2% responden menjawab tidak setuju pada pernyataan “Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5(41)} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail” tersebut sebesar 87,3% yang artinya sangat setuju.

Tabel 4.9 Menurut Bapak/Ibu, pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi

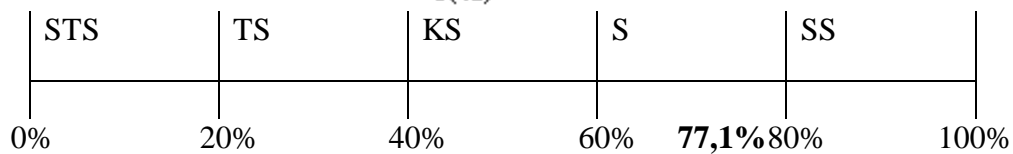
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	24
Setuju	4	15	60	37
Kurang Setuju	3	16	48	39
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Total	41	158	100
-------	----	-----	-----

Sumber :Data Primer, 2019

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 24% responden menjawab sangat setuju, 37% responden menjawab setuju dan 39% responden menjawab kurang setuju pada pernyataan “pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{5(41)} \times 100\% = 77,1\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi” tersebut sebesar 77,1% yang artinya setuju

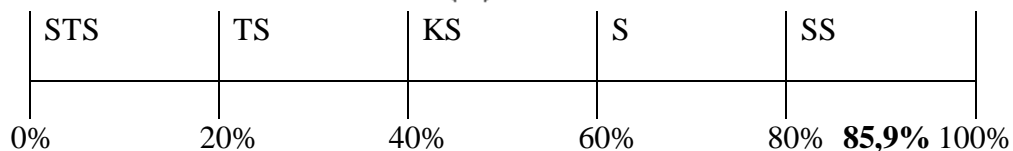
Tabel 4.10 Karyawan harus mengetahui pertanyaan yang diajukan pelanggan ketika menanyakan menu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	39
Setuju	4	21	84	51
Kurang Setuju	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	176	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 39% responden menjawab sangat setuju, 51% responden menjawab setuju dan 10% responden menjawab kurang setuju pada pernyataan “Karyawan harus mengetahui pertanyaan yang diajukan pelanggan ketika menanyakan menu”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5(41)} \times 100\% = 85,9\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan harus mengetahui pertanyaan yang diajukan pelanggan ketika menanyakan menu” tersebut sebesar 85,9% yang artinya sangat setuju.

### 3. Orientasi terhadap hasil

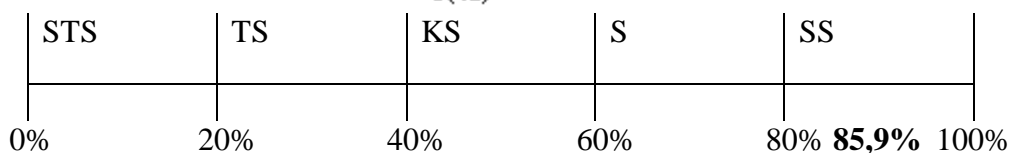
Tabel 4.11 Pimpinan memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	34
Setuju	4	25	100	61
Kurang Setuju	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		21	176	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 34% responden menjawab sangat setuju, 61% responden menjawab setuju dan 5% responden menjawab kurang setuju pada pernyataan “Pimpinan memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5(41)} \times 100\% = 85,9\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pimpinan memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan“ tersebut sebesar 85,9% yang artinya sangat setuju

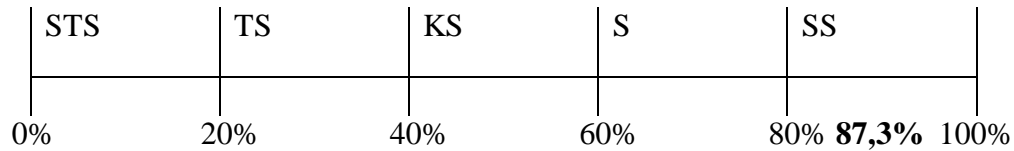
Tabel 4.12 Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	49
Setuju	4	16	64	39
Kurang Setuju	3	5	15	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	179	100

Sumber :Data Primer, 2019

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 20 responden atau 49% menjawab sangat setuju, 16 responden atau menjawab 39% setuju, 5 responden atau 12% menjawab kurang setuju pada pertanyaan “Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5(41)} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru” tersebut sebesar 87,3% yang artinya sangat setuju

#### 4. Orientasi terhadap Individu

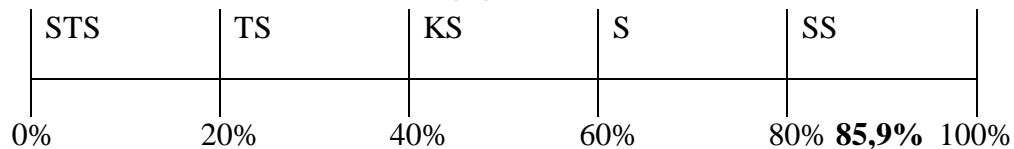
Tabel 4.13 Menurut Bapak/Ibu setiap orang diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	37
Setuju	4	24	96	59
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	176	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 15 responden atau 37% menjawab sangat setuju, 24 responden atau menjawab 59% setuju, 1 responden atau 2% menjawab kurang setuju, 1 responden atau 2% menjawab tidak setuju, pada pertanyaan “Menurut Bapak/Ibu setiap orang diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5(41)} \times 100\% = 85,9\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Menurut Bapak/Ibu setiap orang diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri” tersebut sebesar 85,9% yang artinya sangat setuju

#### 5. Orientasi terhadap Tim

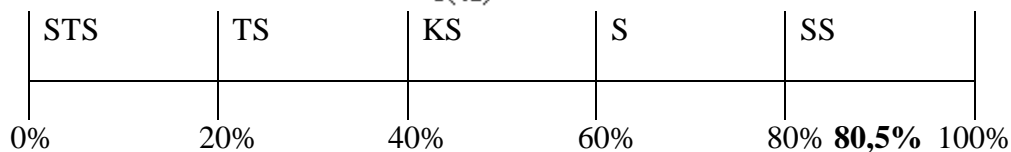
Tabel 4.14 Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27
Setuju	4	20	80	49
Kurang Setuju	3	10	30	24
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	165	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 11 responden atau 27% menjawab sangat setuju, 20 responden atau menjawab 49% setuju, 10 responden atau 24% menjawab kurang setuju pada pertanyaan “Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5(41)} \times 100\% = 80,5\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik“ tersebut sebesar 80,5% yang artinya sangat setuju

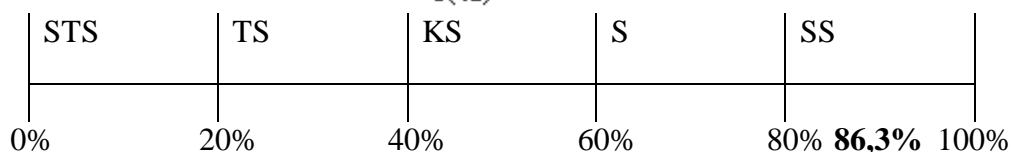
Tabel 4.15 Para karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	37
Setuju	4	24	96	59
Kurang Setuju	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	177	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 15 responden atau 37% menjawab sangat setuju, 24 responden atau menjawab 59% setuju, 2 responden atau 5% menjawab kurang setuju, pada pertanyaan “Para karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{5(41)} \times 100\% = 86,3\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Para karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja” tersebut sebesar 86,3% yang artinya sangat setuju.

Tabel 4.16 Setiap tim yang sudah di bagi akan selalu di roling setiap bulannya

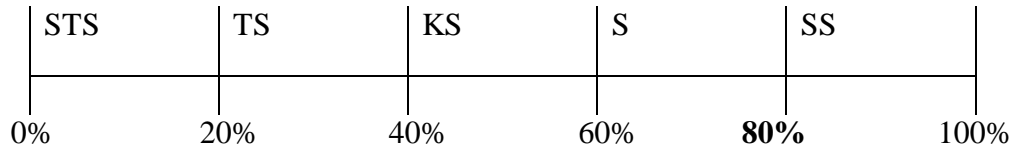
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	37
Setuju	4	12	48	29
Kurang Setuju	3	13	39	32
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	164	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 15 responden atau 37% menjawab sangat setuju, 12

responden atau menjawab 29% setuju, 13 responden atau 32% menjawab kurang setuju, pada pertanyaan “Setiap tim yang sudah di bagi akan selalu di roling setiap bulannya”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5(41)} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Setiap tim yang sudah di bagi akan selalu di roling setiap bulannya” tersebut sebesar 80% yang artinya sangat setuju

## 6. Agresifitas

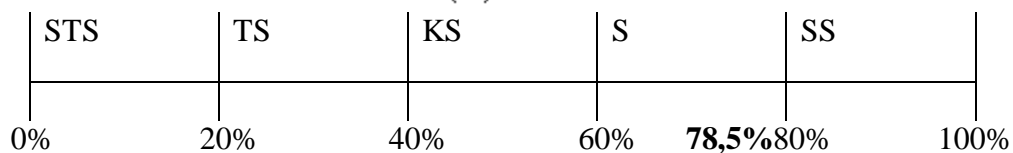
Table 4.17 Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	20
Setuju	4	22	88	54
Kurang Setuju	3	11	33	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>161</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 8 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 22 responden atau menjawab 54% setuju, 11 responden atau 27% menjawab kurang setuju , pada pertanyaan “Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar karyawan”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{5(41)} \times 100\% = 78,5\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar karyawan” tersebut sebesar 78,5% yang artinya sangat setuju.

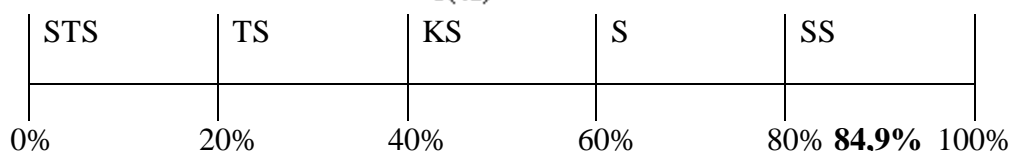
Tabel 4.18 Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27
Setuju	4	29	116	71
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	174	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 11 responden atau 27% menjawab sangat setuju, 29 responden atau menjawab 71% setuju, 1 responden atau 2% menjawab kurang setuju pada pertanyaan “Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5(41)} \times 100\% = 84,9\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik” tersebut sebesar 84,9% yang artinya sangat setuju

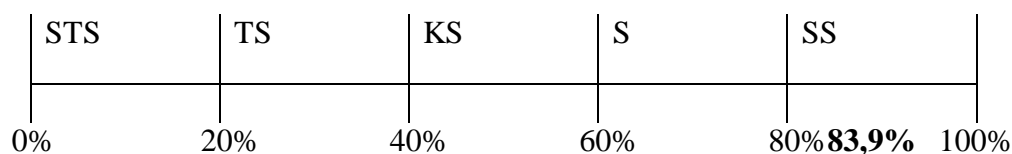
Tabel 4.19 Pihak pemimpin akan memberhentikan karyawan ketika karyawan membuat masalah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27
Setuju	4	27	108	66
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	172	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 11 responden atau 27% menjawab sangat setuju, 27 responden atau menjawab 66% setuju, 3 responden atau 7% menjawab kurang setuju, pada pertanyaan “Pihak pemimpin akan memberhentikan karyawan ketika karyawan membuat masalah”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{5(41)} \times 100\% = 83,9\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pihak pemimpin akan memberhentikan karyawan ketika karyawan membuat masalah” tersebut sebesar 83,9% yang artinya sangat setuju

Tabel 4.20 Pendapat Responden Tentang Rekapitulasi Nilai Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
<b>Inovasi dan Pengambilan Resiko</b>			
1.	Menurut Bapak/Ibu pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya	84	85
2.	Menurut Bapak/Ibu setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru	86	
3.	Ketika makanan yang sudah disajikan, namun hanya dimakan sedikit dan langsung dibuang makanan tersebut	86	
<b>Perhatian terhadap Detail</b>			
4.	Menurut Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail	87	83
5.	Menurut Bapak/Ibu, pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	77	
6.	Karyawan harus mengetahui pertanyaan yang diajukan pelanggan ketika menanyakan menu	86	
<b>Orientasi terhadap Hasil</b>			
7.	Pimpinan memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan	86	87
8.	Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru	87	
<b>Orientasi terhadap Individu</b>			
9.	Menurut Bapak/Ibu setiap orang diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri	86	86
<b>Orientasi terhadap Tim</b>			
10.	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	81	82
11.	Para karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja	86	
12.	Setiap tim yang sudah di bagi akan selalu di roling setiap bulannya	80	
<b>Agresifitas</b>			
13.	Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar karyawan	79	83
14.	Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik	85	
15.	Pihak pemimpin akan memberhentikan karyawan ketika karyawan membuat masalah	84	

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel Budaya Organisasi dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling tertinggi adalah indikator “Orientasi terhadap Hasil” dengan pernyataan



“Pimpinan memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan” dan “Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru” sebesar 87%. Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot harus mempertahankan budaya kerjanya baik pimpinan maupun karyawan. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah pada indikator “Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik”, “Para karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja” dan pernyataan “Setiap tim yang sudah di bagi akan selalu di roling setiap bulannya” sebesar 82%. Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot harus meningkatkan kerjasama tim yang baik dengan bergaul dengan sesama karyawannya dan harus mengikuti aturan yang ada dalam Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

#### Statistics

##### Budaya Organisasi

N	Valid	41
	Missing	0
Mean		63.02
Std. Error of Mean		.967
Median		65.00
Mode		65 <sup>a</sup>
Std. Deviation		6.191
Variance		38.324
Range		23
Minimum		50
Maximum		73
Sum		2584

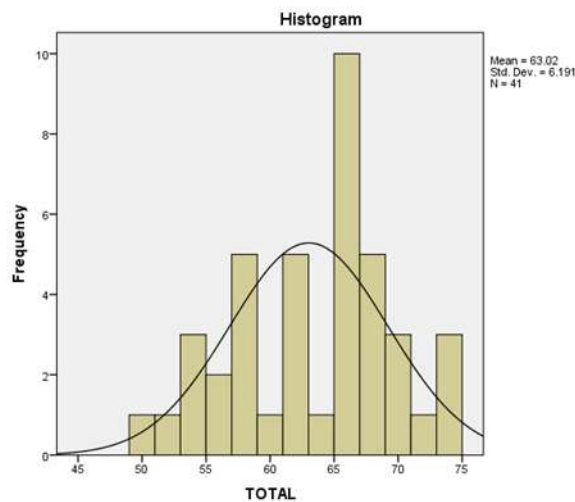
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber :Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik budaya organisasi berdasarkan pernyataan yang telah dijawab dengan rata-rata sebesar 63,02 dengan range 23 dan total skor 2584. Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1.15 + 5.15}{2} = 45$$



Gambar 4.7 Histogram Budaya Organisasi

Secara keseluruhan skor empirik variabel Budaya Organisasi lebih besar dari skor teoritik ( $63,02 > 45$ ), sehingga dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot baik.

#### 4.2.2 Komitmen Organisasional Pegawai pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot

Komitmen organisasional ialah sikap individu yang menunjukkan tingkat loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi memberikan tenaga serta tanggung jawabnya terhadap organisasi sehingga kesejahteraan dan keberhasilan organisasi menjadi lebih optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil data responden diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot yang diperoleh dari hasil kuesioner dan dapat disajikan dalam tabel berikut.

##### 1. Komitmen Afektif

Tabel 4.21 Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga

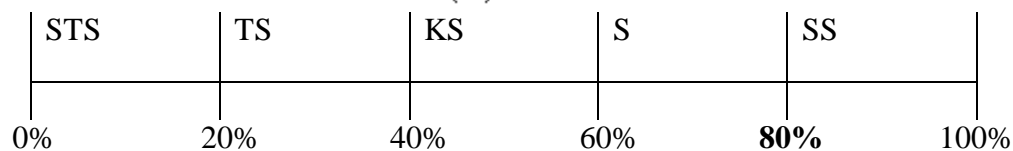
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	29
Setuju	4	17	68	41
Kurang Setuju	3	12	36	29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	164	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 29% responden memilih sangat setuju, 41% responden memilih setuju dan 29% responden memilih kurang setuju pada pernyataan

“Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga ”.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5(41)} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga” tersebut sebesar 80% yang artinya sangat setuju

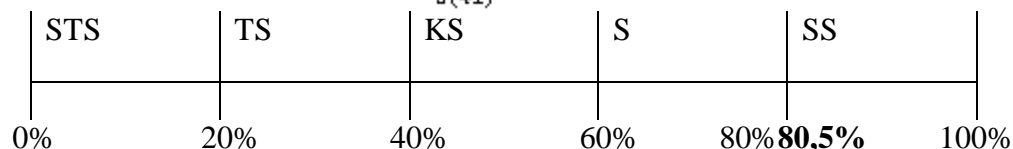
Tabel 4.22 Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	29
Setuju	4	18	72	44
Kurang Setuju	3	11	33	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	165	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 29% responden memilih sangat setuju, 44% responden memilih setuju dan 27% responden memilih kurang setuju pada pernyataan “Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini”.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5(41)} \times 100\% = 79,4\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini” tersebut sebesar 80,5% yang artinya setuju

## 2. Komitmen Berkelanjutan

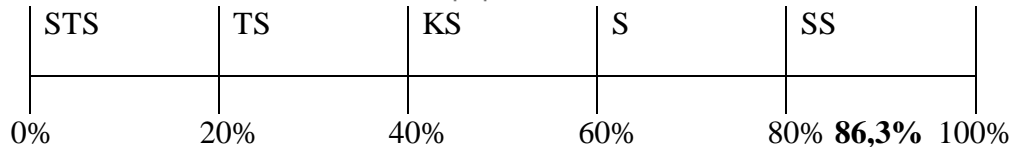
Tabel 4.23 Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	39
Setuju	4	22	88	54
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	177	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 16 responden atau 39% menjawab sangat setuju, 22 responden atau menjawab 54% setuju, 3 responden atau 7% menjawab kurang setuju pada pertanyaan “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{5(41)} \times 100\% = 86,3\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.” tersebut sebesar 86,3% yang artinya sangat setuju

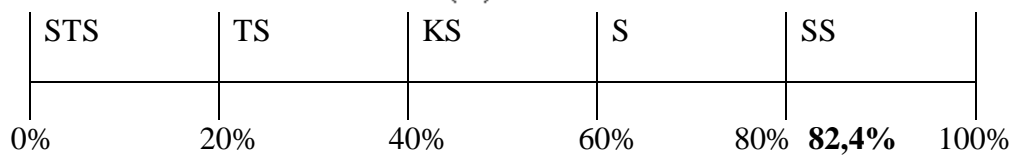
Tabel 4.24 Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22
Setuju	4	28	112	68
Kurang Setuju	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	169	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 9 responden atau 22% menjawab sangat setuju, 28 responden atau menjawab 68% setuju, 4 responden atau 10% menjawab kurang setuju pada pertanyaan “Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5(41)} \times 100\% = 82,4\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini” tersebut sebesar 82,4% yang artinya sangat setuju.

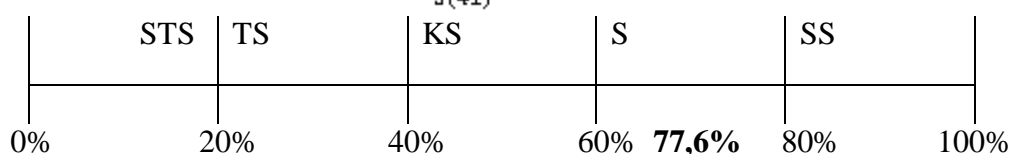
Tabel 4.25 Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27
Setuju	4	17	68	41
Kurang Setuju	3	10	30	24
Tidak Setuju	2	3	6	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	159	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 11 responden atau 27% menjawab sangat setuju, 17 responden atau menjawab 41% setuju, 10 responden atau 24% menjawab kurang setuju pada pertanyaa “Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5(41)} \times 100\% = 77,6\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang” tersebut sebesar 77,6% yang artinya sangat setuju.

### 3. Komitmen Normatif

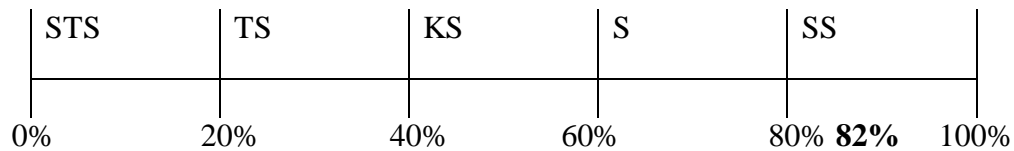
Tabel 4.26 Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	31	100	76
Kurang Setuju	3	3	18	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	168	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 7 responden atau 17% menjawab sangat setuju, 31 responden atau menjawab 76% setuju, 3 responden atau 7% menjawab kurang setuju pada pertanyaa “Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{5(41)} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya” tersebut sebesar 82% yang artinya sangat setuju.

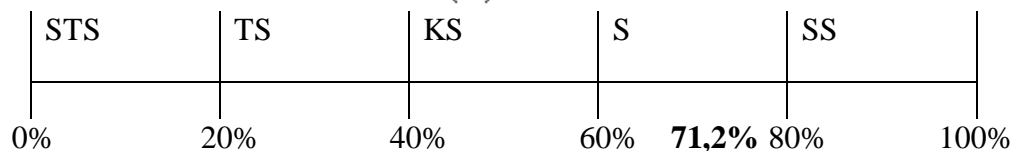
Tabel 4.27 Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	24
Setuju	4	25	100	61
Kurang Setuju	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		41	168	100

Sumber :Data Primer, 2020

Dari tanggapan responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka terdapat sebanyak 10 responden atau 24% menjawab sangat setuju, 25 responden atau menjawab 61% setuju, 6 responden atau 15% menjawab kurang setuju pada pertanyaan “Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini”

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{5(36)} \times 100\% = 71,2\% \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini” tersebut sebesar 71,2% yang artinya sangat setuju

Tabel 4.28 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikatot
<b>Komitmen Afektif</b>			
1.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	80	81
2.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	81	
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>			
4.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	86	82
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk	82	

	meninggalkan perusahaan ini		
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	78	
	<b>Komitmen Normatif</b>		
7.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	82	77
8.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	71	

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Komitmen Organisasional dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel Komitmen Organisasional dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling tertinggi adalah indikator “Komitmen Berkelanjutan” dengan pernyataan “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.” sebesar 86%. Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot harus mempertahankan Komitmen pimpinan maupun karyawan. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah pada indikator “Komitmen Normatif” dengan pernyataan “Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini” sebesar 71%. Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot harus meningkatkan komitmen tim yang baik dengan bergaul dengan sesama karyawannya dan harus mengikuti aturan yang ada dalam Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

#### Statistics

##### Komitmen Organisasional

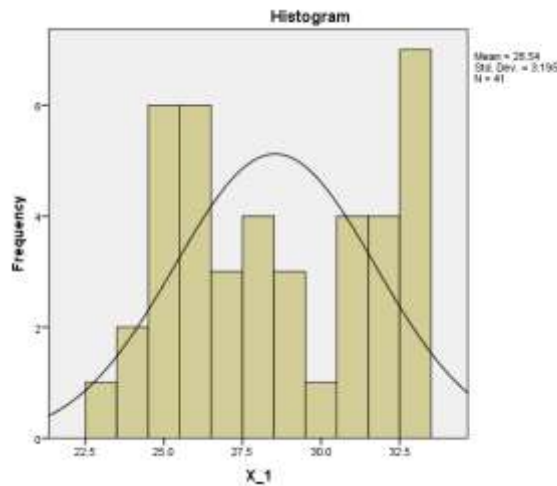
N	Valid	41
	Missing	0
Mean		28.54
Std. Error of Mean		.499
Median		28.00
Mode		33
Std. Deviation		3.195
Variance		10.205
Range		10
Minimum		23
Maximum		33
Sum		1170

Sumber :Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik komitmen organisasional berdasarkan pernyataan yang telah dijawab dengan rata-rata sebesar 28,54 dengan range 10 dan total skor 1170. Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1.7 + 5.7}{2} = 21$$



Gambar 4.8 Histogram Komitmen Organisasional

Secara keseluruhan skor empirik teoritik variabel komitmen organisasional pegawai lebih besar dari skor teoritik (28,54 >21 ), sehingga dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasional Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot cukup baik.

#### 4.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Pegawai pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot

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

Tabel 4.29 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Var_X	Var_Y
Spearman's rho	Var_X	Correlation Coefficient	1.000	.010
		Sig. (1-tailed)	.	.475
		N	41	41
	Var_Y	Correlation Coefficient	.010	1.000
		Sig. (1-tailed)	.475	.
		N	41	41

Sumber :Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa rank spearman



adalah  $r=0,475$  dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya budaya organisasi dengan komitmen organisasional pegawai memiliki hubungan sedang.

Tabel 4.30 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000		Sangat Rendah
0,60 – 0,799		Rendah
0,40 – 0,599	0,475	<b>Sedang</b>
0,20 – 0,399		Kuat
0,00 – 0,199		Sangat Kuat

### 1. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi  $r = 0,475$  selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional dapat diperoleh dengan menggunakan koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = (0,475)^2 \times 100\%$$

$$KD = 22,562\%$$

Berdasarkan hasil analisis perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai efisien determinasi adalah  $KD = 22,562\%$ , hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 22,562% sedangkan sisanya 77,438% dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

### 2. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis statistik koefisien korelasi.

#### a. Hipotesis Statistik

$H_0 (\rho \leq 0)$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

$H_a (\rho > 0)$  : Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

b. Mencarai nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = n - 2$  atau  $df = 41 - 2 = 39$ , maka dapat diperoleh  $t_{tabel} 1,685$

c. Menentukan  $t_{hitung}$

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

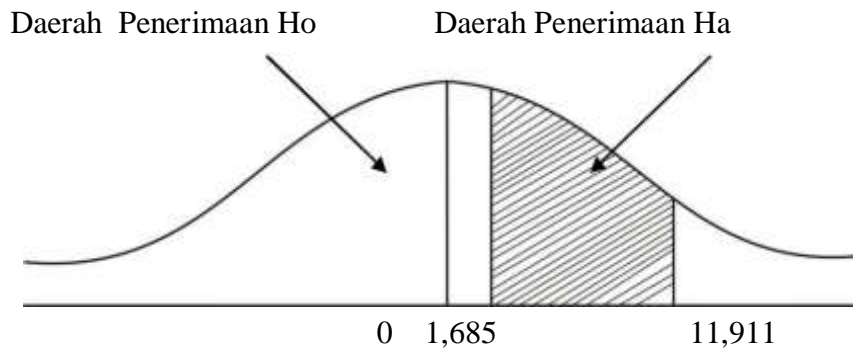
$$t_{hitung} = 0,475 \sqrt{\frac{36-2}{1-0,475^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{2,966}{0,249}$$

$$t_{hitung} = 11,911$$

## d. Kurva

Diketahui nilai t hitung adalah sebesar 11,911 dan t tabel sebesar 1,685 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,911 > 1,685$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X) dengan komitmen organisasional pegawai (Y) pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.



Gambar 4.9 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Tabel 4.31 Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional (dengan SPSS 23)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.844	5.151		4.435	.000
	Budaya Organisasi	.685	.128	.534	1.110	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 22,844 + 0,685 X$$

Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional diperoleh hasil  $\hat{Y} = 22,844 + 0,685 X$ , artinya ketika variabel Budaya Organisasi bernilai konstan maka Komitmen Organisasional bernilai positif sebesar 22,844 dan setiap kenaikan satu poin pada variabel Budaya Organisasi menyebabkan kenaikan 0,685 poin pada Komitmen Organisasional. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara

Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

#### 4.2.4 Pembahasan

1. Dalam variabel Budaya Organisasi (X) indikator paling terendah terdapat pada indikator “Perhatian Terhadap Detail” dengan pernyataan “pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi” sebesar 77%, karyawan Restoran Simpang Raya harus memperbaiki ketelitian dalam bekerja dan teliti dalam aturan waktu jam kerja dan kerapian dari dalam restoran, hal ini membuat kita lebih ketelitian dan kerapian dalam bekerja ataupun dalam kehidupan sehari-hari.
2. Dalam variabel Komitmen Organisasional (Y) indikator paling terendah terdapat pada indikator, “Komitmen Normatif” pada pernyataan “Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini” dengan rata-rata 71% dan indikator “Komitmen Berkelanjutan” pada pernyataan “sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang” dengan rata-rata 78% maka dari itu Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot harus lebih meningkatkan semangat karyawan dengan cara memberi reward pada karyawan.
3. Dalam Hubungan Fungsional antara Variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional  
Dimana :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 22,844 + 0,685 X$$

Artinya ketika variabel Budaya Organisasi bernilai konstan maka Komitmen Organisasional bernilai positif sebesar 22,844 dan setiap kenaikan satu poin pada variabel Budaya Organisasi menyebabkan kenaikan 0,685 poin pada Komitmen Organisasional. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.

Jika Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang terkait dalam hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y yaitu

- a. Pada JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 2 No. 1 Tahun 2016, yang dibuat oleh Herman dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Organisasi”, penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi mempunyai hubungan sangat signifikan dan mempunyai kontribusi sebesar 11,3%. Kedua, kepuasan kerja

dengan komitmen terhadap organisasi mempunyai hubungan sangat signifikan dan mempunyai kontribusi sebesar 21,7%. Ketiga, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan sangat signifikan dan mempunyai kontribusi sebesar 25,7%, sisanya 74,3% ditentukan oleh variable lainnya yang tidak diteliti. Yang artinya pada Jurnal ini dalam hubungan variabel X dengan variable Y memiliki hubungan yang signifikan. Dimana, hubungan keduanya memiliki kontribusi 25,7% dan dalam hasil skripsi saya menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 22,562% sedangkan sisanya 77,438% dijelaskan oleh faktor – faktor lain. Jadi untuk jurnal sebelumnya mempunyai kontribusi yang bagus dalam hubungan antara variabel X dengan Variabel Y.

- b. Pada Jurnal ISSN : 1978 – 0575 *KES MAS* Vol. 6, No. 2, Juni 2012 : 162-232 yang dibuat oleh Luthfah Nurfaizah Darajat dan Rosyidah (2012) dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian, didapat proporsi perawat yang berpersepsi baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 14,3%. Sementara itu 42,9% perawat berpersepsi cukup dan komitmen organisasi yang sedang, dan 2,4% perawat berpersepsi kurang dan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Jadi pada jurnal penelitian ini semakin tinggi tingkat komitmen organisasinya maka tuntutan kerjanya akan semakin tinggi.
- c. Pada Jurnal *Trikonomika* Volume 13, No. 2, Desember 2014, Hal. 136–144 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online) yang dibuat oleh Jessica Clairine Tanuwibowo dan Eddy M. Sutanto dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan”. Berdasarkan Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional. hasil dari koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,543 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan signifikan. Nilai koefisien korelasi komitmen organisasional dengan kinerja karyawan sebesar 0,377 menunjukkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi, sama halnya dengan skripsi saya yang menunjukkan nilai korelasi sebesar  $r = 0,475$  dimana Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 11,911 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,685 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,911 > 1,685$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X) dengan komitmen organisasional (Y).

- d. Pada Jurnal ISSN: 2460-6448 Volume 5, No. 1, Tahun 2019 ) yang dibuat oleh 1Rifda Fathiya Nurrahma 2Lisa Widawati dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Tim Mataharikecil Bandung”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0.871. jika dibandingkan dengan skripsi saya dalam hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional dalam setiap kenaikan 0,685, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel tersebut bedanya dalam jurnal ini kenaikan poin yang tinggi dibandingkan dengan skripsi yang saya buat.
- e. Pada Skripsi Univesrsitas Pakuan 2019 yang dibuat oleh Seno Rizki Widiansyah dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Unit Kerja Direktorat SDM SDM Umum Kantor”. Berdasarkan Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang pada variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasional, didapat nilai korelasi sebesar 0,552. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 30% sedangkan sisanya 70% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi, nilai thitung adalah sebesar 5,2959 dan tabel sebesar 1,669, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,2959 > 1,669$ ) artinya terima  $H_a$  tolak  $H_o$ , dan berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organsasi dengan komitmen organisasional diperoleh hasil  $\hat{Y} = 11,483 + 0,874 X$ , hal ini menunjukkan jika budaya organisasi naik maka komitmen organisasional juga naik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Unit Kerja Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI. Jika dibandingkan dengan skripsi saya maka nilai korelasi 0,475 dan nilai koefisien determinasi 22,562%, sedangkan sisanya 77,438% dijelaskan oleh faktor – faktor lain nilai t hitung adalah sebesar 11,911 dan t tabel sebesar 1,685 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,911 > 1,685$ ) artinya tolak  $H_o$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X) dengan komitmen organisasional (Y), Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organiasi dengan komitmen organisasional diperoleh hasil  $\hat{Y} = 22,844 + 0,685 X$ , artinya ketika variabel Budaya Organisasi bernilai konstan maka Komitmen Organisasional bernilai positif sebesar 22,844 dan setiap kenaikan satu poin pada variabel Budaya Organisasi menyebabkan kenaikan 0,685 poin pada Komitmen Organisasional. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot.
- f. Pada Jurnal JOM FISIP Volume 2 No.2- Oktober 2015 yang dibuat oleh Syawfitri Dewi dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk

Kantor Cabang Pekanbaru.” Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat hasil uji korelasi Spearman di dapatkan nilai korelasi sebesar 0,498. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan yang bernilai positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang, serta berdasarkan perhitungan Uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997 dengan df : 66 dan  $\alpha = 0,005$  dan nilai t hitung sebesar 4,665, hal ini berarti budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian skripsi saya maka keterkaitan hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional memiliki nilai korelasi 0,475 dan perbedaan hasil t tabel dalam jurnal tersebut menggunakan signifikansi  $\alpha = 0,005$  sedangkan dalam penelitian saya menggunakan 5% atau  $\alpha = 0,05$  yang dimana hasil dari kedua penelitian ini memiliki hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian “Hubungan Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot”, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat Budaya Organisasi pada Simpang Raya Cabang Daan Mogot, dimana Secara keseluruhan skor empirik variabel Budaya Organisasi lebih besar dari skor teoritik ( $63,02 > 45$ ), sehingga dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot baik. Variabel Budaya Organisasi (X) dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling tertinggi adalah indikator “Perhatian Terhadap Detail” dengan pernyataan Menurut Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail ”Orientasi Terhadap Hasil” dengan pernyataan “Menggunakan pakaian dinas sesuai dengan ketentuan” dan “Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru” sebesar 87 % karyawan.
2. Komitmen Organisasional Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot baik, dimana skor empirik teoritik  $>$  skor teoritis yaitu sebesar ( $28,54 > 21$ ). Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai Komitmen Organisasional cukup baik. Nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Komitmen Berkelanjutan” yaitu pada pernyataan “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.” sebesar 86%.
3. Terdapat hubungan positif antar Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini :
  - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil  $r = 0,475$ , artinya bahwa Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot mempunyai hubungan yang sedang.
  - b. Berdasarkan hasil analisis perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai efisien determinasi adalah  $KD = 22,562\%$ , hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 22,562% sedangkan sisanya 77,438% dijelaskan oleh faktor – faktor lain.
  - c. hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional dengan hasil  $\hat{Y} = 22,844 + 0,685 X$ , yang artinya ketika variabel Budaya Organisasi bernilai konstan maka Komitmen Organisasional bernilai positif sebesar 22,844 dan dari setiap kenaikan satu

poin pada variabel Budaya Organisasi maka menyebabkan kenaikan 0,685 poin pada Komitmen Organisasional.

## **5.2. Saran**

Saran yang dikemukakan oleh peneliti sesuai dengan pembahasan mengenai “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot” yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan variabel Budaya Organisasi (X) tanggapan yang paling terkecil adalah pada indikator “Perhatian Terhadap Detail” dengan pernyataan “pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi” sebesar 77%, karyawan Restoran Simpang Raya agar lebih memperbaiki ketelitian dalam bekerja dan juga teliti dalam aturan waktu jam kerja dan serta kerapian dari dalam restoran, hal ini membuat kita lebih memperbaiki sikap ketelitian dan kerapian didalam bekerja ataupun dalam kehidupan sehari hari.
2. berdasarkan hasil penelitian dengan variabel Komitmen Organisasional (Y) tanggapan yang paling terkecil terdapat pada indikator, “Komitmen Normatif” pada pernyataan “Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini” dengan rata-rata 71% maka dari itu Restoran Simpang Raya Cabang Daan Mogot harus lebih meningkatkan semangat karyawan dengan cara memberi reward pada karyawan.
3. Perlu dilakukan peneliti lebih lanjut dengan variabel berbeda pada objek peneliti yang berbeda untuk menambah hasanah dalam ilmu dibidang Sumber Daya Manusia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California : Sage Publication.
- Dessler, G., Tan,C.H. (2011). *Human Resources Management*. Singapore: Pearson Education South asia PTE LTD.
- Dharma, S. dan Akib, H. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. (2009). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*”, Semarang: BP UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, S.P, Melayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Keyton, J. (2011). *Communication & Organizational Culture*. California: SAGE Publications.
- Kusdyah, Ike Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*, Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Nawawi, Ismail. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Perubahan Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan 1. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012).*Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).

- Samsudin, Drs. H. Sadili, M.M., M.Pd. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simon, Rae. (2011). *Human Resource Management*, Canada, Apple Academic Press.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., dan Gilbert, D.R. (2012). *Management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Suyanto (2011). *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*, Yogyakarta. Caps
- Suparno, Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, Cepi. (2016). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wagner III, J.A., & Hollenbeck, J.R. (2010). *Organization Behavior, Securing Competitive Advantage (revised edition)*. New York & Oxon : Routledge.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: sebuah kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja jangka panjang*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Yusuf, R.M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irsal Eka Putra  
Alamat : Jl Bantarkemang Rt/Rw 04/07 Kec. Bogor Timur  
Kel. Baranangsiang  
Tempat dan tanggal lahir: Jakarta, 07 Oktober 1996  
Umur : 24 tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Bantarkemang 06 Kota Bogor  
• SMP : SMP Al Irsyad Kota Bogor  
• SMA : SMK Pembangunan Kota Bogor  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Desember 2020  
Peneliti,

(Irsal Eka Putra)

# **LAMPIRAN**

## KUESIONER

Salam Hormat.

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan akan melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RESTORAN SIMPANG RAYA CABANG DAAN MOGOT”. Adapun maksud dan tujuan kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data bagi penelitian pendidikan kami tanpa ada kaitannya dengan yang lain.

Kami mengharapkan kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner kami dengan jujur dan apa adanya guna memperlancar penelitian saya yang akan saya lakukan untuk dapat memahami dan memperdalam ilmunya.

### A. Identitas responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Status Menikah :
  - a. Menikah
  - b. Belum Menikah
4. Usia :
  - a. < 20
  - b. 21-30
  - c. 31-40
  - d. > 41
5. Gaji perbulan di Restoram Simpang Raya
  - a. < 2.000.000
  - b. 2.000.000-3.200.000
  - c. > 3.200.000

### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:
  - 5 = Sangat Setuju (SS)
  - 4 = Setuju (S)
  - 3= Kurang Setuju (KS)
  - 2= Tidak Setuju (TS)
  - 1= Sangat Tidak Setuju ( STS)
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengembalikannya kepada yang menyerahkan kuesioner.

## A. KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	<b><i>Inovasi dan Pengambilan Resiko</i></b>					
1.	Menurut Bapak/Ibu pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya					
2.	Menurut Bapak/Ibu setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru					
3.	Ketika makanan yang sudah disajikan, namun hanya dimakan sedikit dan langsung dibuang makanan tersebut					
	<b><i>Perhatian terhadap detail</i></b>					
4.	Menurut Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail					
5.	Menurut Bapak/Ibu, pihak pimpinan menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
6.	Karyawan harus mengetahui pertanyaan yang diajukan pelanggan ketika menanyakan menu					
	<b><i>Orientasi terhadap hasil</i></b>					
7.	Dalam organisasi ini pencapaian hasil cita rasa lebih penting					
8.	Pimpinan memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan					
9.	Ketika menu makanan yang disajikan kurang diminati pelanggan harus diganti yang baru					
	<b><i>Orientasi terhadap individu</i></b>					
10.	Menurut Bapak/Ibu pimpinan memperhatikan masalah pribadi karyawan					
11.	Menurut Bapak/Ibu setiap orang diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri					

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
12.	Setiap karyawan membuat kesalahan harus bertanggung jawab apa yg sudah di buat					
	<b><i>Orientasi terhadap tim</i></b>					
13.	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik					
14.	Para karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja					
15.	Setiap tim yang sudah di bagi akan selalu di roling setiap bulannya					
	<b><i>Agresifitas</i></b>					
16.	Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar karyawan					
17.	Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik					
18.	Pihak pemimpin akan memberhentikan karyawan ketika karyawan membuat masalah					
	<b><i>Stabilitas</i></b>					
19.	Jika terjadi perubahan pada perusahaan ini, terlebih dahulu direncanakan dan tidak dipaksakan dengan keputusan pimpinan					
20.	Pimpinan menginginkan kondisi kerja yang nyaman					
21.	Karyawan mendapatkan bonus ketika sudah bekerja lama di perusahaan					

## B. KUESIONER KOMITMEN ORGANISASIONAL

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	<b><i>Komitmen Afektif</i></b>					
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
	<b><i>Komitmen Berkelanjutan</i></b>					
4.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
	<b><i>Komitmen Normatif</i></b>					
7.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
8.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					
9.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					



### Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X)

	Uji Validitas r tabel = 0,4409															
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x8	x9	x11	x13	x14	x15	x16	x17	x18	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	73
2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	68
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	70
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	67
5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	50
6	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	51
7	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	69
8	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	71
9	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	65
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	66
11	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	68
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
14	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	53
15	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61

Uji Validitas Budaya Organisasi

## Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (Y)

### Uji Validitas Komitmen Organisasional

y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	Total
5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	3	4	4	28
3	3	3	4	4	4	4	25
4	5	5	5	2	4	5	30
3	5	5	5	3	4	4	29
5	5	5	5	5	4	4	33
3	3	4	4	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	3	4	4	25
4	4	3	4	4	4	3	26
4	3	4	4	3	4	4	26
5	5	5	5	5	4	4	33
3	3	4	4	3	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28