

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
DI PT. GILANG PATRIA MOTOR CILEUNGSI
2005-2007**

SKRIPSI
Program Studi Manajemen

Nama : DIANE WINDASARI
NIM : 43105110242



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA
2007**



**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
DI PT. GILANG PATRIA MOTOR CILEUNGSI
2007**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen

Nama : DIANE WINDASARI
NIM : 43105110242



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA
2007**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Diane Windasari
NIM : 43105110242
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Karyawan
di PT. Gilang Patria Cileungsi - Bogor
Tanggal Ujian Skripsi :

Disahkan Oleh :
Pembimbing

UNI (Drs. Ali Mashar, MM.)
Tanggal:
MERCU BUANA

Dekan

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Hadri Mulya M. Si)
Tanggal:

(Tafifprios, SE.,MM.)
Tanggal:

KATA PENGANTAR

Assalamu'alikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini .

Tak lupa pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Hadri Mulya M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercubuana.
2. Bapak Tafifprios, SE., MM, selaku Ketua jurusan S1 Manajemen Universitas Mercubuana.
3. Bapak Drs. Ali Mashar, MM, selaku Dosen Pembimbing dalam Penyusunan Tugas Akhir.
4. Ibu Santi Susanti selaku koordinataor Bagian Personalia dan Umum PT. Gilang Patria Motor.
5. Bapak Agung Januri selaku Kepala Cabang PT. Gilang Patria.
6. Alm. Bapakku tercinta, terima kasih atas kasih sayang dan doa restunya
7. Ibu, kakak serta kedua adikku tercinta, terima kasih atas do'a restunya.
8. Teman-teman jurusan SDM (Ayu, Chacha, Mba' Rince, Uwie, Ma'Lona, Mba Tuti, Endah) atas dukungan dan bantuannya selama ini. .
9. Rekan-rekan seperjuangan dan pihak-pihak yang membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Tugas Akhir ini, karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi sempurnanya Tugas Akhir ini. Penulis berharap Tugas Akhir ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, khususnya bagi penulis.

Jakarta, Juli 2007

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Budaya Kerja	5
1. Pengertian Budaya Kerja	5
2. Terbentuknya Budaya Kerja.....	9
3. Budaya kuat, tepat, dan adaptif	12
B. Komitmen	13
1. Pengertian	14
2. Jenis komitmen	16
3. Jenis Komitmen Organisasi dari Mowday, Porter, Steers..	17
4. Menumbuhkan komitmen.....	19

5. Loyalitas	21
6. Pegawai kontrak	21
7. Dua pihak.....	23
C. Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Gambaran Umum	27
1. Sejarah singkat perusahaan.....	27
2. Administrasi	28
B. Metode Penelitian	31
C. Hipotesis	31
D. Sampel Penelitian	31
E. Variabel Penelitian	33
F. Metode Pengumpulan Data	37
H. Metode Analisis Data	37
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	43
B. Deskripsi Variabel Penelitian	46
C. Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja .	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	32
3.2 Variabel Bebas/Budaya Kerja (X)	34
3.3 Variabel Terikat/Komitmen Karyawan.....	36
4.1 Distribusi Unit Kerja Responden	43
4.2 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin	44
4.3 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan.....	45
4.4 Distribusi Masa Kerja	46
4.5 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 1	47
4.6 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 2	48
4.7 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 3	48
4.8 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 4	49
4.9 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 5	50
4.10 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 6	50
4.11 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 7	51
4.12 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 8	52
4.13 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 9	53
4.14 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel X Soal 10	53
4.15 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 1	54
4.16 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 2	55
4.17 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 3	56

4.18	Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 4.....	56
4.19	Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 5.....	57
4.20	Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 6.....	58
4.21	Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 7.....	58
4.22	Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 8.....	59
4.23	Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 9.....	60
4.24	Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Y Soal 10.....	61
4.25	Analisi Koefisien Regresi Linier Sederhana.....	62
4.26	Summary	62
4.27	Coefficients	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Proses terbentuknya Budaya Kerja	10
2.2 Kerangka Konseptual.....	26
3.3 Struktur Organisasi	30
3.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Hipotesis.....	42
4.5 Kurva Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Karyawan.....	65





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh umat manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang memiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adaptasi kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu/kualitas kerja, maka dinamakan BUDAYA KERJA. Budaya adalah satu set nilai, penuntun, kepercayaan, pengertian, norma, falsafah, etika, dan cara berpikir. Budaya yang ada di suatu lingkungan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di dalam lingkungan tersebut.

Unsur dasar budaya kerja itu adalah mata rantai proses, dimana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaam lainnya. Dalam suatu oraganisasi bekerja melalui serangkaian proses yang saling berkaitan, yang terjadi melalui dan melewati batas-batas birokrasi.

Perusahaan seperti juga halnya lingkungan tempat tinggal pasti memiliki budaya yang dirumuskan oleh para pendiri dan top management perusahaan dan dianut oleh setiap komponen perusahaan. Keahlian, kreativitas, kecerdasan maupun motivasi yang tinggi dari karyawan memang merupakan unsur kredibilitas yang harus dimiliki oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai

sukses. Namun unsur-unsur tadi menjadi belum maksimal manfaatnya bila setiap karyawan belum memiliki satu budaya yang sama. Satu budaya yang sama maksudnya adalah sebuah pola pikir yang membuat mereka memiliki persepsi yang sama tentang nilai, dan kepercayaan yang dapat membantu mereka untuk memahami tentang bagaimana seharusnya berperilaku kerja pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang.

Untuk melakukan program budaya kerja diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Menurut Prof. Dr Kusnadi Harjasumantri mantan Rektor Universitas Gajah Mada menyatakan bahwa kekuatan SDM itu bukan pada jasmani atau jiwa yang memiliki, namun kekuatan tersebut terletak pada semangat dan kemampuan kerjasama. Karena kerjasama tersebut mampu meningkatkan mutu dan mutu yang dicapai terus-menerus, dipertahankan dan dikembangkan akan menjadi budaya kerja yang dimiliki oleh kelompok yang bersangkutan.

Perusahaan adalah sebuah lembaga yang terdiri dari banyak karyawan yang merupakan individu yang berasal dari latar belakang yang berbeda, yaitu lingkungan, agama, pendidikan, dll. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa perusahaan terdiri dari individu dengan kultur bawaan yang berbeda-beda. Budaya perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai sukses. Untuk dapat memanfaatkan budaya perusahaan dengan maksimal, maka perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap karyawannya. Kebersamaan dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan

percaya dari masing-masing karyawan. Bila hal ini telah terjadi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat. Lingkungan seperti ini dapat membangun kreativitas dan komitmen yang tinggi dari para karyawan sehingga pada akhirnya mereka mampu mengakomodasi perubahan dalam perusahaan ke arah yang positif.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh pakar Harvard Business School, yaitu Prof. DR. John Kottler dan Prof. DR. Janes Heskett, ternyata terdapat korelasi positif di antara penerapan budaya perusahaan dengan prestasi bisnis yang dicapai oleh perusahaan dalam jangka waktu yang cukup panjang. Pada umumnya perusahaan-perusahaan dunia yang sukses adalah perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat. Terlepas dari nilai-nilai positif dan luhur yang terkandung dalam budaya yang berlaku, maksud budaya kerja yang kuat adalah seluruh komponen perusahaan mengamalkan nilai atau norma yang telah ditetapkan bersama sebagai sebuah budaya dengan komitmen yang tinggi, tanpa terkecuali.

Maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Karyawan”, karena ingin mengetahui bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan khususnya di PT Gilang Patria Motor. Sehingga dengan mengetahui hal tersebut dapat menjadi salah satu usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan menciptakan budaya kerja yang baik di perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai di PT Gilang Patria Motor.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh budaya kerja yang terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, budaya iptek terhadap komitmen karyawan PT Gilang Patria Motor

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan serta perbandingan dan pertimbangan dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa sansakerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *culture* (latin – cotere) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*). Budidaya dapat juga diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia.

Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku. Nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia. Slocum (1995) dalam West (2000:128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah

selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi.

Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik, 2000:252). Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Pada bagian lain Sofo (2003:384) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi. Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (1993:58-59); budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya.

Sedangkan tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan (Triguno, 2004:6).

Secara sederhana kerja didefinisikan sebagai segala aktivitas manusia mengerahkan energi bio-psiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu (Sinamo. JH., 2002:43). Menurut Hasibuan

(2000:47) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kerja perlu diartikan sebagai kegiatan luhur manusia. Bukan saja karena kerja manusia dapat bertahan hidup tetapi juga kerja merupakan penciptaan manusia terhadap alam sekitarnya menjadi manusiawi. Dengan demikian kerja juga merupakan realisasi diri. (S. Poepowardojo, 1985:116).

Pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Dalam agama Islam bekerja adalah ibadah, perintah Tuhan atau panggilan mulia. Sinamo (2002:71) membagi kerja dalam delapan doktrin yaitu kerja sebagai rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan. Sedangkan Dostoyevsky dalam Sofu (2003:390) mengganti istilah kerja dengan kata “pembelajaran”.

Bagaimana dengan budaya kerja? Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau

organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja. (Triguno, 2004:1) Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. (Triguno, 1996:3, dalam Prasetya, No. 1 Januari 2001:12). Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Sedangkan menurut Sulaksono, (2002) budaya kerja adalah *‘the way we are doing here’* artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus menerus”. Biech dalam Triguno (2004:31) bahwa semuanya mempunyai arti proses

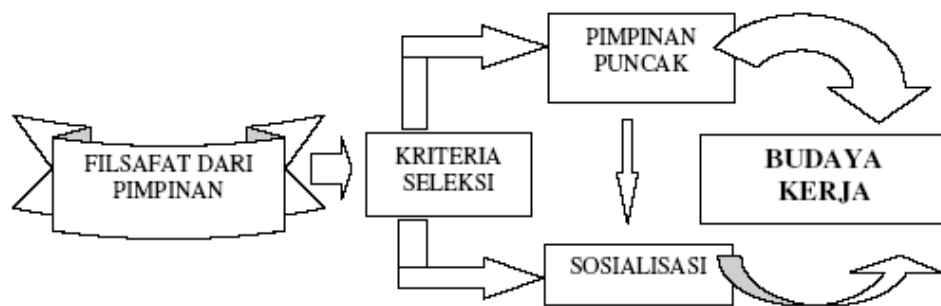
yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Dari berbagai pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

2. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. *“being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration”* artinya pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Sithi-Amnuai, Ndraha, 2003:76). Perlu waktu bertahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Gambar berikut merupakan proses terbentuknya budaya kerja dalam satuan kerja atau organisasi.



Gambar 2.2 Proses terbentuknya budaya kerja

Sumber : Robbins (1996:302)

Robbins (1996:301-302) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Meskipun perubahan budaya kerja memakan waktu lama dan mahal (Brown;1995, Furnham dan Gunter, 1993; Scheider, Gunarson dan Nilles-Jolly, 1994 dalam Sofo, 2003:354) Sementara Collins dan Porras dalam Sinamo (2002:3-4) mengatakan bahwa Satuan kerja atau organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi jika ia memiliki;

- 1) Sasaran-sasaran dan target-target yang agung;
- 2) Keteguhan tetapi sekaligus fleksibel ;
- 3) Budaya kerja yang dihayati secara fanatik;
- 4) Daya inovasi yang kreatif;
- 5) Sistem pembangunan sumber daya manusia (SDM) dari dalam;
- 6) Orientasi mutu pada kesempurnaan, dan
- 7) Kemampuan untuk terus menerus belajar dan berubah secara damai.”

Masing-masing satuan kerja atau organisasi mempunyai budaya kerja yang berbeda-beda, tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas yang menunjukkan jati diri kepribadian aparatur negara. Budaya kerja berdampak positif dan negatif (Agus Sulaksono, 2002), oleh karena itu untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif, tidak hanya membangun budaya kerja yang kuat dan sesuai tetapi juga budaya yang dapat cepat berubah sebagai akibat perubahan lingkungan itu sendiri.

Membentuk budaya kerja dengan cara :

- a. membangun komitmen dari unsur pimpinan diseluruh tingkat dan seluruh karyawan pegawai melalui (media cetak, semboyan-semboyan dan ceramah budaya kerja)

- b. mengadakan pelatihan-pelatihan untuk calon fasilitator yang akan menyebarluaskan budaya kerja dan membimbing kelompok budaya kerja (KBK)
- c. Pelatihan untuk calon ketua KBK dan anggota KBK

Program untuk membentuk budaya kerja yaitu program 5S :

- a. Sort
memilih-milih pekerjaan yang tergolong penting
- b. Systematize
disusun secara teratur
- c. Sweep
membersihkan ruangan dan meja
- d. Standardize
dibuat secara standar agar mudah
- e. Self Dicipline
Mendisiplinkan diri tidak perlu diingatkan

3. Budaya Kuat, Tepat dan Adaftif

Budaya kuat adalah budaya kerja yang ideal. Dimana kekuatan budaya mampu mempengaruhi intensitas perilaku. Ada tiga ciri khas budaya kuat *thickness, extent of sharing, dan clarity of ordering*. (Sathe, 1985:15 dalam Ndraha, 2003:122-123). Sedangkan menurut Robbins “A strong culture is characterized by the organization’s core values being intensely held, clearly ordered, and widely shared”.

Semakin kuat budaya, semakin kuat pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia. (Ndraha, 2003:123). Kotter dan Heskett (1997) dalam penelitiannya menyimpulkan betapapun kuatnya budaya dan cocok untuk situasi atau lingkungan (*context*), tetapi tidak untuk situasi lainnya. Sehingga diperlukan dimensi lain yaitu ketepatan dan kecocokan. Budaya yang kuat namun pelaksanaannya tidak sesuai dengan situasi sesungguhnya dapat mengakibatkan orang berperilaku menghancurkan. Sehingga menurut Kotter dan Heskett hanya budaya kerja yang mendukung satuan kerja atau organisasi untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkunganlah yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi. (Ndraha, 2003:124).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri. (Triguno, 2004:29).

B. Komitmen

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen

secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

1. Pengertian

Menurut Zainuddin (Makalah, Jakarta, 25 Juli 2002) dalam Porter (Mowday, dkk, 1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Richard M. Steers (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap

organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

2. Jenis Komitmen

Komitmen organisasi menurut pendapat Zainuddin (Makalah, Jakarta, 25 Juli 2002) dapat dibedakan menjadi 2 bagian:

1. Jenis Komitmen menurut Allen & Meyer

Allen dan Meyer (dalam Dunham, dkk 1994: 370) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *afektif*, *normatif* dan *continuance*.

- a. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
- b. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
- c. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif

yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

3. Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.

Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah:

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

4. Menumbuhkan Komitmen

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya

1. Identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994)
2. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkab mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang

dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

3. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989 :79, dalam makalah oleh Zainuddin (Makalah, Jakarta, 25 Juli 2002). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.
4. Ahli lain, Beynon (dalam Marchington, 1986 : 61) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh pegawai dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga pegawai memperoleh kepuasan kerja, maka pegawaipun akan menyadari pentingnya memiliki

kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

5. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto, 1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

6. Pegawai Kontrak

Mengingat bahwa seringkali di dalam suatu organisasi terdiri dari pegawai tetap dan juga pegawai kontrak, maka masalah komitmen seringkali menjadi pertanyaan pihak organisasi terhadap pegawai kontrak. Secara psikologis tentu perlu dicermati, karena komitmen organisasi, munculnya lebih psikologis dibanding kebutuhan sosial-ekonomi yang bersumber dari gaji atau upah. Orang mencari kerja awalnya agar memperoleh status sebagai pegawai dan mendapatkan

imbalan berupa gaji atau upah. Namun setelah bekerja tuntutananya cenderung menjadi meningkat, misalnya apakah suasana kerjanya menyenangkan atau tidak, apakah ia merasa sejahtera atau tidak, merasa puas dengan pekerjaan dan apa yang didapat, dsb. Semua faktor tersebut akan memberikan andil terhadap munculnya komitmen organisasi.

Pada pegawai kontrak, umumnya masa 6 (enam) bulan pertama adalah periode dimana pegawai baru menyesuaikan diri dengan tugas, dan biasanya pada saat tersebut lah ia baru terlihat efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya. Namun sayangnya jika ia ternyata cuma dikontrak 1 (satu) tahun, maka dalam bulan-bulan berikutnya ia sudah harus berpikir bahwa akhir tahun masa kontrak habis dan harus memperpanjang, itupun masih meragukan apakah dapat diperpanjang atau tidak; jika secara kebetulan ternyata tidak dapat diperpanjang maka secara disadari atau tidak ketentrangan dalam menjalankan tugas terganggu. Begitu juga jika diperpanjang untuk tahun kedua, maka pada akhir tahun pegawai umumnya sudah terlihat gelisah karena setelah tahun kedua kemungkinan untuk diperpanjang sangat kecil (terbentur peraturan, dll), sehingga efisiensi kerjanya menjadi kurang, karena perhatiannya pasti lebih tercurah untuk mencari kerja di tempat lain. Dalam kondisi tersebut maka bagi pegawai kontrak tentu sulit diukur tingkat komitmennya terhadap organisasi, apalagi jika kita melihat bahwa komitmen tersebut menyangkut aspek loyalitas dan

sebagainya. Dengan dasar ini maka penting bagi pihak manajemen (pengusaha) untuk menentukan pekerjaan atau jabatan apa saja yang cocok untuk pegawai kontrak sehingga tidak merugikan organisasi di kemudian hari.

7. Dua Pihak

Dengan membaca uraian di atas, maka terlihat bahwa komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang pegawai yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja ternyata selain ia mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ternyata didapati adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan. Hal itu tentu akan memupuk berkembangnya komitmen individu tersebut terhadap organisasi. Apalagi jika tersedia faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan ia dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

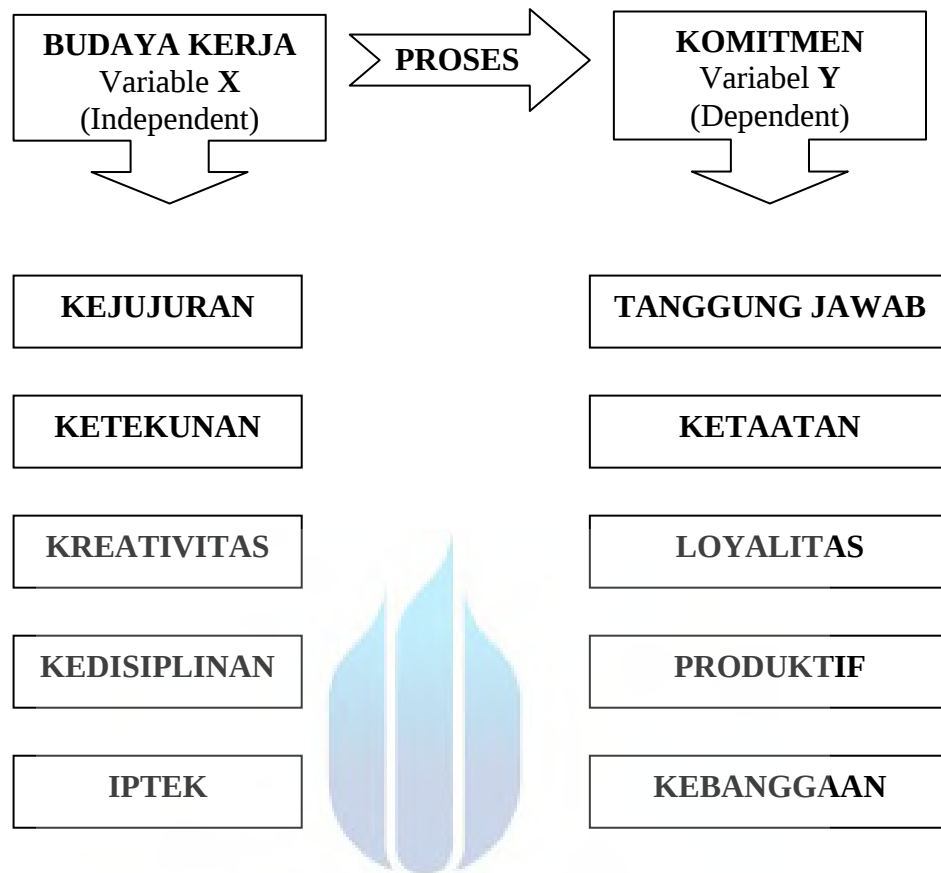
Sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi makin luntur atau bahkan mungkin ia cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan berbagai gejolak seperti korupsi, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, terlibat tindakan kriminal dan sebagainya.

C. Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen karyawan

Budaya yang dibangun dari nilai-nilai yang dianut dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen pegawai sehingga pegawai dengan mudah akan memahami nilai-nilai dan norma yang dianut dalam satuan kerja dan menerapkannya dalam lingkungan kerja sebagai pedoman dalam berperilaku. Dalam Kepmenpan RI Nomor 25/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa untuk melaksanakan pengembangan nilai-nilai dasar Budaya Kerja Aparatur Negara dilingkungan instansi/lembaga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan diperlukan komitmen secara konsisten dalam kerangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kewenangan pada bidang masing-masing instansi. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja akan menunjukkan sikap dan perilaku positif serta cenderung mempertahankan keanggotaannya sebagai wujud kebanggaan pada satuan kerja yang dianggap mampu memenuhi harapannya.

Menurut Sentono (1999:82-83) hasil dari budaya adalah menekankan adanya etika kerja yang perlu dimiliki setiap pegawai. Artinya setiap pegawai harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup pegawai. Pegawai cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Pegawai mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap satuan kerja dan tujuannya. Komitmen juga akan tetap dipegang sebagai bentuk kesetiaan. Satuan kerja atau organisasi dengan budaya yang berorientasi kuat pada hubungan manusia diwarnai akan kepedulian pada komitmen (West, 1997:130).

Komitmen pegawai tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai (Shadur, Kienzle dan Rodwell, 1999). Budaya dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen pegawai, karena budaya yang dibangun sejalan dengan nilai-nilai yang dianut pegawai. Atau dengan kata lain pegawai yang komit akan bersedia memberikan diri mereka dengan suka rela untuk memajukan satuan kerjanya. Dari uraian tersebut disimpulkan bahwa budaya mempunyai peran dalam mengikat pegawai untuk selalu bekerja sama mencapai keberhasilan dengan tetap menerapkan nilai-nilai yang mampu menggerakkan komitmen pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual
 Sumber: Widyoyudono (Semarang, 2000)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat perusahaan

PT. Gilang Patria Motor (GP-Motor) berdiri tanggal 11 September 2003 (dengan akte pendirian Nomor : 1 oleh notaris MG. Indah Wahyumukti B., S.H. dan disahkan oleh Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-23703HT.01.01.TH.2003) berusaha di bidang perdagangan dan jasa yang dalam hal ini terfokus untuk menjadi dealer Yamaha Motor yang meliputi penjualan motor, Suku cadang motor dan Service Motor. Ruang pameran/show room kendaraan yang dilengkapi dengan ruang service dan penyediaan suku cadang original memudahkan bagi pemilik kendaraan dalam perawatan yang baik sehingga kehandalan kendaraan motor Yamaha yang dimiliki masyarakat makin tinggi.

Dalam operasionalnya GP-motor dipimpin oleh :

Komisaris	: Ir. John Paulus Pantouw, MS/Supervisi pelaksana
Direktur	: Agung Januri/Penanggung jawab Show Room
	Pricipal
Pengawas Keuangan	: Retno Utaira SE, MM

Dalam pelaksanaanya principal dibantu beberapa staff di bidang administrasi keuangan, tenaga penjualan, tenaga pelayanan service/perbaikan kendaraan, tenaga suku cadang dan bagian umum. Perusahaan ini berlokasi di daerah Komplek Ruko Puri Indah Blok A No. 18-19-20 kelurahan Tlajung Udik – Kecamatan Gunung Putri – Kabupaten Bogor yang akan melayani masyarakat daerah perindustrian dan perumahan Gunung Putri khususnya dan kabupaten Bogor secara umum.

2. Administrasi

Akte Pendirian : Nomor : 1 oleh Notaris MG. Indah Wahyumukti B., S.H. tertanggal 11 September 2003

Pengesahan : Pengesahan oleh Departemen Kehakiman dan Hak asasi manusia Republik Indonesia Nomor : C-23703HT.01.01.TH.2003 Tertanggal 6 Oktober 2003

Tanda Daftar Perush.: Nomor DTP : 102615001703 berlaku s/d 17 Oktober 2008 Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan Pariwisata tertanggal 17 Oktober 2003

SIUP : Nomor 510/304-INDAGPAR/PM/X/2003 oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan pariwisata tertanggal 28 Oktober 2003

Keterangan Domisili : Nomor : 141/III/2004 Kepala Desa Tlajung Udik-Gunung Putri Tertanggal 24 Maret 2004

Keterangan Terdaftar : Nomor: PEM-6422/WPJ.08/KP.0803/2003

Direktorat Jenderal Pajak tertanggal 18 September
2003

NPWP : 02.323.664.9-407.000

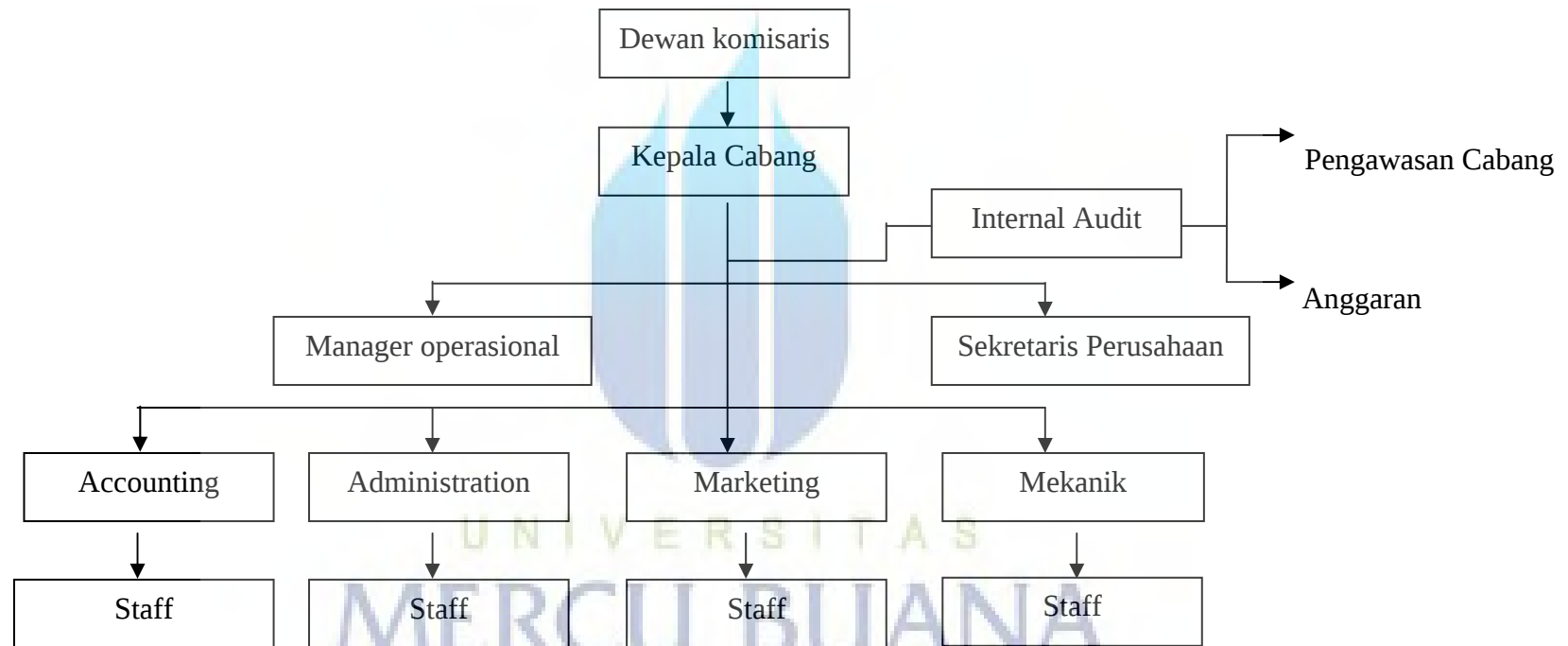
Lokasi Show Room : Komplek Ruko Putri Indah Blok A No. 18-19-20
Kelurahan Tlajung Udik-Kecamatan Gunung Putri-
Kabupaten Bogor

Luas Show Room : 300m²

Terdiri : - Ruang pameran kapasitas 30-40 motor (140m²)
a. Ruang service kapasitas 6 setting (70m²)
b. Ruang kantin luas (30 m²)-lantai 2
c. Ruang Suku cadang (18 m²)
d. Ruang Gudang penyimpanan kendaraan kapasitas 30bh dan
bias siexpand menjadi 60bh

Status : Milik sendiri dengan Sertifikat HGB s/d Tahun
2007

2. Struktur organisasi



Gambar. 3.1
Struktur Organisasi PT.Gilang Patria Motor
 Sumber : Company Profile PT GP Motor

B. Metode Penelitian

Berdasar latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang ada maka penelitian ini termasuk penelitian kausal adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variable (*Independent variable*) terhadap variable tertentu (*dependent variable*). Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya kerja (*Independent variable*) terhadap Komitmen karyawan (*dependent variable*).

C. Hipotesis

Berdasarkan masalah, dan kajian teoritis yang dikemukakan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap komitmen pegawai di PT Gilang Patria Motor.

D. Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari dengan lamanya bekerja di PT Gilang Patria Motor sekurangnya 2 (dua) tahun. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh sampel yang benar-benar telah mengenal budaya kerja sehingga dapat mengintegrasikan dalam bentuk kemampuan dan komitmen. Berdasarkan daftar hadir dan survei tahap awal jumlah karyawan seluruhnya adalah 55 orang dan terdapat 4 departemen didalamnya. Dan menurut data survei jumlah karyawan yang memiliki masa kerja paling sedikit 2 tahun dan sudah

menjadi karyawan tetap adalah sebanyak 40 orang. Berikut tabel jumlah karyawan berdasarkan masa kerjanya.

Tabel 3.1

**Jumlah Karyawan berdasarkan masa kerja di
PT Gilang Patria Motor**

Departemen	Jml Karyawan	Masa kerja ≥ 2 th
Accounting	6	4
Marketing	28	24
Admin	11	5
Mekanik	10	7
Jumlah	55	40

Sumber : Data kuisioner yang diolah

Untuk menetapkan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (sevilla, et, al, 1993:161), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (E)^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = error (%) yang dapat ditolerasi terhadap ketidak tepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi error yang digunakan 10%

Maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah :

$$n = \frac{55}{1 + 55 (10\%)^2}$$

$$n = 35,48 = 35 \text{ orang}$$

Sampel dalam penelitian ini diambil secara random dari setiap stratum dengan menggunakan seluruh populasi karyawan yang bekerja selama 2 tahun atau lebih yaitu sebanyak 40 orang, sehingga tidak menggunakan rumus Slovin . Oleh karena populasi memiliki karakteristik tugas pokok dan fungsi maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Dengan teknik *simple random sampling* diharapkan setiap anggota sub populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga sampel yang dipilih dapat mewakili seluruh sub populasi yang ada.

E. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas adalah budaya kerja pegawai (X) yang meliputi: budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, budaya iptek
2. Variabel terikatnya adalah Komitmen (Y)

Guna menghindari kesalahan dalam mengartikan variable-variabel yang di analisis atau untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini, perlu dijelaskan definisi operasional untuk masing-masing variabel.

Tabel 3.2
Variabel Bebas atau budaya kerja (X)

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator
Budaya kerja	1. Kejujuran	- Budaya sikap yang berpihak pada kebenaran dan sikap moral yang terpuji - Budaya berani untuk mengatasi dirinya sendiri, berani menolak dan bertindak melawan segala kebatilan yang bertentangan dengan suara hati / kalbunya
	2. Ketekunan	- Budaya teliti, rajin mendalami sesuatu pekerjaan atau tugas yang secara konsisten dan berkelanjutan sesuai dengan komitmen yang disepakati - Budaya perhatian terhadap hal-hal kecil dalam pekerjaan
	3. Kreativitas	- Budaya menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan - Budaya menghadirkan aneka solusi tepat mengatasi masalah dalam pelaksanaan tugas
	4. Kedisiplinan	- Budaya sikap untuk tidak menentang aturan-aturan dan norma yang berlaku - Budaya penegakan hukum dengan sanksi yang tegas

Sumber: Widyo yudono (Semarang, 2000)

Tabel 3.2 Lanjutan
Variabel Bebas atau budaya kerja (X)

	5. Iptek	- Budaya penguasaan iptek merupakan suatu hal yang harus dimiliki setiap pegawai guna mempercepat tugas pelayanan - Pemanfaatan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi guna mempercepat tugas pelayanan
--	----------	---

Sumber: Widyo yudono (Semarang, 2000)

Indikator-indikator tersebut di atas kemudian dijabarkan dalam bentuk kuesioner. Penilaian dilakukan dengan scoring skala Likert, dimana nilai-nilai pertanyaan mempunyai lima kemungkinan jawaban yaitu;

- Katagori sangat setuju dengan skor = 4
- Katagori setuju dengan skor = 3
- Katagori tidak setuju dengan skor = 2
- Katagori sangat tidak setuju dengan skor = 1

Variabel Terikat

Komitmen adalah rasa keterikatan yang kuat antara pegawai terhadap falsafah dan satuan kerja sehingga pegawai rela melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas, yang telah ditetapkan dalam satu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang dipegang teguh bersama, dengan indikator yaitu;

Tabel 3.3
Variabel Terikat atau Komitmen Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator
Komitmen Karyawan	1. Tanggung jawab	- Mencapai sasaran dan tujuan - Merekomendasikan hal-hal positif
	2. Ketaatan	- Kesiediaan menerima pekerjaan apa saja - Memegang teguh visi, misi
	3. Loyalitas	- Menjaga nama baik perusahaan - Mentaati peraturan perusahaan
	4. Produktif	- Mengembangkan diri - Mengikuti prosedur yang ditetapkan
	5. Kebanggaan	- Bangga akan hasil tugas - Keberhasilan menghadirkan solusi yang tepat

Sumber: Widyo yudono (Semarang, 2000)

Indikator-indikator tersebut di atas kemudian dijabarkan dalam bentuk kuesioner. Penilaian dilakukan dengan skoring, dimana nilai-nilai pertanyaan mempunyai lima kemungkinan jawaban yaitu;

- Katagori sangat tinggi dengan skor = 4
- Katagori tinggi dengan skor = 3
- Katagori rendah dengan skor = 2
- Katagori sangat rendah dengan skor = 1

F. Metode Pengumpulan Data

Proses pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan;

Penelitian Lapangan (Field Research)

Adalah metode yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung pada perusahaan yang menjadi obyek riset/penelitian yaitu PT Gilang Patria Motor, sehingga data yang diperoleh diyakini kebenarannya. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Pengumpulan data primer menggunakan alat (media) untuk mempermudah pembahasan penelitian yaitu dengan kuesioner. Dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Kuesioner ditujukan untuk pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti yaitu karyawan di PT Gilang Patria Motor Cileungsi. Pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden.

H. Metode Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, data di analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana (*simple regresi*) dengan menggunakan program SPSS 10.01. Untuk hasil penelitian dari kuesioner, ditampilkan dalam bentuk tabulasi silang.

Untuk dapat menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap karyawan, maka metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode :

Analisis data kuantitatif

“ *Analisis kuantitatif adalah analisis data dengan berdasarkan pada angka-angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistik deskriptif*” (Sugiyono,2005:142). Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Kuat tidaknya pengaruh variabel x terhadap variabel y, penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan :

a. Analisis Regresi

Adalah suatu analisis dengan metode statistik yang dipakai untuk menentukan hubungan fungsional antara dua variabel. Tujuan akhir dari metode analisis regresi ini biasanya untuk meramalkan atau menduga nilai dari suatu variabel yang bersesuaian dengan nilai tertentu dari suatu variabel lainnya. Dalam hal ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel x (budaya kerja) dan variabel y (komitmen karyawan). Sedangkan yang ingin dilihat disini adalah seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan regresi linier sederhana.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = Subyek dalam variable dependen yang diprediksikan
(komitmen karyawan)

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu (Budaya kerja)

Untuk mencari nilai a dan b menggunakan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Nilai b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka nilai b juga besar, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka nilai b juga rendah (kecil). Selain itu bila koefisien korelasi negatif maka harga juga negative, dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif. Untuk menghitung nilai b harus terlebih dahulu dihitung korelasi antara budaya kerja dan komitmen karyawan.

b. Pengujian Hipotesis

Menurut J. Supranto dalam bukunya statistik (1994:231), hipotesis adalah suatu anggapan atau dugaan yang belum tentu kebenarannya, untuk mengetahui apakah anggapan atau dugaan itu benar atau tidaknya maka dilakukan uji hipotesis atau uji t. Uji t bertujuan untuk membuktikan awal penelitian apakah terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

1) Menentukan perumusan hipotesis

Rumus pengujian hipotesis dapat dilihat dibawah ini :

- a. $H_0 : \beta = 0$: Berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel X (budaya kerja) terhadap variabel Y (komitmen karyawan)
- b. $H_a : \beta \neq 0$: Berarti ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel X (budaya kerja) terhadap variabel Y (Komitmen karyawan).

2) Menghitung nilai statistik uji t

$$T_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Untuk mencari S_b (kesalahan standar koefisien regresi) maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$S_b^2 = \frac{Se^2}{\sum X^2 - (\sum X)^2 / n}$$

$$Se^2 = \frac{\sum Y^2 - b^2 \sum X^2}{n - 2}$$

Keterangan :

b = Nilai regresi

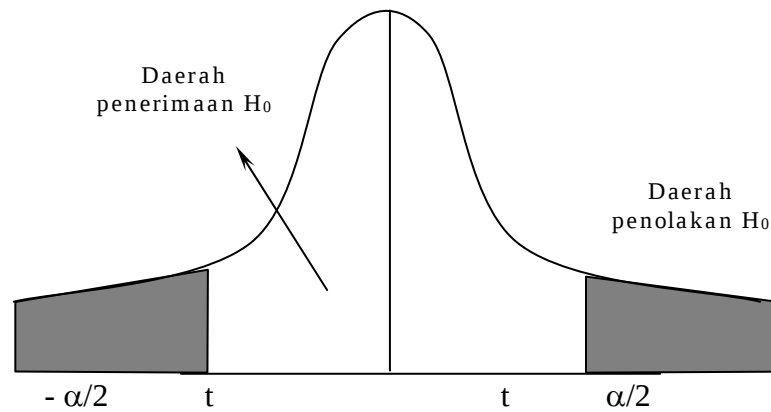
Sb = Standar deviasi (simpangan baku)

Se = Kesalahan standar regresi

Dimana t adalah observasi yang digunakan untuk pengujian hipotesis, atau disebut juga dengan t hitung. Nilai t ini dibandingkan dengan $(n-2)$, $t_{\alpha/2 ; (n-2)}$, atau $t - \alpha/2 ; (n-2)$. Dimana α adalah taraf signifikasn (signifikan level) yaitu berapa besarnya kesalahan yang menyebabkan resiko yang dapat ditolerir, pada umumnya digunakan $\alpha = 5\%$ dengan tingkat kepercayaan 95 %, dan t_{α} dapat diperoleh dari t table dengan menggunakan nilai α dan derajat kebebasan $(n-2)$. Hasil perbandingan ini digunakan untuk memutuskan apakah kita akan menolak atau menerima hipotesis.

Mencari t_{table} dengan menggunakan taraf uji satu pihak dan menentukan daerah kritis. Untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima, maka persyaratannya adalah apabila $t > t_{\alpha/2 ; (n-2)}$ atau $t < t - \alpha/2 ; (n-2)$ maka hipotesa tersebut ditolak, sedangkan apabila t berada antara $t - \alpha/2 ; (n-2)$ sampai dengan $t_{\alpha/2 ; (n-2)}$ maka hipotesa tersebut diterima, berarti hipotesa tersebut dapat dipertanggungjawabkan untuk mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengujian

hipotesis pihak kanan atau pihak kiri (one tail). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.4
Daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis
TwoTail (dua pihak)

Uji dua pihak digunakan bila hipotesis nol (H_0) berbunyi "sama dengan" dan hipotesis alternatifnya (H_a) berbunyi "tidak sama dengan" ($H_0 =$, $H_a \neq$)

UNIVERSITAS
 MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap komitmen. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis secara statistik sebagai berikut:
 - a. Hasil R square sesuai penghitungan SPSS versi 12.00 sebesar 99,1 %, artinya variabel Budaya kerja berperan memberikan kontribusi sebesar 99.1% terhadap variabel Komitmen sedangkan sisanya (100 % - 99.1 %) sebesar 0,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.
 - b. Berdasarkan tabel 4.27 hasil penelitian tersebut menunjukkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 6,213 + 0,683 X$$
 Nilai b sebesar 6,213 memberi arti bahwa setiap penambahan satu unit variabel budaya kerja (x) akan memberikan kenaikan terhadap komitmen karyawan (y) sebesar 0,683 karena nilai b = 6,213 ternyata positif, maka setiap penambahan satu unit variabel budaya kerja yang akan diimbangi dengan kenaikan terhadap komitmen karyawan sebesar 0.683.
 - c. Nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($64,446 > 1,684$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya bahwa budaya kerja berpengaruh positif searah dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka diajukan

beberapa saran sebagai berikut;

1. Untuk mewujudkan pegawai yang mempunyai kemampuan dan komitmen, Selain “*reward and punishment*“, PT. Gilang Patria Motor perlu menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang ingin dikembangkan dengan memperhatikan pada aspek manusianya (fundamental psikologis untuk berubah), agar dapat mengikuti nilai-nilai budaya kerja tersebut antara lain;
 - a. Menumbuhkan nilai-nilai kejujuran pada pegawai dengan mengeluarkan aturan penilaian yang memberikan kenikmatan bagi pegawai yang jujur, dan merugi bagi pegawai yang tidak jujur, dan dilaksanakan secara konsisten sehingga tidak lagi ada kesan bahwa pegawai yang jujur justru tersingkir, dan yang tidak jujur justru beruntung.
 - b. Mengarahkan pengembangan sistem yang dapat memacu loyalitas kepada profesi, setara dengan berbagai profesi lain yang bermutu tinggi. Untuk menumbuhkan rasa bangga serta mencintai profesinya pegawai harus dijamin kesejahteraannya dengan sistem imbalan yang adil dan setara dengan nilai kerjanya sesuai harga pasar tenaga kerja.
 - c. Mendorong kreativitas, dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang memberikan kenikmatan (jasmaniah dan/atau badaniah) bagi yang menemukan cara kerja yang lebih baik, dan dilaksanakan secara konsisten sehingga tidak terjadi keadaan yang digambarkan sebagai pegawai yang pintar dan bodoh atau rajin dan pemalas penghasilannya sama.

- d. Mendorong disiplin pegawai dengan mengeluarkan aturan dan penilaian publik yang memberikan dorongan untuk disiplin, seperti tanda penghargaan atau imbalan lain bagi pegawai yang disiplin dalam waktu lama, dan memberikan tindakan yang merugikan kepada pegawai yang indiscipliner dan dilaksanakan secara konsisten.
 - e. Mendorong dan meningkatkan iptek dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang mengarah pada peningkatan keterampilan kerja pegawai dengan memberikan ujian keterampilan, beasiswa peningkatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta mengurangi rasa harga diri bagi yang tidak berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya terhadap kerja.
2. Agar nilai-nilai budaya tersebut tidak hanya diterima begitu saja, tetapi juga dapat tertanam kuat dan benar-benar terwujud dalam kehidupan nyata pegawai, maka perlu dibentuk kelompok budaya kerja melalui pendekatan secara sinergis yaitu sosialisasi dari dalam diri pegawai sendiri, dipadukan dengan sosialisasi kepada masyarakat. Sosialisasi kepada masyarakat dianggap sangat strategis karena dapat membentuk opini publik yang diharapkan dapat berdampak positif terhadap perubahan lingkungan sosial yang mendorong perubahan sikap dan perilaku setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999. *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Ed 1, Yogyakarta : BPFE.
- <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>
- Kantor MENPAN, *Pemasyarakatan Budaya Kerja*, s.k., No. 04/1991
- Kisdarto, 2000. *Budaya Kerja Bukan Robotisme*. *Majalah Manajemen*, No. 141, Mei, hlm. 10-11
- McKenna, E dan Nich B, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Yogyakarta.
- Prasetya, Buletin 2001. *Mengenal Program Budaya Kerja*, No. 01, Januari. Surabaya, hlm 12
- Robbins, SP, 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Ed Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Sinamo, Jansen H, 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika.
- Sofo, F, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed 1, Surabaya : Airlangga University Press.
- Stoner, J.A.F, R.E. Freeman dan Daniel R.G, 1996. *Manajemen*, Jilid 1, Ed Indonesia, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.