

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PT. ALLIANZ LIFE INDONESIA**

SKRIPSI
Program Studi Manajemen

Nama : Rahmat Hidayat

NIM : 03102-118



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PT. ALLIANZ LIFE INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen S-1

Nama : Rahmat hidayat

NIM : 03102-118



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rahmat Hidayat
NIM : 03102 - 118
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT. ALLIANZ LIFE INDONESIA

Tanggal Ujian Skripsi :

Disahkan Oleh :

Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Dra. Daru Asih, M.Si)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Hadri Mulya, M.Si)

Tanggal :

(Tafiprios, SE, MM)

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rahmat Hidayat
NIM : 03102-118
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen
Organisasional Pada PT. ALLIANZ LIFE
INDONESIA
Tanggal Ujian Skripsi : 12 September 2007

Disahkan Oleh :
Pembimbing

(Daru Asih, SE.,M.Si)

Tanggal :

Dekan

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Hadri Mulya, M.Si)

Tanggal :

(Tafipprios, SE, MM)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir guna mendapat gelar S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada :

1. ALLAH SWT yang selalu memberikan rahmatnya kepadaku, dan telah membuat sesuatu yang tidak mungkin menjadi mungkin untuk ku.
2. Baginda Nabi Besar Muhamad. SAW. Yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan zaman yang terang benderang.
3. Untuk keluarga tercinta Bapak Ibu ku yang telah memberikan dukungan berupa moril, materil dan Doa-doanya sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Untuk Bapak Ibu ku tercinta yang telah memberikan kasih sayangnya padaku dari mulai aku dalam kandungan hingga saat ini.
5. Untuk kakak-kakak ku tercinta yang selalu memberikan motivasi serta dukungannya padaku dan akhirnya skripsi ini bisa selesai.
6. Bapak Drs. Hadri Mulya, Msi selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
7. Bapak Tafiprios, SE, MM Selaku ketua jurusan manajemen S1 Fakultas Ekonomi Mercu Buana.
8. Dra. Daru Asih, Msi selaku pembimbing skripsi saya yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada PT. Allianz Life Indonesia yang telah Memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset.

10. BWAT (Ayanku Tercinta Shanty) yang telah ngasih inspirasi bwat gw, and ga pernah bosan dengerin ocehan gw!!! And akhirnya skripsi ini bisa selesai ‘ makasih sayang ‘
11. Terima kasih bwat OM. FRAN yang telah membantu untuk ngedapetin data di PT. Allianz Life Indonesia.
12. Thank to BWAT Band gue” Jupiter Zet ” And Personil-personil Jupiter Zet Irons Vocalis, Arin Bassis, Nandoy Gitaris cepetan Donk Punya cewek, Thank To Bwat Temen-temen yang slalu kasih masukan bwat gw di dalam bidang music.
13. Bwat Jupiter Zet, semoga Band gw ini bisa sukses And kapan NIH..... Kita rekaman???????? Sukses Slalu semoga cepet rekaman And punya Album Aminnnnn.....!!!!!!
14. To My Bro In The cost crew.... Terima kasih Brother atas mimpi N Kenangan yang pernah kita lewati dengan tangis, tawa dan ego yang selalu ada disetiap kebersamaan kita. Mungkin ku masih rindu caci & makian kalian.....!!!!!! Thenk’s 4 All Brother (ucok Jp, SE “nan Ganteng”, Yang selalu ngasih masukan bwat gw n ngajarin gw spss, Heri “kusut”, Ronal “jeger”, Yudi “kribo”, Irvan “buluk”, ucok “messi”, SE alias **Adebayor** , Tio “cambell”, Ifi , “cink” Ipoel, Mas Tyo, Boz Eko,SE, Angga BJ, SE, Joy Air Jeruk, Boy, Evanezz (sableng), Acory, Opeeee, Mandoel, Ade Endut, Joko, Deddy Pelor, Ade Suryawan En All 2002 yang Kucintai dan Kusayangi, Oh ia en juga Cewe-2 yang memberi inspirasiku dkk).

Jakarta, Maret 2007

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel.....	iv
Lampiran Gambar.....	v
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Pembatasan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Mamfaat Penelitian.....	3
BAB II. LANDASAN TEORI.....	5
A. Hakekat Sumber Daya Manusia.....	5
B. Pengertian Budaya Organisasi.....	10
C. Komitmen Organisasi.....	17
D. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi.....	22
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	23
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	33
B. Metode Penelitian.....	28
C. Hipotesis.....	28
D. Sampel Penelitian.....	29

E. Variabel dan Pengukurannya.....	29
F. Definisi Operasional Variabel.....	29
G. Metode Pengumpulan Data.....	30
H. Metode Analisis Data.....	32
BAB VI. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Karakteristik Responden.....	36
B. Analisa Hasil Kuesioner Tentang Budaya Organisasi.....	38
C. Analisa Hasil Kuesioner Tentang Komitmen Organisasional.....	49
D. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional..	60
E. Uji hipotesis.....	62
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
Daftar Pustaka.....	I
Lampiran.....	II

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	: Karakteristik Responden.....	36
Tabel 4. B. 1	: Kekurangan fasilitas yang tersedia dapat menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan.....	38
Tabel 4. B. 2	: Perlunya dilakukan terobosan-terobosan baru pada organisasi Perusahaan.....	39
Tabel 4. B. 3	: Jaminan perlindungan dari kemungkinan kecelakaan pekerjaan, dapat Mendorong untuk bekerja lebih giat.....	40
Tabel 4. B. 4	: Suasana keakraban yang diciptakan dapat menjalin komunikasi dengan Baik.....	41
Tabel 4. B. 5	: Adanya kordinasi kerja yang baik dapat menyelesaikan masalah dalam Pelaksanaan pekerjaan.....	42
Tabel 4. B. 6	: Unsur pemimpin perusahaan selalu berupaya mengajak untuk memahami Dan mentaati setiap ketentuan / aturan yang berlaku.....	43
Tabel. 4. B. 7	: Pendapatan yang diterima sudah sesuai jika dibandingkan dengan Pekerjaan yang dilaksanakan.....	44
Tabel. 4 B. 8	: Komunikasi dengan rekan kerja sudah cukup terjalin dengan baik.....	45
Tabel 4. B. 9	: Pengawasan berorientasi pada kepentingan organisasi, artinya tidak	

Memberi pengecualian terhadap para pelangar peraturan yang Berlaku.....	46
Tabel 4. b. 10 : Dalam melakukan pekerjaan anda senantiasa menunggu perintah Dari atasan.....	47
Tabel 4. B. 11 : Rekapitulasi budaya organisasi.....	48
Tabel 4. C. 1 : Saya tidak punya memiliki rasa memiliki terhadap organisasi ini.....	49
Tabel 4. C. 2 : Saya membanggakan organisasi ini kepada orang-orang di luar Organisasi ini.....	50
Tabel 4. C. 3 : Saya merasa masalah yang dihadapi organisasi merupakan masalah Saya juga.....	51
Tabel 4. C. 4 : Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.....	52
Tabel 4. C. 5 : Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk Membantu organisasi ini sukses berhasil.....	53
Tabel 4. C. 6 : Saya membanggakan kepada kepada orang lain bahwa organisasi Tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus.....	54
Tabel 4. C. 7 : Saya merasa sedikit setia kepada organisasi tempat saya bekerja.....	55
Tabel 4. C. 8 : Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap Bekerja dengan organisasi.....	56
Tabel 4. C. 9 : Menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi adalah Sama.....	57
Tabel 4. C. 10 : Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya Adalah bagian dari organisasi.....	58

Tabel 4. C. 11 : Rekapitulasi komitmen organisasional.....	59
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi telah menjangkau beberapa aspek kehidupan masyarakat, khususnya sumber daya manusia menjadi salah satu bagian yang vital dalam kegiatan proses produksi perusahaan, dan sebagai penggerak dari keseluruhan kegiatan yang ada karena tanpa adanya manusia suatu kegiatan tidak mungkin dapat berjalan, atas dasar itu maka seharusnya suatu perusahaan perlu memperhatikan kepribadian dari karyawan.

Pada kenyataannya banyak perusahaan yang berada pada saat ini kurang memperhatikan keberhasilan atau tidak berhasilnya perusahaan . Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dibutuhkan kemampuan teknik yang tinggi, tetapi berkaitan erat dengan persoalan manusia yang antara lain berkenaan dengan keteraturan perilaku seseorang dalam berinteraksi, berkembangnya nilai dan norma-norma moral dalam kelompok kerja yang didukung oleh perusahaan, serta falsafah yang menjadi landasan kebijaksanaan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan.

Era globalisasi berkembangnya zaman dan maju searah dengan perkembangan teknologi dan budaya. yang ada di Indonesia membuat banyak pula berbagai macam sikap perilaku dan tingkah laku dari seseorang atau masyarakat sesuai dengan budaya yang ada pada saat ini.

Mengingat faktor manusia yang sangat dominan dan menentukan perkembangan suatu perusahaan maka dalam peranannya manusia perlu dipelihara dan dibina serta dipertahankan dengan baik. Dengan kata lain pihak perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari karyawan itu sendiri, sebaliknya pihak karyawan harus memahami keadaan dan tujuan perusahaan sehingga karyawan dapat memahami kedudukannya di perusahaan untuk mengembangkan karya dan tujuan pribadinya.

Maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis mengadakan penelitian dengan judul.

“ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Allianz Life Indonesia ”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas mengenai pentingnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah :

“ Bagaimanakah Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Allianz Life Indonesia ”

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan adanya budaya dimasyarakat, maka yang dapat diambil adanya pola perilaku dari karyawan, nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi yang sebenarnya berfungsi mengarahkan dan membimbing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan budaya yang ada pada perusahaan serta lebih strategis menjadi pedoman untuk menjawab bagaimana perusahaan akan mencapai sukses dalam usahanya. Karyawan yang diteliti adalah karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dan penelitian ini sebagai berikut:

“Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasional”

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

“ Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Allianz Life Indonesia ”

Adapun manfaat dan kegunaan penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Allianz Life Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional yang selama ini masih perlu ditingkatkan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi para pembaca mengenai Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Allianz Life Indonesia.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakekat Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut Manullang,dkk (2001: 6) manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk melakukan pekerjaan melalui orang-orang. Manajemen juga merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengkoordinir sumber daya manusia dan material maupun orang-orang yang menjalankan organisasi atau perusahaan. Faktor manusia selalu berperan aktif dan sangat dominan di dalam setiap kegiatan, karena manusia menjadi perencana, perilaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam mengatur pegawai merupakan suatu yang sulit dan kompleks sifatnya karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang bermacam-macam.

Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu : *men*, *money*, *methode*, *material* dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen tersendiri yang disebut manajemen sumber daya manusia atau sering disebut juga manajemen personalia dikemukakan oleh Malayu S. P Hasibuan (2006 : 1).

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja,Drs.M.Si : 2 : 2005 .

Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Menurut Mutiara (2004 : 8) manajemen adalah sebagai berikut :

Manajemen adalah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Praktek manajemen yang sangat menitik beratkan pada kerja sama dan moral seorang pegawai dapat digolongkan sebagai hubungan antar manusia dalam organisasi. Faktor manusia selalu berperan aktif dan sangat dominan didalam setiap kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya lebih memfokuskan pada bagaimana peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Menurut Griffin dan Ebert (2003 : 245) manajemen sumber daya manusia adalah :

Serangkaian aktifitas organisasi yang diarahkan kepada usaha menarik, mengembangkan, dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif.

Menurut Mutiara (2004 : 15) manajemen sumber daya manusia adalah :

Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Marihot (2002 : 2) manajemen sumber daya manusia adalah :

Keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja,

pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang diatur melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial terdiri dari :

1). Perencanaan (*planning*)

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

2). Pengorganisasian (*organizing*)

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

organisasi. Organisasi hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3). Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

4). Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua aturan-aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi operasional meliputi :

1). Pengadaan (*procurement*)

Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan tenaga kerja yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2). Pengembangan (*development and training*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

3). Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip dari kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

4). Integrasi (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5). Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mau tetap bekerja sama sampai pegawai tersebut pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan atas kebutuhan

sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6). Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lain-lainnya.

B. Pengertian Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu system yang dapat mempengaruhi sifat dan perilaku seseorang. Budaya organisasi merupakan suatu norma-norma dan nilai-nilai yang di anut oleh para anggota organisasi. Nilai-nilai dan norma-norma yang membentuk budaya organisasi. Didalam organisasi, budaya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar bersikap, bertindak atau berperilaku searah dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dan tujuan para karyawan dapat berjalan beriringan.

Namun kadang nilai budaya organisasi yang terdapat di suatu perusahaan, tidak dapat mempengaruhi beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan nilai atau norma budaya yang ada. Oleh karena itu, karyawan yang tidak sesuai dengan nilai atau norma budaya yang ada tersebut, menjadi berkinerja rendah. Hal ini memberi tanada bahwa nilai budaya yang ada di dalam perusahaan tersebut ada yang masih lemah,

sehingga ada yang perlu di perbaiki agar nilai budaya tersebut menjadi budaya yang kuat.

Untuk memperjelas mengenai pengertian budaya organisasi, maka penulis mengutip beberapa pendapat para ahli tentang budaya organisasi: Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Early Suandi (2003:79), mengemukakan:

“Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang di miliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksiterhadap lingkungannya yang beranaka ragam”

2. Asal Mula Budaya Organisasi

Lahirnya nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan-keyakinan adalah atas dasar satu keinginan seseorang atau bebrapa orang yang ingin mencapai tujuan tertentu mereka berkeyakinan bahwa tujuan mereka hanya dapat mencapai menarapkan satu komitmen atau prinsip yang mereka anggap tepat.

Suatu organisasi berdiri atas dasar keinginan para pendirinya untuk mencapai tujuan tertentu, para pendiri merasa dapat mencapai tujuan

tersebut hanya dengan satu ide-ide, komitmen-komitmen, atau prinsip yang mereka anggap tepat, dan diterapkan pada orang yang secara langsung terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Komitmen atau prinsip tersebut berkembang menjadi nilai-nilai, norma-norma atau keyakinan-keyakinan maka lahir suatu budaya yang baru.

Demikian kata lain berarti suatu budaya organisasi lahir dengan sumber utama adalah para pendirinya, seperti yang dikatakan oleh Robbins, dalam Hidayana (2002:255).

Kebiasaan dewasa ini, tradisi, dan cara umum organisasi melakukan segala sesuatu sebagian besar disebabkan oleh apa yang berasal dari apa yang telah dilakukannya sebelumnya dan tingkat keberhasilan yang telah diperoleh melalui usaha tersebut. Ini membawa kita ke sumber paling akhir budaya dari budaya suatu organisasi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Dengan mempelajari pengertian-pengertian tentang budaya organisasi dari para ahli, tentu saja kita dapat melihat budaya dapat berperan penting bagi suatu organisasi, karena suatu budaya dapat mempengaruhi secara langsung perilaku-perilaku para karyawan.

Peran atau fungsi budaya organisasi oleh Robbins dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Hidayana (2002:253), memilih fungsi budaya menjadi lima, yaitu: “Menetapkan tapal batas, memberi identitas pada anggota,

memudahkan timbulnya komitmen, meningkatkan kemantapan sosial, dan pembuat makna dan kendali.”Berikut penjelasannya:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tepal batas, artinya budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota oarganisasi, yang membedakan mereka dengan anggota organisasi yang lain.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi diri seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan system sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi, itu memberikan standar-standar yang tepar untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mebantu dan membentuk sikap serta prilaku para karyawan.

Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa fungsi-fungsi budaya organisasi adalah memberikan pada organisasi dan para anggotanya, memudahkan komitmen secara luas, meningkatkan stabilitas system sosial dan membentuk prilaku para karyawan.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Suatu budaya yang dianut oleh para naggota organisasi, bila diamati secara rinci adalah merupakan beberapa ciri atau karakteristik yang di hargai oleh para anggota oarganisasi.

Untuk lebih jelasnya, penulis mengambil cirri-ciri atau karakteristik-karakteristik utam untuk suatu organisasi dari pendapat dan riset ahlinya yaitu:

Robbins dalam yang diterjemahkan oleh hadyana (2002:248), membagi karakteristi-karakteristik menjadi 7 (tujuh) karakteristik, yaitu: “Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan”. Berikut penjelasanya:

1. Inovasi dan pengambilan resiko adakah njumlah sejauh mana para karyawan didorong untuk berinivasi dan mengambil resiko.
2. perhatian dari rinci sejauh mana para karyawan di harapkan memperlihatkan, kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil adalah sejauh mana manajemenmemutuskan perhatian pada hasil bukanya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi ornag adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja yang di organisasikan sekitar tim tim, bukanya individu-individu.
6. Keagresifan adalah sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukanya santai-santai

7. Kemantapan adalah sejauh mana kegiatan organisasi menakankan dipertahankanya status quo dari pada pertumbuhan.

Dengan nilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan di peroleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan didalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

5. Cara Karyawan Mempelajari Budaya

Budaya diterapkan karyawan oleh perusahaan kepada karyawannya ditempuh berbagai macam cara, baik disengaja ataupun tidak di sengaja di sampaikan secara langsung dari karyawan yang satu ke karyawan yang lain. Dari sini, karyawan sedikit demi-sedikit mempelajari budaya organisasi, sehingga lambat laun mereka terbiasa menerima budaya yang ada diperusahaantersebut untuk dijadikan pegangan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2002:261-264), “Budaya diteruskan dietruskan kepada para karyawan dalam sejumlah ragam, antara lain melalui: cerita, ritual, lambing-lambangyang bersifat kebendaan dan bahasa”.

Melalui cerita;cerita-cerita ini khususnya berupa dongeng dari peristiwa mengenai pendiri organisasi, pelanggaran atura, pengukuran angkatan kerja, lokasi karyawan, reaksi terhadap kesalahan masa lalu, dan mengatasi masalah organisasi. Cerita-cerita ini menghubungkan masa kina pada masa lalu dan memberikan penjelasan serta pegangan bagi karyawan saat ini.

Sedangkan ritual deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai organisasi, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakan yang penting dan mana yang dapat dikorbankan.

Selanjutnya, lambing materi. Lambing materi ini menyampaikan siapa yang penting, sejauh mana kemewahan yang diinginkan oleh esesutif puncak dan jenis perilaku. Seperti mobil, tata letak kantor, dan hal-hal keistimewahan lainnya yang diberikan organisasi kepada para karyawan.

Melalui bahasa; dengan berjalanya waktu, organisasi-organisasi seiring mengembangkan istilah yang unik untuk mendeskripsikan peralatan, kantor, personil utama, pemasok, pelanggan, atau produk yang diberikan dengan bisnisnya. Sekali diserap, peristilahan ini bertindak sebagai suatu sebutan persamaan yang menyatukan anggota-anggota dari suatu budaya atau sub-budaya tertentu.

6. Mempertahankan Budaya

Setelah menyetujui pentingnya fungsi dari sebuah budaya di dalam organisasi, tentu saja budaya didalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu kita pertahankan agar tetap menjadi budaya yang kuat.

Cara-cara untuk mempertahankan suatu budaya, oleh Robbins dalam Hadyana (2002:255-260), adalah dengan: “praktek seleksi, tindakan manajemen puncak, dan metode sosialisasi”.

1. Seleksi tujuannya adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses di dalam organisasi itu.

2. Manajemen puncak, tidakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Lewat apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku, mereka mengenakan norma-norma dalam organisasi.
3. Sosialisasi, organisasi berpotensi membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan budayanya.

Sosialisasi diri atas tiga tahap: prakedatangan , perjumpaan, dan metamorfosis. Tahap pendekatan adalah kurunwaktu pembelajaran sebelum karyawan baru bergabung dengan organisasi itu.

Tahap perjumpaan adalah tahap dalam proses sosialisasi dalam mana seseorang karyawan baru menyesuaikan seperti apa sebenarnya organisasi itu.

Dalam tahap metamorfosis, karyawan baru itu menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaannya, dengan berhasil melakukan peranannya, dan melakukan penyesuaian dari pada nilai dan norma kelompok kerjanya.

Proses tiga tahap ini bertindak pada produktivitas kerja, komitmen pada tujuan organisasi, dan keputusan akhir untuk tetap bersama organisasi itu.

C. Komitmen Organisasi

1.1 Definisi

Menurut Greenberg dan Baron, komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasikan dan

melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Greenberg dan Baron, 2001: 190). Porter, Mowday dan Steers (dalam Miner, 2001: 124) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Sedangkan Stephen P. Robbins (dalam Sjabadhyni dkk, 2001: 456) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (karyawan) 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 karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

2.2 Jenis Komitmen

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Sjabadhyini, 2001: 457) dibedakan atas tiga komponen, yaitu : afektif, normatif dan *continuance*.

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

Meyer dan Allen (dalam Sri Kuntjoro, e-psikologi.com, 25 Juli, 2002) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*.

Karyawan 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 karyawan. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Steers pada 1977 mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Menurut Steers ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu:

karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja. Model yang dikembangkan Steer ini kemudian dimodifikasi oleh Mowday, Porter dan Steers pada 1982 menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja (Sjabadhyni, 2001: 460).

Menurut Long program kepemilikan saham perusahaan bagi karyawan juga bisa menumbuhkan perasaan identifikasi terhadap tujuan-tujuan organisasi (Long, 2001: 110).

Sedangkan Armstrong berpendapat bahwa tiga hal yang dapat mempengaruhi komitmen, yaitu: rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan dan kepercayaan pada organisasi (Armstrong, 2003: 183). Chusmir (dalam Jewell dan Siegall, 2003: 519) berpendapat bahwa karakteristik keluarga juga menjadi salah satu penentu komitmen karyawan pada organisasi. Selain faktor-faktor di atas, faktor harapan pengembangan karir, lingkungan kerja dan gaji/tunjangan juga berpengaruh

D. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi

Dari paparan-paparan diatas telah disebutkan bahwa budaya organisasi sangat penting hubungannya dengan komitmen organisasi, hubungan ini dikatkan oleh pendapat para ahli berikut ini:

Daftar dalam buku manajemen yang telah di terjemakan oleh Emil Salim. Dkk. (2002:107), menyatakan : “ Salah satu hal penting yang dilakukan para pemimpin adalah menciptakan dan mempengaruhi budaya organisasi karena memiliki pengaruh yang besar pada komitmen karyawan terhadap organisasi”.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran umum perusahaan

1. Tujuan Oprasiaonal Penelitian

Tujuan oprasional penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Allianz Life Indonesia

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Allianz Life Indonesia, perusahaan ini berlokasi di JL. Jend. Sudirman Kav. 61-62 jakarta.

Adapun masalah yang diteliti adalah masalah Budaya Organisasi pada PT. Allianz Life Indonesia dan bagaimana pengaruhnya terhadap komitmen organisasional.

B. Waktu penelitian

Waktu penelitian dan pengumpulan data dilakukan oleh penulis pada September 2006.

3. Sejarah Perusahaan

Allianz merupakan salah satu perusahaan terbesar yang berada di banyak tempat di dunia, bergerak dibidang layanan asuransi, perbankan dan manajemen asset. Allianz berdiri pada tahun 1890 di

jerman dan merupakan perusahaan sangat berpengalaman dan mempunyai tradisi yang kuat.

Saat ini Allianz beroperasi di lebih dari 70 negara diseluruh dunia dan melayani 70 juta nasabah di seluruh dunia. Allianz memberikan perlindungan dan pelayanan kepada nasabah, dimana separuh dari nasabah tersebut termasuk dalam kategori perusahaan fortune 500.

Pada tahun 2005 pendapatan total Allianz sebesar 100,9 miliar Euro dan pendapatan bersih mencapai 4,4 miliar Euro dan sebesar 743 miliar Euro merupakan pengelola asset pihak ketiga.

Pada September 2006, kesepakatan merger telah ditangani antara Allianz AG dan RAS Holding S.p.A, dan kemudian Allianz AG merubah namanya menjadi Allianz SE (Societas Europae) suatu perusahaan eropa. Menyusul pendaftaran di itli dan jerman, pada 16 oktober 2006 Allianz SE resmi menjadi perusahaan pertama yang terdaftar di DJ EURO STOXX 50 Index.

Allianz telah berada di asia pasifik sejak tahun 1917, ketika perusahaan ini menyediakan asuransi kebakaran dan pengangkutan untuk kota-kota yang berada ditepi pantai cina.

Sedangkan di Indonesia Allianz pertama kali berada pada tahun 1981 melalui kantor representative yang selanjutnya berdiri sebagai perusahaan asuransi kerugian joint venture di tahun 1989 yang dikenal sebagai PT. Asuransi Allianz Life Indonesia.

Saat ini, Allianz Life Indonesia mengoperasikan lebih dari 75 kantor penjual dan outlet yang berlokasi di 43 kota diseluruh Indonesia mulai dari Banda Aceh sampai Jayapura serta didukung oleh lebih dari 6000 tenaga pemasaran dan 60 account executives.

Allianz juga bekerjasama dengan broker dan distributor alternative seperti Bancassurance, PT. BUSS, perusahaan distribusi baru dan Amway Indonesia berkaitan dengan “merger”nya anak perusahaan RAS Holding S.p.A. dengan Allianz AG dan berubahnya menjadi Societas Europaea (SE), kedua perusahaan dan wakil-wakil karyawan telah menyetujui bahwa segala aspek operasional dan merupakan ketentuan bersama dari Allianz SE. Suatu kesepakatan telah ditandatangani oleh Munich oleh Banda Special Negotiasi, yang mewakilkan kepentingan karyawan, dan direksi Allianz dan RAS. Ini merupakan hambatan penting yang terakhir untuk “merger” yang melintasi perbatasan wilayah dan untuk didirikannya SE. Menyusul prosedur pendaftaran di Italia dan Jerman, maka Allianz AG akan secara resmi menjadi suatu perusahaan Eropa (Societas Europaea), pada pertengahan Oktober. Ini akan merupakan perusahaan pertama yang terdaftar di DJ EURO STOXX 50.

Paul Achietner, anggota direksi Allianz AG dan negosiator utama dari pihak direksi, mengatakan pada saat penandatanganan “Dengan kesepakatan ini” kami telah berhasil mendirikan Societas

Europaea. Kami akan mendasarkan tata kelola perusahaan pada suatu pondasi Eropa yang baru”.

“ Kesepakatan ini memberikan dasar yang bagus untuk pengembangan suatu perwakilan europa untuk kepentingan karyawan,” kata jorg Reinbrecht, wakil dari UNI (jaringan serikat internasional), dan ver. Di (persatuan serikat pekerja untuk sector pelayanan). “Unruk pertama kalinya, anggota sebuah badan pengawas akan terdiri dari wakil-wakil karyawan.”.

Kesepakatan yang telah ditanda tangani pada dasarnya meregulasikan komposisi dan tanggung jawab dari Works Council SE yang akan datang, dan ketentuan koporasi bersama badan pengawas Allianz SE yang baru.

Jadi Works Council SE yang pertama terdiri dari 37 anggota yang berasal dari 24 negara, termasuk sepuluh wakil dari jerman, dan tiga masing-masing dari italic, prancis, dan inggris. Jumlah wakil dari sebuah Negara didalam komite Works SE, tergantung pada jumlah karyawan di negara yang bersangkutan atau jumlah karyawan dalam perusahaan Allianz group yang beroperasi di Negara yang bersangkutan.

Secara khusus , dewan pekerja SE akan memilih hak untuk mendapatkan dan memberikan informasai semua masalah lintas perbatasan. Sebagai tambahan, dewan juga akan memiliki hak untuk memprakarsai tindakan-tindakan lintas perbatasan dibidang

pemerataan kesempatan, keselamatan kerja dan proteksi kesehatan, perlindungan data, pelatihan dasar dan lanjutan.

Dewan pengawas Allianz SE yang mendatang akan terdiri dari 12 anggota. Pemegang saham dan perwakilan karyawan akan memiliki jumlah kursi yang sama didalam dewan pengawas Alianz SE mendatang. Hal ini telah mendapatkan persetujuan dari rapat pemegang saham Allianz AG 8 februari 2006. Dengan demikian, untuk pertama kalinya dalam sejarah Allianz, karyawan dari beragam Negara-negara europa akan memiliki perwakilan dalam dewan pengawas. Dari enam perwakilan karyawan, empat akan berasal dari jerman (termasuk satu perwakilan serikat pekerja) satu orang dari prancis dan satu dari inggris.

Wakil-wakil karyawan berikut telah dicalonkan untuk duduk dalam dewan pengawas Allianz SE yang pertama adalah:

- a. Jean-Jacque Cette (AGF, Prancis)
- b. Claudia Eggert-Lehman (Dresdner Bank, Jerman)
- c. Geoff Hayward (Allianz Cornhill, Inggris)
- d. Jorg Reinbrecht (ver. Di, Jerman)
- e. Margit Schoffer (Dresdner Bank, Jerman)
- f. Rolf Zimmermann (Allianz Versicherungs-AG, jerman)

B. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian kausal untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variable X yaitu budaya organisasi terhadap variable Y yaitu komitmen organisasional. Disamping itu penulis juga ingin menggunakan memberikan analisis deskriptif tentang obyek penelitian.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara permasalahan yang diteliti dan di uji kebenarannya secara empiris. Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah:

“Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional”.

Maka dengan uji statistik:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Ha : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Atau dengan bahasa kalimat statistik adalah:

$T_{hitung} \leq T_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

$T_{hitung} \geq T_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

D. Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Allianz Life Indonesia. Dari jumlah populasi tersebut diambil sampel sebanyak 50 orang karyawan karena menurut Sugiono dkk (2001 : 10) untuk peneliti pemula banyaknya sampel yang digunakan 50 responden sudah cukup mewakili dari seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *Convenience sampling* yaitu siapa saja yang jumpai untuk dimintai pendapat mereka mengenai variabel-variabel yang diteliti sugiono (2001: 10).

E. Variabel Dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu X dan Y. Yang dimana X merupakan variabel bebas (*independent variabel*), dimana X adalah Budaya Organisasi. Sedangkan Y merupakan variabel terikat (*dependent Variabel*) dimana Y adalah Komitmen Organisasional.

F. Definisi Oprasional Variabel

Seperti kita ketahui bahwa setiap penelitian terlebih dahulu harus diperhatikan variabel-variabel yang akan ditelitinya variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Adapun definisi operasional variabelnya sebagai berikut :

Budaya organisasi adalah kesimpulan asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan dan juga untuk melengkapi data kuesioner budaya organisasi mengenai perlunya dilakukan terobosan-terobosan baru pada organisasi perusahaan.

Komitmen organisasi adalah menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu, maka penulis menggunakan kuesioner komitmen organisasi mengenai saya merasa masalah yang dihadapi organisasi adalah masalah saya juga.

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk menunjang dalam penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh data dan informasi dengan menggunakan metode pengumpulan data antara lain :

a. Penelitian Perpustakaan (*Library Research*)

Yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data dengan berusaha untuk mencari dan membaca literature serta mendapatkan sumber – sumber ilmiah yang terdapat dalam buku – buku yang berhubungan dengan judul skripsi yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung yang diteliti untuk memperoleh data primer yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas, yaitu dengan cara

Daftar Pertanyaan (*Kuesioner*)

Adalah metode pengumpulan data dengan meninjau pertanyaan secara tertulis kepada pihak – pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan dilalui dan diisi oleh para responden sendiri, dimana sample dipilih atau ditentukan secara sengaja (*purposive*)

Sedangkan dalam upaya untuk memperoleh data yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini, dikumpulkan data – data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari proyek penelitian atau sumbernya, baik itu dari wawancara maupun dengan memberikan daftar pertanyaan (*kuesioner*) untuk diisi

Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert yang merupakan metode pengukuran dengan skala ordinal yaitu angka-angka yang dinilai berdasarkan tingkatan. Sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	(STS)	Skor nilai = 1
Tidak setuju	(TS)	Skor nilai = 2
Netral	(N)	Skor nilai = 3
Setuju	(S)	Skor nilai = 4
Sangat setuju	(SS)	Skor nilai = 5

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan penulis dalam menganalisa yang diperoleh adalah :

1. Dengan menggunakan Deskriptif Kuantitatif, yaitu analisis data yang berdasarkan angka-angka, presentase, frekuensi dan rata-rata pengolahannya menggunakan statistik deskriptif.
2. Analisis statistik regresi linear sederhana

Melalui data yang diperoleh penulis mencoba membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori-teori yang ada dengan menggunakan metode analisa linear sederhana dalam buku statistik sugiono (2005. *Statistika Untuk Penelitian*) dengan uji statistic atau juga dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

X = Budaya Organisasi

b = Koefisien regresi yang ditaksir

a = Konstanta

Dimana besarnya a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n}$$

3. Dengan menggunakan metode prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical For Social Science*). Dimana setelah daftar kuisioner terisi dan terkumpul, maka data mentah tersebut diolah melalui empat tahap yaitu : *Editing, Coding, Tabulating, dan Analizing*. Pada tahap editing, data mentah diedit terlebih dahulu guna melengkapi kelengkapan, konsistensi dan standarisasi satuan angka yang terdapat dalam daftar kuisioner. Kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. Coding merupakan pemberian angka atau kode pada setiap pertanyaan. Kegiatan ini untuk tabulating analisa. Tabulating

adalah memasukkan data kedalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai kategori.

Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan memudahkan analisa data. Analizing merupakan pengelompokan, membuat uraian, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap suatu yang diteliti, mencari arti yang lebih luas dan menghubungkan dengan pengetahuan yang sudah ada.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas secara keseluruhan mengenai Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional telah didapat. Penyebaran kuesioner diawali dengan melakukan penyeleksian awal agar responden yang mengisi kuesioner ini sesuai dengan target populasi yang diinginkan.

Setelah data daftar pertanyaan terisi, maka data mentah tersebut akan diolah kembali, proses analisis data mentah itu diawali dengan melakukan pengcodingan terlebih dahulu yang merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. lalu dilanjutkan dengan proses tabulasi data dengan memasukkan data kedalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah jumlah kasus dalam berbagai kategori, setelah data selesai kemudian dilakukan analisis pembahasan terhadap data tersebut. Penelitian ini menggunakan uji statistik, dimana suatu variabel dikatakan berhubungan erat atau signifikan bila probabilitasnya kurang dari atau dibawah 0,05

Dalam penelitian ini faktor budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Sedangkan karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain : Jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Selanjutnya penulisan akan mengklasifikasikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

A. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 orang, dan dilakukan di PT. Allianz Life Indonesia, Jakarta adapun klasifikasinya adalah mereka karyawan. Karakteristik responden yang akan penulis bahas dalam penelitian ini, seperti yang penulis jelaskan diatas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Variabel	Total	Prosentasi (%)
Jenis Kelamin: Laki – laki Wanita	32 18	64% 36%
Usia Responden : Dibawah 20 tahun Antara 20 – 30 tahun Antara 31 – 40 tahun Lebih dari 41 tahun	1 42 6 1	2% 84% 12% 2%
Pendidikan : SD SLTP SLTA Perguruan Tinggi	0 2 27 21	0% 4% 54% 42%
Lama Bekerja : < dari 1 tahun 1 – 2 tahun 2 – 3 tahun > 6 tahun	16 8 16 10	32% 16% 32% 20%

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel diatas penjelasannya sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden Dapat dilihat sebagian besar responden karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia adalah Laki – laki yaitu sebesar 32 responden (64 %) dan 18 responden (36 %) lainnya adalah Wanita

2. Tingkat Usia Responden

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa usia yang paling banyak berada pada usia 20 yaitu sebanyak 1 responden (2 %), usia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 42 responden (84 %), lalu lalu diikuti usia lebih dari 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 6 responden (12 %), lebih dari 41 tahun yaitu sebanyak 1 responden (2 %)

3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden dari hasil pendidikan responden menunjukan bahwa responden yang terbesar adalah perguruan tinggi yaitu sebanyak 0 responden (0 %), kemudian diikuti oleh SLTP 2 responden (4 %), SLTA 27 responden (54 %), dan untuk perguruan tinggi 21 responden (42 %).

4. Lama Bekerja

Lama bekerja responden dari hasil kuesionernya menunjukkan bahwa responden terbesar adalah < 1 tahun yaitu 16 responden (32 %), lalu diikuti lama bekerja 1 -2 tahun yaitu sebanyak 8 responden (16 %), 2 -3 tahun yaitu sebanyak 16 responden (32 %), dan > 6 tahun yaitu sebanyak 10 responden (20 %).

B. Analisa Hasil Kuisisioner Tentang Budaya Organisasi

Untuk mengetahui tanggapan para karyawan terhadap pendidikan dan pelatihan pada PT. Allianz Life Indonesia, maka dapat dianalisa melalui kuisisioner atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator pendidikan dan pelatihan.

1. Tanggapan Responden Mengenai kekurangan fasilitas yang tersedia dapat menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan

Pada tabel 4.2 menunjukkan tanggapan responden mengenai kekurangan fasilitas yang tersedia dapat menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan

Tabel 4.2

Tanggapan Responden kekurangan fasilitas yang tersedia dapat menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	22	44%
Setuju	25	50%
Netral	3	6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden (44 %), setuju sebanyak 25 responden (50 %), netral 3 responden (6 %), tidak setuju 0 responden (0 %), Sangat tidak setuju 0 responden (0 %) Yang dimana pendapat responden yang

banyak adalah yang menyatakan sangat setuju mengenai kekurangan fasilitas yang tersedia dapat menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Tanggapan Responden Mengenai Perlunya dilakukan terobosan-terobosan baru pada organisasi perusahaan.

Pada table 4.3 menunjukkan tanggapan responden mengenai Perlunya dilakukan terobosan-terobosan baru pada organisasi perusahaan.

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Mengenai Perlunya dilakukan terobosan-terobosan baru pada organisasi perusahaan.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	6	12%
Setuju	34	68%
Netral	8	16%
Tidak Setuju	2	4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (12 %), setuju sebanyak 34 responden (68 %), netral 8 responden (16 %), tidak setuju 2 responden (4 %), sangat tidak setuju 0 responden (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai perlunya dilakukan terobosan-terobosan baru pada organisasi.

3. Tanggapan Responden Mengenai Jaminan perlindungan dari kemungkinan kecelakaan pekerjaan, dapat mendorong untuk bekerja lebih giat.

Pada table 4.4 menunjukkan tanggapan responden mengenai Jaminan perlindungan dari kemungkinan kecelakaan pekerjaan, dapat mendorong untuk bekerja lebih giat.

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Jaminan perlindungan dari kemungkinan kecelakaan pekerjaan, dapat mendorong untuk bekerja lebih giat

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	14	28%
Setuju	21	42%
Netral	13	26%
Tidak Setuju	2	4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (28 %), setuju sebanyak 21 responden (42 %), netral 13 responden (26 %), tidak setuju 2 responden (4 %) dan sangat tidak setuju 0 responden (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai jaminan perlindungan dari kemungkinan kecelakaan pekerjaan, dapat mendorong untuk bekerja lebih giat.

4. Tanggapan Responden Mengenai Suasana keakraban yang diciptakan dapat menjalin komunikasi dengan baik.

Pada table 4.5 menunjukkan tanggapan responden mengenai Suasana keakraban yang diciptakan dapat menjalin komunikasi dengan baik.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden mengenai Suasana keakraban yang diciptakan dapat menjalin komunikasi dengan baik.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	9	18%
Setuju	29	58%
Netral	7	14%
Tidak Setuju	5	10%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (18 %), setuju sebanyak 29 responden (58 %), netral 7 responden (14 %) tidak setuju 5 responden (10 %) dan sangat tidak setuju 0 responden (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai suasana keakraban yang diciptakan dapat menjalin komunikasi dengan baik.

5. Tanggapan Responden Mengenai Adanya kordinasi kerja yang baik dapat menyelesaikan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pada table 4.6 menunjukkan tanggapan responden mengenai Mengenai

Adanya kordinasi kerja yang baik dapat menyelesaikan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Adanya kordinasi kerja yang baik dapat menyelesaikan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	10	20%
Setuju	24	48%
Netral	11	22%
Tidak Setuju	4	8%
Sangat Tidak Setuju	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (20 %), setuju sebanyak 24 responden (48 %), netral 11 responden (22 %), tidak setuju sebanyak 2 responden (4 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai adanya kordinasi kerja yang baik menyelesaikan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan.

6. Tanggapan Responden Mengenai Unsur pemimpin perusahaan selalu berupaya mengajak untuk memahami dan mentaati setiap ketentuan / aturan yang berlaku.

Pada table 4.7 menunjukkan tanggapan responden mengenai Unsur pemimpin perusahaan selalu berupaya mengajak untuk memahami dan mentaati setiap ketentuan / aturan yang berlaku.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Unsur pemimpin perusahaan selalu berupaya mengajak untuk memahami dan mentaati setiap ketentuan / aturan yang berlaku.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	6	12%
Setuju	18	36%
Netral	13	26%
Tidak Setuju	11	22%
Sangat Tidak Setuju	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (12 %), setuju sebanyak 18 responden (36 %), netral 13 responden (26 %), tidak setuju sebanyak 11 responden (22 %), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (4%). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai unsur pemimpin perusahaan selalu berupaya mengajak untuk memahami dan mentaati setiap ketentuan / aturan yang berlaku.

7. Tanggapan Responden Mengenai Pendapatan yang diterima sudah sesuai jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Pada table 4.8 menunjukkan tanggapan responden mengenai Pendapatan yang diterima sudah sesuai jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Pendapatan yang diterima sudah sesuai jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	7	14%
Setuju	25	50%
Netral	13	26%
Tidak Setuju	4	8%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (14 %), setuju sebanyak 25 responden (50 %), netral 13 responden (26 %), tidak setuju 4 responden (8 %), dan sangat tidak setuju 1 responden (2%). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai pendapatan yang diterima sudah sesuai jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

8. Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi dengan rekan kerja sudah cukup terjalin dengan baik.

Pada table 4.9 menunjukkan tanggapan responden mengenai Komunikasi dengan rekan kerja sudah cukup terjalin dengan baik.

Tabel 4.9

**Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi dengan rekan kerja
sudah cukup terjalin dengan baik.**

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	16	32%
Setuju	26	52%
Netral	7	14%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden (32 %), setuju sebanyak 26 responden (52 %), netral 7 responden (14 %), tidak setuju sebanyak 1 responden (2 %), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai komunikasi dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik.

9. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan berorientasi pada kepentingan organisasi, artinya tidak memberikan pengecualian terhadap para pelanggaran peraturan yang berlaku.

Pada table 4.10 menunjukkan tanggapan responden mengenai Pengawasan berorientasi pada kepentingan organisasi, artinya tidak memberikan pengecualian terhadap para pelanggaran peraturan yang berlaku.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden mengenai Pengawasan berorientasi pada kepentingan organisasi, artinya tidak memberikan pengecualian terhadap para pelanggaran peraturan yang berlaku

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	34%
Setuju	22	44%
Netral	9	18%
Tidak Setuju	2	4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden (34 %), setuju sebanyak 22 responden (44 %), netral 9 responden (18 %), tidak setuju sebanyak 2 responden (4 %). Sangat tidak setuju 0 responden (0%). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai pengawasan berorientasi pada kepentingan organisasi, artinya tidak memberikan pengecualian terhadap para pelanggaran peraturan yang berlaku.

10. Tanggapan Responden Mengenai Dalam melakukan pekerjaan anda senantiasa menunggu perintah dari atasan.

Pada table 4.11 menunjukkan tanggapan responden mengenai Dalam melakukan pekerjaan anda senantiasa menunggu perintah dari atasan.

Tabel 4.11

**Tanggapan Responden mengenai Dalam melakukan pekerjaan anda
senantiasa menunggu perintah dari atasan.**

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	3	6%
Setuju	13	26%
Netral	16	32%
Tidak Setuju	16	32%
Sangat Tidak Setuju	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (6 %), setuju sebanyak 13 responden (26 %), netral 16 responden (32 %), tidak setuju 16 responden (32%), sangat tidak setuju 2 responden (4%). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan tidak setuju dan netral mengenai dalam melakukan pekerjaan anda senantiasa menunggu perintah dari atasan.

Tabel 4.12

**REKAPITULASI ANALISIS PENILAIAN PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI**

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Kekurangan fasilitas yang tersedia dapat menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan	50 %	44%	6%	0%	0%
2	Perlunya dilakukan terobosan-terobosan baru pada organisasi perusahaan	12 %	68 %	16 %	4 %	0 %
3	Jaminan perlindungan dari kemungkinan kecelakaan pekerjaan dapat mendorong untuk bekerja lebih giat.	28 %	42 %	26 %	4 %	0 %
4	Suasana keakraban yang diciptakan dapat menjalin komunikasi dengan baik	18 %	58 %	14 %	10 %	0 %
5	Adanya kordinasi kerja yang baik dapat menyelesaikan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan	20 %	48 %	22 %	8 %	4 %
6	Unsur pemimpin perusahaan selalu berupaya mengajak untuk memahami dan mentaati setiap ketentuan / aturan yang berlaku	12 %	36 %	26 %	22 %	4 %
7	Pendapatan yang diterima sudah sesuai jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan	14 %	50 %	26 %	8 %	2 %
8	Komunikasi dengan rekan kerja sudah cukup terjalin dengan baik	32 %	52 %	14 %	2 %	0 %
9	Pengawasan berorientasi pada kepentingan organisasi, tidak memberikan pengecualian terhadap para pelanggar peraturan yang berlaku	34 %	44 %	18 %	4 %	0 %
10	Dalam melakukan pekerjaan anda senantiasa menunggu perintah dari atasan	6 %	26 %	32 %	32 %	4 %

C. Analisa Hasil Kuisisioner Tentang Komitmen Organisasional

1. Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak punya memiliki rasa memiliki terhadap organisasi ini.

Pada table 4.13 menunjukkan tanggapan responden mengenai Saya tidak punya memiliki rasa memiliki terhadap organisasi ini.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden mengenai Saya tidak punya memiliki rasa memiliki terhadap organisasi ini.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	6	12%
Setuju	25	50%
Netral	11	22%
Tidak Setuju	8	16%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 esponden (12 %), setuju sebanyak 25 responden (50 %), netral 11 responden (22 %) tidak setuju 8 responden (16 %). Sangat tidak setuju 0 responden (0%). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai saya tidak punya memiliki rasa memiliki terhadap organisasi ini.

2. Tanggapan Responden Mengenai Saya membanggakan organisasi ini kepada orang-orang diluar organisasi ini.

Pada table 4.14 menunjukkan tanggapan responden mengenai Saya membanggakan organisasi ini kepada orang-orang diluar organisasi ini.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Saya membanggakan organisasi ini kepada orang-orang diluar organisasi ini.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	6	12%
Setuju	21	42%
Netral	12	24%
Tidak Setuju	10	20%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (12 %), setuju sebanyak 21 responden (42 %), netral 12 responden (24 %), tidak setuju sebanyak 10 responden (20 %), dan sangat tidak setuju 1 responden (2 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai saya membanggakan organisasi ini kepada orang-orang diluar organisasi ini.

3. Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa masalah yang dihadapi organisasi merupakan masalah saya juga.

Pada table 4.15 menunjukkan tanggapan responden mengenai Saya merasa masalah yang dihadapi organisasi merupakan masalah saya juga.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa masalah yang dihadapi organisasi merupakan masalah saya juga.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	10	20%
Setuju	31	62%
Netral	7	14%
Tidak Setuju	2	4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (20 %), setuju sebanyak 31 responden (62 %), netral 7 responden (14 %), tidak setuju sebanyak 2 responden (4 %), sangat tidak setuju 0 (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai saya merasa masalah yang dihadapi organisasi merupakan masalah saya juga.

4. Tanggapan Responden Mengenai Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.

Pada table 4.16 menunjukkan tanggapan responden mengenai Mengenai Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Tanggapan Responden Mengenai Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	12	24%
Setuju	33	66%
Netral	5	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (24 %), setuju sebanyak 33 responden (66 %), netral 5 responden (10 %), tidak setuju sebanyak 0 responden (0 %), sangat tidak setuju 0 responden (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.

5. Tanggapan Responden Mengenai Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil sukses.

Pada table 4.17 menunjukkan tanggapan responden mengenai Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil sukses.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil sukses

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	13	26%
Setuju	22	44%
Netral	12	24%
Tidak Setuju	3	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.17 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden (26 %), setuju sebanyak 22 responden (44 %), netral 12 responden (24 %), tidak setuju 3 responden (6 %), sangat tidak setuju 0 responden (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan.

6. Tanggapan Responden Mengenai Saya membangga kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus.

Pada table 4.18 menunjukkan tanggapan responden mengenai Saya membangga kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Saya membangga kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	6	12%
Setuju	35	70%
Netral	5	10%
Tidak Setuju	4	8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.18 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (12 %), setuju sebanyak 35 responden (70 %), netral 5 responden (10 %), tidak setuju sebanyak 4 responden (8 %), sangat tidak setuju 0 (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai saya membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus.

7. Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa sedikit setia kepada organisasi tempat saya bekerja.

Pada table 4.19 menunjukkan tanggapan responden mengenai Saya merasa sedikit setia kepada organisasi tempat saya bekerja.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden mengenai Saya merasa sedikit setia kepada organisasi tempat saya bekerja.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	10%
Setuju	33	66%
Netral	9	18%
Tidak Setuju	3	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (10 %), setuju sebanyak 33 responden (66 %), netral 9 responden (18 %), tidak setuju sebanyak 3 responden (6 %), sangat tidak setuju 0 (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai saya merasa sedikit setia kepada organisasi tempat saya bekerja.

8. Tanggapan Responden Mengenai Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi.

Pada table 4.20 menunjukkan tanggapan responden mengenai Mengenai Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Mengenai Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	10	20%
Setuju	18	36%
Netral	18	36%
Tidak Setuju	2	4%
Sangat Tidak Setuju	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (20 %), setuju sebanyak 18 responden (36 %), netral 18 responden (36 %), tidak setuju sebanyak 2 responden (4 %), sangat tidak setuju 2 responden (4 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju dan netral mengenai saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi.

9. Tanggapan Responden Mengenai Menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sama.

Pada table 4.21 menunjukkan tanggapan responden mengenai Mengenai Menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sama.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasai sama.

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	10%
Setuju	25	50%
Netral	15	30%
Tidak Setuju	4	8%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari tabel 4.21 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (10 %), setuju sebanyak 25 responden (50 %), netral 15 responden (30 %) tidak setuju sebanyak 4 responden (8 %), dan sangat tidak setuju 1 responden (2 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi adalah sama.

10. Tanggapan Responden Mengenai Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi.

Pada table 4.22 menunjukkan tanggapan responden mengenai Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Mengenai Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi

	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	9	18%
Setuju	28	56%
Netral	8	16%
Tidak Setuju	5	10%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.23 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (18 %), setuju sebanyak 28 responden (56 %), netral 8 responden (16 %), tidak setuju 5 responden (10 %) dan sangat tidak setuju 0 responden (0 %). Yang dimana pendapat responden yang banyak adalah yang menyatakan setuju mengenai saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi.

Tabel 4.23
REKAPITULASI ANALISIS PENILAIAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak punya rasa memiliki terhadap organisasi	12 %	50 %	22 %	16 %	0 %
2	Saya membanggakan organisasi ini kepada orang-orang diluar organisasi ini	12 %	42 %	24 %	20 %	2 %
3	Saya merasa masalah yang organisasi merupakan masalah saya juga	20 %	62 %	14 %	4 %	0 %
4	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini	24 %	66 %	10 %	0 %	0 %
5	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa untuk membantu organisasi ini berhasail sukses	26 %	44 %	24 %	2 %	0 %
6	Saya membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus	12 %	70 %	10 %	8 %	0 %
7	Saya merasa sedikit setia pada organisasi tempat saya bekerja	10 %	66 %	18 %	6 %	0 %
8	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi	20 %	36 %	36 %	4 %	2 %
9	Menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi adalah sama	10 %	50 %	30 %	8 %	2%
10	Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi	18 %	56 %	16 %	10 %	0 %

D. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional.

Setelah dianalisis, terdapat dua faktor atau variable dengan rincian yaitu variabel Budaya Organisasi adalah variabel bebas (Independent Variable) sedangkan variabel Komitmen Organisasional adalah variabel terikat (Dependent variable). Kedua variabel tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana pada program computer SPSS 13. Analisis itu digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional).

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya_Organisasi(a)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Analisis Regresi pada lampiran, table variabel Entered/ Removed. Menunjukkan bahwa semua variabel digunakan dalam analisis regresi yaitu Budaya Organisasi (Independent Variable), sedangkan Komitmen Organisasional sebagai variabel terikat (Dependent variable).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965(a)	.932	.930	3.99323

a Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Pada, tabel Model Summary terdapat nilai R Square sebesar 0,932, artinya bahwa 0,932 didapat dari perhitungan regresi antara Variabel Bebas (Independent Variable) yaitu budaya organisasi dengan variable terikat (Dependent Variable) yaitu komitmen organisasional sebesar 93,2 %.

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10457.476	1	10457.476	655.809	.000(a)
	Residual	765.404	48	15.946		
	Total	11222.880	49			

a Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

b Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Analisis regresi dari table anova atau F test, didapat F hitung adalah 655,809 dengan tingkat signifikansi 0,000. oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bila dipakai untuk memprediksi apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.695	2.358		1.991	.052
	Budaya_Organisasi	.920	.036	.965	25.609	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Berdasarkan lampiran, Analisa Regresi pada table Coefficients menggambarkan persamaan regresi : $Y = 4,695 + 0,920 X$, dimana Y merupakan Komitmen Organisasional, X adalah Budaya Organisasi. Sehingga konstanta sebesar 4, 695 menyatakan bahwa jika tidak ada proses pengaruh budaya organisasi yang benar dan maka komitmen organisasional adalah 4,695 untuk koefisien regresi x sebesar 0,920 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 % proses budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 9,20 %

E. Uji Dua pihak (*Two tailed*)

Pada sub bab ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan menggunakan analisis uji t dua pihak dimana kriteria pengujiannya dan hipotesanya adalah sebagai berikut :

$H_o : b = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional ($- t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq + t_{\text{tabel}}$).

$H_a : b \neq 0$ Terdapat pengaruh antara variabel pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional ($- t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq + t_{\text{tabel}}$).

$$= \frac{0,965 \sqrt{50 - 2}}{\sqrt{1 - 0,965^2}}$$

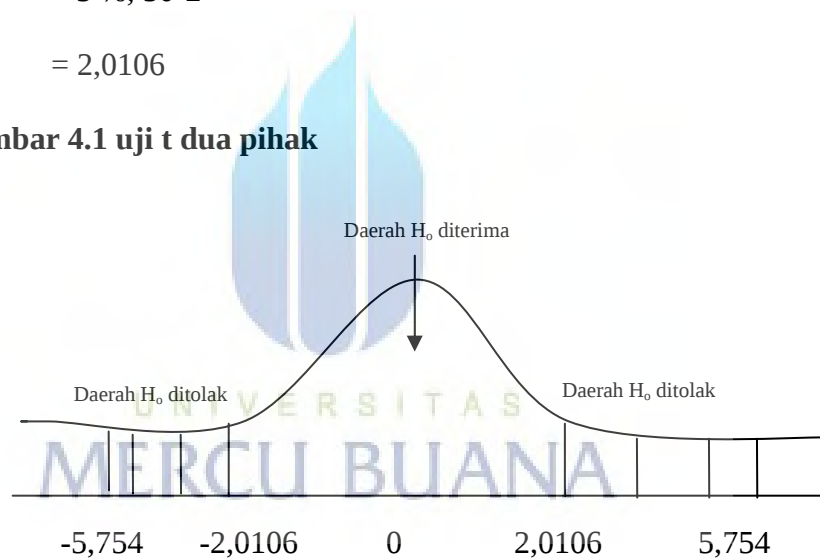
$$= 5,754$$

$$t_{\text{tabel}} = dk, n-2$$

$$= 5 \%, 50-2$$

$$= 2,0106$$

Gambar 4.1 uji t dua pihak



Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai t hitung ($- 2,0106 \geq 5,754 \geq + 2,0106$), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel x pengaruh budaya organisasi terhadap variabel y komitmen organisasional, pada PT. Allianz Life Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasional, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Karakteristik responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 64%, usia responden paling banyak 20 – 30 tahun sebesar 84%, pendidikan responden yang paling banyak adalah SLTA / D3 yaitu sebesar 54%, lalu pekerjaan responden tertinggi yaitu pegawai swasta sebesar 42%, lama bekerja 48%. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa dari table koefisiensi terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Allianz Life Indonesia adalah signifikan, dapat dilihat hasil regresi yang didapat dari perhitungan table koefisien adalah $y = 4,695 + 0,920 x$, dimana x adalah pengaruh budaya organisasi dan y adalah komitmen organisasional. Sementara pengaruh yang didapat dari hasil penghitungan adalah 93,2 % dan sisanya (100 % - 93,2 % = 6,8 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, diantaranya disiplin, kompensasi, kontribusi dan motivasi.

Dari hasil uji hipotesis membandingkan t hitung dengan uji t melalui dua pihak (two tail test) menunjukkan angka ($-20106 > 5,754 > +2,0106$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan menggunakan perhitungan regresi linear sederhana, maka penulis mencoba untuk mengajukan saran bagi para perusahaan PT. Allianz Life Indonesia yaitu :

PT. Allianz Life Indonesia seharusnya lebih memperhatikan budaya organisasi yang terdapat didalam perusahaan, oleh karena itu penulis memberikan sedikit saran kepada PT. Allianz Life Indonesia agar lebih memperhatikan budaya organisasi yang dimana untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan S. P Malayu, 2006 : Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.

Hariandja Efendi Tua Marihot, 2002 : Manajemen, Raja Grafindo Persada.

Handayana, Robbins, 2002 : Prilaku Organisasi, Erlangga.

Kinicki, Kreitner, 2003 : Organizational Behavior, Third edition, Orizona State University.

Long, 2001 : Kewirausahaan, Salemba Empat

Manullang, 2001 : Dasar-dasar Manajemen, Gaja Mada University Prees. Indonesia.

Mutiara, 2004 : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia.

Meyer, Allen, 2001 : Bisnis, erlangga.

Mas'ud, 2004 : Kuesioner Penelitian Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi.

Robbins, P Stephen, 2001 : Prilaku Organisasi, Prenhollindo.

Sugiarto, Sugiono, 2001 : Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta.

Salim Emil, 2002 : Budaya Organisasi, Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.