

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN CIRCULAR LOOM DI PT X SIDOARJO

Monalita Nurindahsari Pratiwi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: monalitap16010664015@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: sukawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk bertahan lama dalam suatu organisasi, serta memiliki rasa ketertarikan dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rendah atau tingginya komitmen organisasi pada karyawan ialah budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo. Metode pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner skala komitmen organisasi dan budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. X Sidoarjo dengan subjek sejumlah 139 karyawan produksi bagian *circular loom*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil dari analisis tersebut ialah nilai signifikansi budaya organisasi dan komitmen organisasi ialah sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 yang memiliki makna bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Sedangkan untuk hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi sebanyak 0,538 yang termasuk dalam kategori sedang sehingga menunjukkan bahwa semakin baik karyawan memaknai budaya organisasi, maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Karyawan Produksi.

Abstract

Organizational commitment is desire employees to last in an organization and having an interest with purpose and values that is in an organization. One factor that can affect low or high commitment organization on employees organization is cultural organization. The purpose of this study was to determine whether there was a relationship between organizational culture and organizational commitment to the circular loom production employees at PT X Sidoarjo. The data collection method used a quantitative approach by distributing questionnaires to scale organizational commitment and corporate culture. This research was conducted at PT. X Sidoarjo with a subject as many as 139 employees producing a circular loom section. Data analysis in this study used Pearson product-moment correlation analysis. The result of this analysis was that the significance value of organizational culture and organizational commitment was 0.000, which means less than 0.05, which means that there was a relationship between corporate culture and organizational commitment. Meanwhile, the results of the hypothesis test showed a correlation coefficient of 0.538 which was included in the moderate category so that it showed that the better employees interpret organizational culture, the higher the organizational commitment of the circular loom production employees at PT X Sidoarjo.

Keywords: Organizational Culture, Commitment, Production Employees.

PENDAHULUAN

Pada era industri 4.0 saat ini menuntut adanya perubahan dan perkembangan secara terus menerus. Perubahan dan perkembangan ini juga tentunya akan berdampak pada dunia organisasi saat ini dan mendatang. Perubahan yang ada di organisasi membutuhkan dukungan dan kesiapan dari karyawan yang ada didalamnya. Kesiapan karyawan untuk berubah sesuai dengan kebutuhan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam keberhasilan organisasi untuk melakukan perubahannya. Menurut Holt dan Vardaman

(2013), terdapat lima faktor utama yang dapat mempengaruhi kesiapan berubah pada karyawan, salah satunya adalah *principal support*. *Principal support* merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan bahwa organisasi memberikan dukungan serta berkomitmen dalam pelaksanaan perubahan organisasi. Komitmen tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan berubah karyawan. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Julita dan Rahman (2010), kesiapan karyawan untuk berubah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah komitmen organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi adalah hubungan yang dimiliki oleh karyawan dengan organisasi tempat karyawan bekerja dan memiliki implikasi untuk tetap menjadi karyawan dari suatu organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan dapat bertahan lebih lama daripada karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Sikap kesetiaan tersebut akan berlangsung secara *continue* dengan menunjukkan kepeduliannya terhadap organisasinya dan membuat sikap kerja bersifat tahan lama. Selain itu, hal tersebut dapat membuat tujuan dan sasaran suatu organisasi akan lebih mudah dicapai. Menurut Grennberg dan Baron (2003), komitmen organisasi merupakan keinginan yang dimiliki karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan tetap menjadi anggota organisasinya. Karyawan tersebut akan bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin untuk organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan berupa kepercayaan terhadap nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi, terlibatnya karyawan dalam organisasi untuk melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi, serta keinginan tinggi yang dimiliki oleh karyawan untuk menjadi anggota tetap dalam organisasi (Mardiani dan Dewi, 2015). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat memberikan dorongan terhadap karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan yang terbaik untuk mendukung keberhasilan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Individu yang memiliki komitmen organisasi dapat ditandai dengan adanya sikap positif terhadap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap diri dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi, sehingga muncul dorongan agar dapat mempertahankan keanggotaan organisasinya demi mencapai tujuan organisasinya (Suwardi dan Utomo, 2011).

Menurut Meyer dan Allen (1997), mengatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yakni komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. (1) Dimensi komitmen afektif merupakan hubungan emosional yang dimiliki oleh karyawan dengan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan memiliki rasa keinginan untuk terus bekerja karena sependapat dengan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut membuat karyawan tetap bekerja di perusahaan dan mendukung serta membantu untuk mencapai tujuan dari perusahaan. (2) Dimensi Komitmen berkelanjutan merupakan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap tinggal dalam

perusahaan dengan perhitungan mengenai untung rugi yang didapatkan. Hal tersebut telah dipertimbangkan oleh karyawan dan memilih untuk tetap tinggal daripada harus meninggalkan perusahaan. (3) Komitmen normatif merupakan perasaan ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan untuk berada dalam perusahaan. Perasaan ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan ini didasari dengan pertimbangan mengenai norma, nilai yang ada dalam organisasi dan keyakinan karyawan.

Menurut Allen dan Meyer (1990), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, yakni yang pertama karakteristik individu. Karakteristik individu dibagi menjadi dua variabel, yakni variabel demografis yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, serta masa kerja dan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi. Hal ini memiliki hubungan yang lebih kuat dalam organisasi karena perbedaan mengenai pengalaman masing-masing anggota organisasi. Kedua, karakter organisasi yang mencakup struktur yang ada dalam organisasi, kebijaksanaan yang ada dalam organisasi dan melalui cara yang bagaimana kebijakan tersebut disosialisasikan. Terakhir, ketiga ialah pengalaman organisasi yang mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada di dalam organisasi atau perusahaan dan bagaimana perannya dalam organisasi tersebut dan bagaimana hubungan antara karyawan dengan pimpinannya.

Setiap karyawan yang ada dalam organisasi atau perusahaan memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukannya komitmen dari setiap karyawan. Menurut Steers dan Black (1994), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki ciri-ciri, seperti memiliki kepercayaan dan menerima nilai-nilai yang ada dan tujuan organisasi, bersedia untuk berusaha melakukan yang terbaik mungkin untuk organisasi, serta memiliki keinginan yang sangat kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sedangkan untuk ciri-ciri karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah adalah karyawan memiliki tingkat absensi yang tinggi, terlambat untuk datang ke tempat kerja atau tidak disiplin waktu, rendahnya kualitas kerja, dan kurang memiliki rasa loyalitas pada perusahaannya (Sopiah, 2008). Hal tersebut dapat berdampak juga pada *turn over* di perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah faktor organisasi (Alkahtani dan Aziz, 2016). Faktor organisasi tersebut didalamnya terdapat budaya atau nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi dan dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hal tersebut dapat disebut dengan istilah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan acuan yang berupa nilai-nilai, norma-norma, dan aturan sebagai dasar untuk berpikir serta berinteraksi dalam bersikap para anggota dengan pihak internal organisasi maupun para anggota dengan pihak eksternal organisasi (O’Rielly, Chatman, dan Caldwell, 1991). Budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai alat untuk menafsirkan, mereaksi kondisi subjektif, dan dapat dijadikan untuk sumber tenaga keunggulan kompetitif. Menurut Robbins (2006), budaya organisasi adalah nilai dominan atau falsafah yang didukung oleh pihak organisasi untuk dijadikan sebagai acuan dalam menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan.

Menurut Schein (2010), asumsi-asumsi dasar dari budaya organisasi dapat digunakan sebagai cara dalam memecahkan masalah yang ada dari internal maupun eksternal organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Asumsi-asumsi dasar tersebut dianggap absah untuk diajarkan pada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai cara yang tepat untuk mengamati, memikirkan, dan merasakan hubungannya dengan masalah-masalah yang ada dalam organisasi. Selain itu, Sedamaryanti (2007) mengemukakan pendapat mengenai budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, nilai-nilai dan sikap yang timbul sehingga dapat membentuk cara anggota organisasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu.

Menurut Robbins (2006), terdapat tujuh dimensi yang ada dalam budaya organisasi, yaitu pertama dimensi inovasi dan pengambilan resiko dimana dimensi ini berhubungan dengan sejauh mana pihak perusahaan dalam mendorong karyawannya untuk inovatif dan berani untuk mengambil resiko. Kedua, dimensi perhatian terhadap detail dimana karyawan didorong untuk memperhatikan hal-hal secara rinci, seperti kecermatan dan menganalisis. Ketiga, dimensi orientasi hasil berhubungan dengan sejauh mana karyawan fokus terhadap hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Keempat, dimensi orientasi individu berhubungan dengan sejauh mana pihak perusahaan dalam memperhitungkan efek hasil kepada karyawan yang ada di perusahaan. Kelima, dimensi orientasi terhadap tim berhubungan dengan kegiatan kerja yang ada di perusahaan dilaksanakan oleh karyawan dalam tim kerja. Keenam, dimensi agresivitas menunjukkan keagresifan dan kompetitif karyawan dalam bersaing sesama karyawan yang ada dalam perusahaan. Terakhir, dimensi stabilitas yang berkaitan dengan sejauh mana kegiatan untuk mempertahankan perusahaan tetap seperti keadaan sebelumnya meskipun adanya inovasi yang muncul.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan budaya organisasi juga memiliki beberapa jenis. Menurut Cameron dan Quinn (2011) budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat, yakni kebudayaan klan (*clan culture*), kebudayaan adhokrasi (*adhocracy culture*), kebudayaan pasar (*market culture*), dan kebudayaan hirarki (*hierarchy culture*). Perbedaan dari keempat budaya tersebut, yakni yang pertama kebudayaan klan

menekankan pada rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang dimiliki oleh karyawan dan pemimpin dianggap sebagai mentor atau bahkan dianggap sebagai ayah yang bertindak sebagai kepala keluarga. Kedua, kebudayaan adhokrasi menekankan pada kreativitas, inovasi, berpikir diluar kebiasaan dalam menyelesaikan sesuatu, dan pemimpin dianggap sebagai inovator. Ketiga, kebudayaan pasar lebih menekankan pada pencapaian tujuan, produktivitas, penyelesaian tugas, dan keuntungan. Terakhir, kebudayaan hirarki lebih menekankan pada fokus perintah dari atasan, keseragaman, dan pengendalian, serta nilai yang dikembangkan dalam kebudayaan ini adalah pengambilan keputusan, prosedur, dan pengukuran standart dilakukan secara terpusat. Selain itu, menurut Rivai (2005), pola-pola yang dipandu oleh norma, nilai-nilai, dan kepercayaan yang terdapat dalam diri individu merupakan faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur yang berupa karung plastik. Pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan ini sudah mencakup dalam negeri hingga luar negeri. Perusahaan ini memproduksi karung plastik berupa *woven bag* dan *jumbo bag*. *Woven bag* adalah karung plastik yang biasanya digunakan oleh sektor industri beras atau pupuk. Ukuran dari karung ini ialah sebesar 60x100 cm. Sedangkan, *jumbo bag* tas besar yang digunakan untuk menyimpan atau mengangkut produk yang berbentuk butiran atau bubuk. Ukuran dari karung ini ialah sebesar 95x95x90 cm. Proses pembuatan dari kedua produk tersebut dibuat dengan proses yang sama, yakni tahap pertama pembuatan benang, merajut benang (*circular loom*), pemotongan karung, penjahitan, dan percetakan. Tempat produksi yang dimiliki oleh perusahaan ini berdampingan dengan kantor pusatnya. PT. X memiliki tiga cabang yang berada di Nganjuk, Mojokari, dan Sidoarjo. Kantor pusatnya terletak di Sidoarjo yang memiliki lima divisi dan jumlah seluruh karyawan sebanyak 1200 karyawan dengan masa kerja yang lebih dari 10 tahun.

Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada karyawan produksi bagian *circular loom* sebanyak 10 orang. Pekerja yang bekerja di perusahaan ini rata-rata mayoritas masa kerjanya lebih dari 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 karyawan berdasarkan ketiga dimensi komitmen organisasi. Pada dimensi komitmen afektif didapatkan 10 karyawan memiliki keinginan untuk tetap tinggal atau bekerja untuk perusahaan karena merasa bahwa suasana di tempat kerja seperti keluarga sendiri. Perusahaan ini merupakan family company dimana posisi pengelola masih dikuasai oleh anggota keluarga. Apabila ada kesalahan atau permasalahan yang dilakukan oleh karyawannya, perusahaan ini masih menggunakan asas kekeluargaan untuk menyelesaikannya. Selain itu, dimensi komitmen kelanjutan didapatkan bahwa 9 dari 10 karyawan memilih untuk tetap tinggal dan tidak mencari

pekerjaan lain karena karyawan tersebut mempertimbangkan mengenai usia, rumitnya prosedur mencari pekerjaan baru dan proses adaptasi yang dapat memakan waktu cukup lama. Hal ini dibuktikan bahwa mayoritas karyawan yang ada di perusahaan tersebut masa kerjanya kurang lebih dari 15 tahun. Hasil wawancara 8 dari 10 karyawan mengakui bahwa mereka merasa nyaman ketika bekerja di PT X ini. Kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan tersebut didasari oleh norma, nilai, dan aturan yang ada dalam perusahaan tersebut, hal ini termasuk dalam dimensi komitmen normatif. Salah satu aturan yang dibuat oleh perusahaan ialah peraturan mengenai izin. Karyawan disana diperbolehkan izin sakit atau izin karena ada kepentingan keluarga, dan untuk izinnya tersendiri tidak susah. Selama alasan izin yang diberikan karyawan itu jelas, maka pihak perusahaan akan memberikan izin kepada karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah disebutkan diatas, karyawan di PT X memiliki ciri-ciri komitmen organisasi yang tinggi dimana karyawan PT X memiliki kepercayaan dan menerima aturan, nilai, dan aturan yang ada dalam organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga atau *family company*. Perusahaan keluarga merupakan perusahaan di dalamnya mayoritas adalah masih ada hubungan keluarga dan posisi pengelola dikuasai oleh anggota keluarga beserta keturunan dari keluarga tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bagian personalia, PT X memiliki budaya atau nilai, norma, serta aturan yang harus dilakukan oleh karyawan perusahaan. Perusahaan ini memiliki peraturan bahwa karyawan yang bekerja tidak diperbolehkan untuk merokok, jika izin sakit atau ada kepentingan keluarga harus menunjukkan surat dokter atau surat izin. Apabila karyawan dalam perusahaan ini mengalami kecelakaan kerja, maka karyawan diperbolehkan untuk cuti hingga karyawan tersebut benar-benar sembuh. Karyawan yang bekerja pada bagian staff, kepala shift, dan superior mendapatkan makan siang. Selain itu perihal kompensasi, perusahaan selalu memberikan kompensasi tepat waktu dan karyawan yang bekerja mendapatkan jaminan hari tua (BPJS Jamsostek) dan ada jaminan kesehatan. Perusahaan ini tidak akan memberhentikan karyawannya selama karyawan tersebut mampu untuk bekerja. Selain itu, berdasarkan jenis-jenis budaya organisasi yang telah disebutkan dan dijelaskan diatas, organisasi ini termasuk dalam jenis budaya klan (*clan culture*) dimana pemimpin yang ada dalam organisasi ini dianggap oleh anggotanya sebagai mentor dan setiap keputusan selalu dimusyawarahkan untuk mencapai mufakat.

Fenomena yang terjadi tidak hanya terdapat di produksi bagian *circular loom* saja, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak perusahaan bahwa hampir seluruh karyawan yang bekerja di PT X Sidoarjo ini memiliki ciri-ciri yang telah disebutkan diatas. Peneliti

menjadikan karyawan produksi bagian *circular loom* sebagai subjek penelitian karena hal tersebut merupakan rekomendasi dari pihak perusahaan dengan alasan bahwa bagian divisi lain sudah sering untuk dijadikan objek penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan dukungan dari beberapa penelitian sebelumnya, meliputi penelitian yang dilakukan oleh Rifda Fathiya Nurrahma dan Lisa Widawati (2019) melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Tim Matahari kecil Bandung". Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 anggota tim yang telah bergabung dengan tim matahari kecil selama satu tahun. Penelitian ini menggunakan alat ukur *organizational culture profil* dari O'rielly dan komitmen organisasi dari Steer dan Porter. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah terdapat tiga dimensi budaya organisasi dari 10 budaya organisasi yang memiliki hubungan kuat dengan komitmen organisasi, yakni *Development of the Individual, Job Performance, dan Structure*.

Penelitian relevan yang lainnya dilakukan oleh Muhammad Cahyadi (2018) melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian korelasi dan menggunakan skala likert sebagai metode pengumpulan data. Subjek pada penelitian ini sebanyak 105 karyawan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara etos dengan komitmen organisasi karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda, hal tersebut memiliki makna bahwa apabila etos kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Pradita dan Izzati (2019) menunjukkan hasil terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Karyawan yang dapat memaknai budaya organisasinya dengan baik, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

Peneliti tertarik meneliti variabel ini untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang ada dalam perusahaan ini terdapat hubungan dengan komitmen organisasi. Berdasarkan data yang telah didapatkan peneliti dari pihak perusahaan maupun beberapa karyawan terlihat bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun dan juga PT X merupakan *family company*.

Batasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah penelitian ini dilakukan terbatas pada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular Loom* di PT X Sidoarjo, berlakunya tempat penelitian ini hanya terbatas di tempat produksi bagian *circular loom* yang ada di PT X Sidoarjo dan tidak berlaku di tempat lain, dan subjek yang

digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo.

Asumsi adalah pandangan yang dimiliki oleh peneliti dan dijadikan acuan untuk berpikir serta bertindak dalam melakukan penelitian. Berdasarkan fenomena yang ada di latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka terdapat beberapa asumsi yang dimiliki peneliti dalam penelitian ini, antara lain : (1) Karyawan produksi bagian *circular loom* yang bekerja di PT X memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda.(2) Budaya organisasi yang berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda.(3) Variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan skala.

METODE

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2010), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran data, hingga hasilnya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah dengan menguji dengan menggunakan model-model sistematis, teori, maupun hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena yang akan diteliti.

Pada penelitian ini menggunakan analisis data korelasional. Analisis data korelasional memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Arikunto, 2010). Maka, analisis korelasional ini dilakukan peneliti untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan analisis data korelasional. Analisis data korelasional memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Arikunto, 2010). Maka, analisis korelasional ini dilakukan peneliti untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Menurut Menurut Sugiyono (2011), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Hal ini meliputi objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Subjek dalam penelitian ini ialah karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X. Populasi karyawan bagian produksi berjumlah 700 orang.

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan pertimbangan tersebut digunakan sebagai kriteria subjek dalam penelitian (Sugiyono, 2011). Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah (1) Berstatus sebagai karyawan tetap di PT X Sidoarjo. (2) Memiliki masa kerja minimal 5 tahun

di PT X Sidoarjo. Berdasarkan kriteria tersebut dapat diperoleh subjek penelitian sebanyak 139 karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun di PT X Sidoarjo. Pada penelitian ini, subjek yang akan dijadikan sebagai subjek try out ialah sebanyak 35 karyawan dan subjek yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian ialah sejumlah 104 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti pada saat penelitian, subjek yang digunakan sebanyak 105 karyawan dengan rentang usia 35 tahun hingga 50 tahun. Pada penelitian ini, subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 35 karyawan dan subjek dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 70 karyawan. Masa kerja subjek dalam penelitian ini terdiri dari masa kerja <20 tahun berjumlah sebanyak 68 karyawan, sedangkan untuk karyawan yang masa kerjanya >20 tahun berjumlah sebanyak 37 karyawan.

Peneliti melakukan uji statistik deskriptif setelah melakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji deskriptif dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk melihat gambaran dari data yang telah didapatkan. Menurut Sugiyono (2013), statistik deskriptif merupakan penyajian data yang dimana data tersebut akan dikumpulkan dan diringkas dalam suatu unit analisis yang penting. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0 *for window* dan hasil yang didapatkan dari uji statistik deskriptif adalah nilai rata-rata (*mean*), standart deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Berikut adalah hasil dari tabel statistik deskriptif :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	104	47	69	57,01	4,848
Budaya Organisasi	104	72	110	89,64	6,126

Berdasarkan hasil dari perolehan perhitungan statistik dekskriptif dengan jumlah subjek sebanyak 104 karyawan bahwa nilai mean pada variabel komitmen organisasi mendapat nilai sebesar 57,01 dengan standart deviasi 4,848, nilai terendah sebesar 47 dan nilai tertinggi sebesar 69. Sedangkan untuk nilai mean pada variabel budaya organisasi mendapatkan nilai sebesar 89,64 dengan standart deviasi sebesar 6,126, nilai terendah 72 dan nilai tertinggi 110. Hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel budaya organisasi selalu lebih tinggi daripada variabel komitmen organisasi, hal ini dikarenakan jumlah aspek dari variabel budaya organisasi lebih banyak

daripada variabel komitmen organisasi sehingga aitem budaya organisasi lebih banyak dibandingkan aitem komitmen organisasi. Hal tersebut berpengaruh dalam besarnya hasil perhitungan mean, nilai terendah, nilai tertinggi, dan nilai standart deviasi yang cenderung lebih besar budaya organisasi daripada komitmen organisasi.

Proses pengolahan data yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi dapat meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Peneliti menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* untuk uji normalitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for window. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas untuk variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,16269636
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,074
Kolmogorov Smirnov Z		,978
Asymp. Sig. (2-tailed)		,295

Berdasarkan tabel yang ada diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,978. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05 yang memiliki arti bahwa data masuk dalam kategori distribusi normal, sehingga uji hipotesis dapat menggunakan teknik parametrik.

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya adalah peneliti melakukan uji linearitas. Tujuan dari uji linearitas ialah digunakan untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti memiliki hubungan linear yang signifikan. Pengujian ini dibantu dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for window. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Sig. >0,05) sedangkan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (Sig. <0,05) maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear. Berikut adalah tabel hasil uji linearitas :

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

		Sig (p)	Ket
Budaya Organisasi	Between Linearity Group	0,274	Linier
Komitmen Organisasi			

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,274 yang artinya lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi yang didapatkan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bawah antara variabel budaya

organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear. Selanjutnya, peneliti akan melakukan uji hipotesis.

Pengujian data selanjutnya ialah menguji data dengan menggunakan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui mengenai hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya sesuai dengan keadaan yang sedang diamati. Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya diketahui bahwa sebaran data penelitian ini berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier.

Peneliti menggunakan uji analisis teknik analisis korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Social Science*) versi 20.0for windows untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. Nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 (Sig.>0,05) dapat diartikan bahwa hopotesis (H_0) diterima, sedangkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (Sig.<0,05) maka dapat diartikan bahwa hipotesis (H_0) ditolak (Sugiyono, 2013). Berikut ini adalah interpretasi koefisien korelasi :

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,699	Cukup / Sedang
0,70-0,899	Kuat / Tinggi
0,90-1,00	Sangat Kuat

Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Sig. >0,05) bermakna bahwa hipotesis 0 (H_0) diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. <0,05) bermakna bahwa hipotesis 0 (H_0) ditolak. Berikut ini adalah hasil dari uji korelasi :

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	104	104
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,538**
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	104	104

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

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk budaya organisasi dan komitmen organisasi ialah sebesar 0,538 dan lebih besar dari 0,05 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT. X Sidoarjo. Tabel diatas juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,538 yang memiliki makna bahwa variabel bebas dan terikat memiliki koefisien korelasi yang sedang. Pada tabel tersebut tidak terlihat tanda negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien memiliki tanda positif, hal ini memiliki makna bahwa tingginya budaya organisasi akan berhubungan dengan komitmen organisasi.

Hasil yang diperoleh setelah melakukan perhitungan nilai dari statistik deskriptif dengan jumlah subjek sebanyak 104 karyawan menunjukkan bahwa nilai mean pada variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai sebesar 57,01 dengan standart deviasi 4,848 serta nilai terendah sebesar 47 dan nilai tertinggi sebesar 69. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi mendapatkan mean sebesar 89,64 dengan standart deviasi 6,126 serta nilai terendah sebesar 72 dan nilai tertinggi sebesar 110. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari perhitungan statistik deskriptif ialah dapat dilihat bahwa perhitungan dari variabel budaya organisasi selalu lebih tinggi daripada variabel komitmen organisasi, hal ini dikarenakan jumlah dimensi yang ada di budaya organisasi lebih banyak daripada variabel komitmen organisasi. Oleh sebab itu, hal tersebut dapat mempengaruhi jumlah nilai yang di dapatkan dari variabel buaya organisasi cenderung lebih besar dari variabel komitmen organisasi.

b. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel, yakni variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo. Hipotesis yang teradapat pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *pearson product moment*, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT. X Sidoarjo. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,538 yang artinya lebih besar dari 0,05 (Sig. <0,05). Selain itu, hasil dari uji hipotesis juga menunjukkan koefisien korelasi pada penelitian ini sebanyak 0,538 yang termasuk dalam kategori sedang sehingga menunjukkan bahwa tingginya budaya organisasi maka akan memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Oleh sebab itu, hipotesis penelitian H0 yakni tidak terdapat hubungan

antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT. X Sidoarjo ditolak dan H₁ yakni terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT. X Sidoarjo diterima.

Perusahaan merupakan lembaga atau bentuk organisasi yang didalamnya terdapat kegiatan produksi, baik barang maupun jasa. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendukung untuk mencapai tujuan atau keberhasilannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kesiapan karyawan untuk berubah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan ialah komitmen organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine, & Wesson (2011), komitmen organisasi merupakan keinginan yang dimiliki oleh beberapa atau sebagian karyawan untuk tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi di perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh sebab itu, komitmen organisasi dapat mempengaruhi apakah karyawan tetap bertahan dan tinggal di organisasi (*retained*) atau meninggalkan organisasi dan mencari atau mengejar pekerjaan lain (*turnover*). Menurut Robbins & Judge (2008), budaya organisasi merupakan sistem bersama yang dianut oleh anggota organisasi atau perusahaan dan sebagai pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, serta budaya organisasi juga mewakili sebuah persepsi yang sama dari anggota organisasi. Oleh sebab itu, individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda atau berada pada tingkatan yang tidak sama diharapkan dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Hubungan yang terdapat pada komitmen organisasi dengan budaya organisasi disebabkan oleh adanya keterkaitan antar variabel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Fachrudin, Arso, Fatmasari, dan Sritami (2017). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki hubungan positif dengan nilai yang signifikan. Hubungan positif antara kedua variabel tersebut memiliki arti apabila individu memiliki persepsi yang baik terhadap perusahaannya, maka individu tersebut juga akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam perusahaannya.

Kedua, yakni penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Nanda Pradita dan Umi Anugerah Izzati (2019), mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan dengan arah yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik di PT X. Hubungan dengan arah yang positif ini berarti semakin baik karyawan memaknai budaya organisasi, maka

semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X.

Menurut Rahayu (2012), karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya dapat ditunjukkan dengan ketersediannya untuk menerima segala nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Sikap individu atau karyawan yang merasa dihargai dalam organisasi dapat membuat individu tersebut memiliki keinginan untuk tetap bertahan untuk menjadi anggota organisasi. Menurut Rivai (2005), sikap komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu terhadap perusahaannya ditentukan oleh variabel individu yang meliputi usia, kedudukan dalam organisasi, dan variabel organisasi. Variabel organisasi ini dapat meliputi desain pekerjaan, dukungan, dan gaya kepemimpinan. Suatu organisasi atau perusahaan memerlukan individu yang memiliki komitmen organisasi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tersebut bertahan dan akan berusaha bekerja yang terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan ketiga dimensi komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini, yang pertama dimensi afektif (*affective commitment*). Dimensi ini digambarkan bahwa karyawan disana memiliki rasa keinginan untuk terus berkerja karena sependapat dengan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan fakta dilapangan pada saat peneliti mewawancarai 10 karyawan dan karyawan tersebut menjawab bahwa mereka memiliki keinginan untuk tetap tinggal atau bekerja untuk perusahaan karena merasa bahwa suasana di tempat kerja seperti keluarga sendiri, mengingat bahwa ini merupakan *familly company* dimana posisi pengelola masih dikuasai oleh anggota keluarga. Apabila ada kesalahan atau permasalahan yang dilakukan oleh karyawannya, perusahaan ini masih menggunakan asas kekeluargaan untuk menyelesaikannya.

Kedua, dimensi kelanjutan (*continuance commitment*) digambarkan bahwa rata-rata karyawan disana memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan dengan perhitungan mengenai untung rugi yang didapatkan. Hal tersebut sesuai dengan fakta dilapangan pada saat peneliti mewawancarai 9 dari 10 karyawan memilih untuk tetap tinggal dan tidak mencari pekerjaan lain karena karyawan tersebut mempertimbangkan mengenai usia, rumitnya prosedur mencari pekerjaan baru dan proses adaptasi yang dapat memakan waktu cukup lama. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan yang ada di perusahaan tersebut masa kerjanya kurang lebih dari 10 tahun.

Ketiga, dimensi normatif (*normative commitment*) digambarkan bahwa karyawan memiliki perasaan ketertarikan untuk tetap berada diperusahaan yang didasari oleh norma dan dinilai yang ada di perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan fakta dilapangan pada saat peneliti

mewawancarai 8 dari 10 karyawan merasakan kenyamanan tersebut yang didasari oleh norma, nilai, dan aturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satu aturan yang dibuat oleh perusahaan ialah peraturan mengenai izin. Karyawan disana diperbolehkan izin sakit atau izin karena ada kepentingan keluarga, dan untuk izinnya tersendiri tidak susah.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang dimiliki oleh individu untuk tetap bertahan untuk menjadi anggota organisasi. yang dimiliki oleh anggota organisasi. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan dapat bertahan lebih lama dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya (Meyer dan Allen, 1997). Meyer dan Allen (1997), mengungkapkan dimensi komitmen organisasi, yakni diantaranya *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*. Individu yang memiliki komitmen organisasi dapat ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi, dapat menerima tujuan dan nilai organisasi, serta siap untuk berkerja keras dan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya. Menurut Alkahtani dan Aziz((2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah faktor organisasi. Faktor oganisasi tersebut didalamnya terdapat budaya atau nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi dan dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hal tersebut dapat disebut dengan istilah budaya organisasi.

Definisi budaya organisasi menurut O'Rielly, Chatman, dan Caldwell (1991), bahwa Budaya organisasi merupakan acuan yang berupa nilai-nilai, norma-norma, dan aturan sebagai dasar untuk berpikir serta berinteraksi dalam bersikap para anggota dengan pihak internal organisasi maupun para anggota dengan pihak eksternal organisasi. Menurut Mondy dan Noe (2005), faktor-faktor budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh yang pertama komunikasi. Komunikasi efektif memiliki dampak positif bagi budaya organisasi dalam suatu perusahaan, dengan adanya komunikasi yang efektif manajemen dapat memberikan sosialisasi mengenai tujuan dan misi, peraturan, dan kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan. Kedua, motivasi dimana bagaimana upaya-upaya perusahaan dalam memotivasi karyawan dan membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Ketiga, karakteristik organisasi dimana dalam hal ini akan menentukan spesialisasi dan hubungan personal yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana cara pengambilan keputusan, kebebasan dalam tanggung jawab, dan proses komunikasi. Keempat, proses-proses administratif yang meliputi proses pemberian *reward* terhadap karyawan yang berprestasi, kinerja kelompok, dan toleransi terhadap konflik. Kelima, struktur organisasi dapat mempengaruhi budaya organisasi. Struktur terdiri dari dua, yakni struktur kaku konformitas tinggi dan struktur fleksibel konformitas tinggi. Terakhir ialah gaya manajemen, meliputi

bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian dapat mencerminkan bagaimana gaya manajemen yang ada pada organisasi tersebut. Hal tersebut tentunya juga dapat mempengaruhi budaya organisasi dalam suatu perusahaan.

Peneliti telah melakukan uji hipotesis pada penelitian ini yang dianalisis dengan menggunakan *pearson product moment* dan mendapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,538. Berdasarkan hasil tersebut, tingkat keeratan hubungan antar kedua variabel memiliki korelasi yang sedang. Hasil dari analisis koefisien korelasi menunjukkan tanda positif, sehingga kedua variabel adalah searah. Hubungan searah memiliki arti bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap budaya organisasinya, maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X. Begitu juga sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budayanya rendah, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo. Hal tersebut dikarenakan terdapat satu kemiripan dalam dimensi yang ada di variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, yakni dimensi *affective commitment* dan stabilitas. Kedua dimensi tersebut mirip karena menggambarkan karyawan memiliki keinginan untuk tetap berada bertahan dan mempertahankan perusahaan meskipun terjadi inovasi yang muncul dalam perusahaan. Jika dilihat dari definisi operasional dari kedua variabel juga memberikan makna bahwa budaya organisasi merupakan persepsi yang dimiliki oleh individu terhadap norma perilaku yang berlaku di sebuah organisasi dan hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam bersikap, sedangkan komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap bertahan dalam perusahaannya. Keduanya memiliki arti bahwa dimana persepsi yang dimiliki oleh karyawan maka akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo, memperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,274 ($\text{sig} > 0,05$) pada kedua variabel, yakni variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Uji hipotesis dalam penelitian ini telah dianalisis dengan menggunakan *pearson product moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,538. Berdasarkan dari hasil koefisien korelasi, variabel budaya

organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo memiliki tingkat keeratan korelasi sedang sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo. Selain itu, hasil pengujian korelasi mendapatkan koefisien korelasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antar dua variabel yang berarti bahwa karyawan dapat memaknai budaya organisasinya dengan baik maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak dapat memaknai budaya organisasinya dengan baik maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X Sidoarjo.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan karyawan yang memiliki rasa ingin untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam kurun waktu yang lama, menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin, dan memiliki sikap rela melakukan apapun dalam mencapai tujuan dari perusahaannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diharapkan perusahaan atau organisasi dapat mempertahankan budaya organisasi yang ada pada PT X, yang meliputi berani mengambil resiko, berusaha bekerja lebih baik, dapat bekerja secara tim, dan juga menjaga hubungan antara satu dengan yang lainnya. Selain itu, mempertahankan budaya organisasi juga dapat dilakukan dengan cara menanamkan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Karyawan yang dapat dengan baik mempersepsikan budaya organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian *circular loom* di PT X. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menciptakan lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan agar karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan informasi terbaru mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi yang ada pada karyawan produksi perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya berfokus pada hubungan dengan budaya organisasi, sehingga untuk

peneliti selanjutnya dapat mengungkapkan faktor lain yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan mengenai variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang belum diungkapkan dalam penelitian ini oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alkahtani, A. H., & Aziz, K. A. (2016). The influence of leadership styles on organization commitment: The moderating effect emotional intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 23-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1091>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior*. New York : Mc-Graw-Hill.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. *PSIKOBORNEO*, 6(4), 1-14. [https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/02/jurnal_cahyadi_02-20-19-12-19-38\).pdf](https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/02/jurnal_cahyadi_02-20-19-12-19-38).pdf)
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Third Edition*. San Francisco : Jossey - Bass.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall International.
- Holt, D., & Vardaman, J. M. (2013). Toward a comprehensive understanding of readiness for change: The case for an expanded conceptualization. *Journal of Change Management*, 13 (1), 9-18.
- Julita, S., & Rahman, W. R. A. (2010). Relationship of organisational commitment, locus of control, and readiness to change among nurses. *Psycho-Behavioral Science and Quality of Life*, 166-183. <https://www.semanticscholar.org/paper/Relationship-of-Organisational-Commitment%2C-Locus-of-Julita-Rahman/dcf0661503b4d7c385f3b7009ada8176fea0ae53>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi Sepu). PT. Andi.
- Mardiani, A., & Dewi, M. S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Bank Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 3(3), 269-279.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management* (Ninth Edit). Prentice Hall.
- Nurrahma, R. F., & Widawati, L. (2019). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Mataharikecil Bandung. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 37-44. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.14168>
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256404>
- Pradita, B. N., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1-5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29688>
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit umum daerah dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 63-66. <https://doi.org/https://doi.org/10.35891/jip>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Fourth Edi). Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Steers, R. M. (1985). *Efektifitas Organisasi Cetakan Kedua*. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Steers, R. M., & Black, J. S. (1994). *Organizational behavior* (Fifth Edit). Harper Collins College Publishers.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suwardi., & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*. 5(1), 75-86. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/16>

Winarsunu, Tulus. (2010). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press.

