

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA IKATAN BUJANG DARA KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademis Guna Menyelesaikan Jenjang  
Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Riau**



**OLEH :**

**MUHAMMAD YEFI HIDAYAT**  
**168110149**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

LEMBAR PENGESAHAN  
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA IKATAN BUJANG DARA KOTA  
PEKANBARU.

**MUHAMMAD YEFI HIDAYAT**  
168110149

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal  
04 Januari 2021

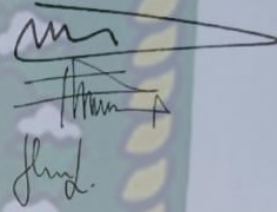
DEWAN PENGUJI

Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

Leni Armayati, S.Psi, M.Si

TANDA TANGAN




Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 11 Januari 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



  
Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Yefi Hidayat

NPM : 168110149

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada  
Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 06 Januari 2021

**Muhammad Yefi Hidayat**  
**168110149**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Allah SWT, skripsi ini  
saya persembahkan kepada:

**Papa (Alm.) dan Ibuk serta Kakak**

SEMOGA DENGAN KELULUSAN INI DAPAT MEMBUAT KALIAN  
BAHAGIA DAN BANGGA.



## MOTTO

**Hidup bak menjalankan drama yang sudah di Skenariokan  
dengan sempurna oleh Allah SWT.**

**Biarkan  
Waktu menjawab dan Semesta bekerja....**

**-(MYH)-**



## KATA PENGANTAR

Ucapan Alhamdulillahirabbil'alamin sebagai bentuk rasa syukur yang selalu dihaturkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas limpahan rahmat, karunia, dan ridha-Nya kepada peneliti. Shalawat beserta salam selalu tersampaikan kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru". Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Tentunya, dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak sedikit kesulitan yang dihadapi serta hambatan baik teknis maupun non-teknis. Namun atas izin Allah Subhanahu wa ta'ala, juga berkat usaha, doa, semangat, bantuan, bimbingan serta dukungan yang peneliti terima baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak, hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga peneliti sampaikan kepada orang tua tercinta, Papa (Alm. Firdaus) dan Ibuk (Yessi Syafrianti) yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang, do'a, perhatian, serta segala bentuk dukungan yang amat tak terhingga tanpa pamrih hingga peneliti berhasil berada pada titik ini. Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, karunia, dan keberkahan dunia akhirat atas semua yang sudah diberikan

kepada peneliti. Terima kasih juga atas dukungan dan do'a yang selama ini diberikan oleh kakak (Yefi Rizki Ananda) yang selalu memberikan semangat dan nasihat kepada peneliti.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, peneliti juga ingin mengemukakan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, S.H., MCL selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A selaku Pembimbing Skripsi dan Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan, membimbing dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan yang telah diberikan kepada penulis serta telah memberikan pengalaman yang sangat berharga selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Seluruh Karyawan dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
11. Terima kasih kepada Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru serta Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang sangat banyak membantu peneliti dalam memberikan informasi terkait penelitian ini hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Teristimewa kepada abang, kakak, dan teman-teman Koprak, Sekasta, Gejayan Memanggil, Ceria, dan Kantin Oom yang selalu menemani dan memberikan masukan serta motivasi kepada peneliti selama proses pelaksanaan penelitian ini.
13. Terimakasih kepada bidariku S.I.Kom. yang sudah menemani peneliti dalam perjuangan ini, dan membuat semua menjadi lebih baik.
14. Terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses pengerjaan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebaikan dan dukungan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menghadapi dan mengatasi setiap kesulitan selama menyusun skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

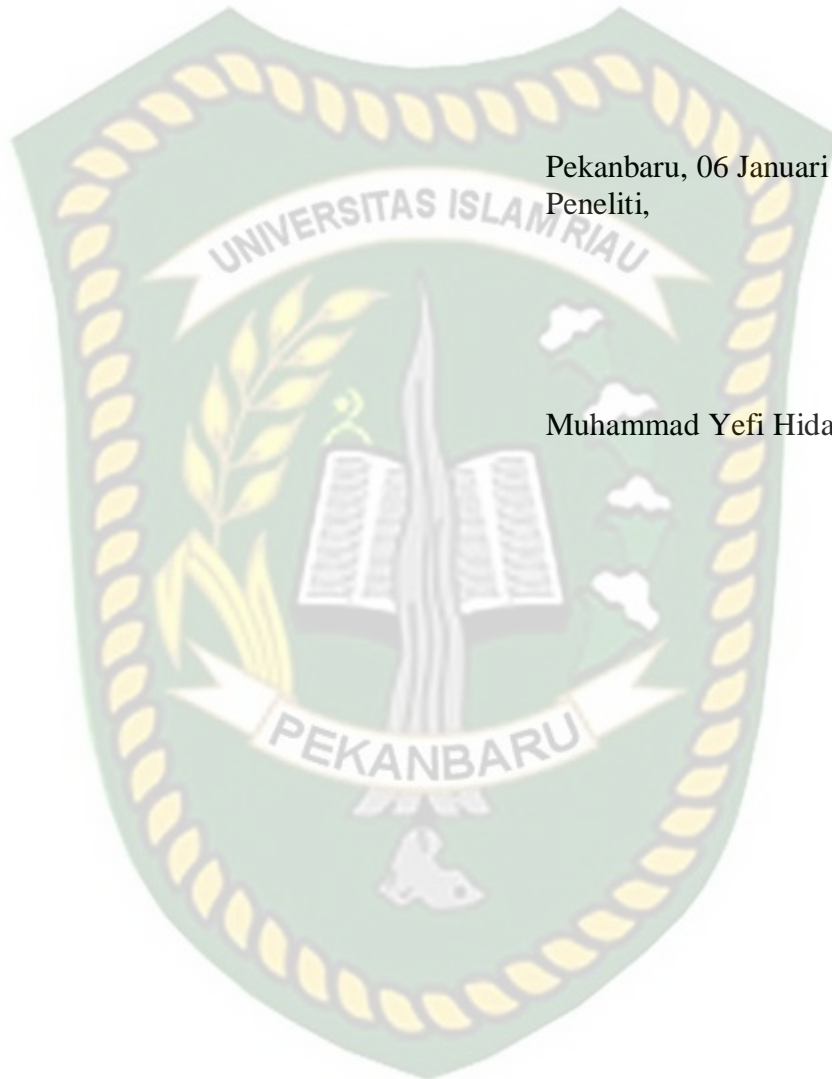
Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi yang peneliti buat masih jauh dari kata sempurna. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan



memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca. Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Atas perhatiannya peneliti ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 06 Januari 2021  
Peneliti,

Muhammad Yefi Hidayat



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Budaya Organisasi.....	7
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	7
2.1.2 Aspek-Aspek Budaya Organisasi .....	10
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	12
2.2 Komitmen Organisasi .....	13
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	13

2.2.2	Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	14
2.3	Dinamika Psikologis Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Organisasi Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru. ....	15
2.4	Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>18</b>
3.1	Identifikasi Variabel .....	18
3.2	Defenisi Operasional .....	18
3.2.1	Budaya Organisasi.....	18
3.2.2	Komitmen Organisasi.....	18
3.3	Subjek Penelitian.....	19
3.3.1	Populasi Penelitian .....	19
3.3.2	Sampel Penelitian.....	19
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	20
a.	Skala Budaya Organisasi .....	22
b.	Skala Komitmen Organisasi .....	24
3.5	Validitas Alat Ukur.....	25
3.6	Reliabilitas Alat Ukur.....	26
3.7	Metode Analisis Data .....	27
a.	Uji Normalitas.....	27
b.	Uji Linearitas .....	27
c.	Uji Hipotesis .....	28
<b>BAB IV HASIL PEMBAHASAN.....</b>		<b>29</b>
4.1	Persiapan Penelitian.....	29
4.2	Pelaksanaan penelitian.....	29
4.3	Deskripsi subjek penelitian .....	29
4.4	Deskripsi Data Penelitian.....	30
4.5	Pelaksanaan Penelitian.....	33

4.6 Analisis Data.....	33
4.6.1 Uji Asumsi.....	33
4.6.2 Uji Hipotesis .....	35
4.7 Pembahasan.....	36
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>38</b>
5.1 Kesimpulan .....	38
5.2 Saran .....	38
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>40</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10% .....	20
Tabel 3.2 Penghitungan Menggunakan Skala Likert.....	21
Tabel 3. 3 Blue Print Budaya Organisasi Sebelum Try Out .....	23
Tabel 3. 4 Blue Print Skala Komitmen Organisasi Sebelum Try Out .....	25
Tabel 4. 1 Persebaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	29
Tabel 4. 2 Persebaran Subjek Berdasarkan Usia ... <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
Tabel 4. 3 Persebaran Subjek Berdasarkan Status.....	30
Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian .....	31
Tabel 4. 5 Rumus Kategorisasi.....	31
Tabel 4. 6 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Budaya Organisasi .....	32
Tabel 4. 7 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Komitmen Organisasi..	32
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	34

# **Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Organisasi Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru**

**Muhammad Yefi Hidayat  
1681101149**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## **ABSTRAK**

Menjalankan suatu organisasi akan menemukan banyak faktor yang bisa mempengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, yang mana perilaku setiap anggota organisasi akan menentukan bagaimana jalannya organisasi kedepan. Salah satunya adalah budaya organisasi yang memiliki peran penting untuk memicu tumbuhnya komitmen organisasi pada anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota organisasi Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru dengan jumlah sampel 101 subjek dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hubungan menunjukkan hubungan yang positif pada budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar ( $r= 0,507, p= 0,000$ ). Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru, juga sebaliknya.

Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, bujang dara Pekanbaru

**The Correlation between Organizational Culture and Organizational Commitment in the Ikatan Bujang Dara in Pekanbaru City**

**Muhammad Yefi Hidayat  
1681101149**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

Running an organization will find many factors that can influence its members to achieve organizational goals, where the behavior of each member of the organization will determine how the organization runs in the future. One of them is organizational culture which has an important role in triggering the growth of organizational commitment to its members. This study aims to determine the correlations between organizational culture and organizational commitment in the Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru. The population in this study were members of the Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru with a total sample of 101 subjects using simple random sampling technique. By collecting the data using a scale of organizational culture and organizational commitment with the Pearson Product Moment correlation analysis technique. The results showed a positive correlation to organizational culture with organizational commitment of ( $r = 0.507$ ,  $p = 0.000$ ). The higher the organizational culture, the higher the organizational commitment to the Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru, and vice versa.

Keywords : organizational culture, organizational commitment, bujang dara Pekanbaru.

# العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في منظمة بوجانغ دارا مدينة باكنبارو

محمد يفي هدايت

1681101149

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الرياوية

## الملخص

سيجد إدارة منظمة العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على أعضاء المنظمة لتحقيق الأهداف التنظيمية، حيث سيحدد سلوك كل عضو في المنظمة كيفية عمل المنظمة في المستقبل. واحدة منها هي الثقافة التنظيمية التي لها دور مهم في تحفيز نمو الالتزام التنظيمي لأعضاء المنظمة. يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في منظمة بوجانغ دارا مدينة باكنبارو. كان المجتمع في هذا البحث أعضاء في منظمة بوجانغ دارا مدينة باكنبارو مع عينة إجمالية من 101 شخصًا باستخدام تقنية بسيطة لأخذ العينات العشوائية. جمع البيانات باستخدام مقياس للثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي باستخدام تقنية تحليل ارتباط بيرسون ضرب العزوم. تظهر العلاقة علاقة إيجابية مع الثقافة التنظيمية مع الالتزام التنظيمي ( $r = 0,507$ ،  $b = 0,000$ ). كلما ارتفعت الثقافة التنظيمية، زاد الالتزام التنظيمي في منظمة بوجانغ دارا مدينة باكنبارو، والعكس صحيح. الكلمات الرئيسية: الثقافة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، بوجانغ دارا باكنبارو.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Ikatan bujang dara pekanbaru (IBDP) organisasi yang bergerak di bidang pariwisata di bawah naungan dinas pariwisata dan kebudayaan kota pekanbaru yang bertugas untuk membantu seluruh kegiatan yang ada dalam dinas pariwisata dan kebudayaan kota Pekanbaru. Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru lahir dari hasil buah fikir beberapa alumni bujang dara yang memiliki keinginan yang besar untuk ikut serta untuk mengembangkan bidang seni kebudayaan dan pariwisata, yang terinspirasi dari beberapa daerah-daerah lainnya yang sudah lebih dulu membentuk wadah bagi para duta wisata yang dimiliki daerah tersebut.

IBDP beranggotakan alumni dari bujang dara kota Pekanbaru yang mana melakukan pemilihan setiap tahunnya. IBDP melakukan perekrutan anggota organisasi setiap 2 tahun sesuai dengan AD/ART yang ada. IBDP mendapat tugas dan tanggung jawab memajukan kepariwisataan yang ada. Tidak hanya sampai disitu IBDP dipercayai oleh dinas pariwisata dan kebudayaan kota Pekanbaru sebagai mitra kerja dalam melakukan kegiatan kegiatan yang berkaitan dalam memajukan pariwisata bukan hanya dengan Disbudpar kota pekanbaru IBDP juga menjalin suatu kerja sama dengan pihak swasta bertujuan untuk memajukan pariwisata di kota pekanbaru. Kegiatan pemilihan bujang dara kota Pekanbaru merupakan salah satu tanggung jawab yang dimiliki IBDP sampai malam puncak yaitu *Grand final* pemilihan bujang dara kota Pekanbaru.

Sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan disertai penjelasan oleh pengurus bahwa SDM di IBDP belum bekerja secara optimal, kepengurusan terkendala pada saat kegiatan operasional organisasi dikarenakan kesibukan utama setiap anggota organisasi seperti bekerja, berwirausaha atau menempuh pendidikan. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa IBDP memiliki komitmen organisasi yang kurang. Seperti, 1) Komitmen afektif yang dapat dilihat pada anggota organisasi yang kerap tidak hadir dalam kegiatan yang sedang dijalankan oleh organisasi nya tersebut., bekerja dengan menunggu adanya perintah dari atasan terlebih dahulu, dan keinginan dari anggota untuk ikut serta berkontribusi terhadap organisasi masih rendah. 2) Komitmen normatif dilihat pula dengan anggota yang lalai akan tanggung jawab yang sudah diberikan dari atasan. Dan 3) Komitmen berkelanjutan dilihat dari anggota yang lebih memilih mengerjakan pekerjaan lain dengan meninggalkan organisasi yang mengatasnamakan pendidikan, pekerjaan, urusan pribadi, yang mana sebenarnya pekerjaan yang ada di IBDP tidak memakan waktu yang panjang.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang dapat menghubungkan antara karyawan dengan tindakan dan tujuan dari organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001). Komitmen sangat diperlukan dalam menjalankan organisasi, dengan adanya komitmen organisasi tersebut membuat anggota organisasi tersebut tetap bertahan dalam organisasi, sehingga anggota tersebut mempunyai keinginan untuk dapat berkerja keras demi kesuksesan organisasi, serta peduli pada kelangsungan dari hidup organisasi (Teresia dan Suyasa, 2008).

Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang besar, akan menghasilkan sikap yang lebih giat bekerja dan lebih aktif dalam menjalankan organisasi. Begitu juga sebaliknya, anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mengalami kesulitan dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Juga akan membuat anggota tersebut mudah berpindah ke organisasi yang lain, dan tentunya hal ini juga akan dapat merugikan organisasi (Anisa & Zulkarnain, 2013).

Berdasarkan observasi peneliti juga di temukan permasalahan yang mana minimnya komitmen organisasi pada anggota IBDP juga ditunjukkan beberapa anggota yang membawa masalah pribadi kedalam organisasi yang menyebabkan anggota tersebut tidak hadir pada beberapa kegiatan yang diselenggarakan IBDP, dan juga ada faktor lain yang membuat anggota organisasi tidak hadir dalam kegiatan yang dilakukan seperti karena faktor yang harus ikut suami, sehingga kegiatan yang dilakukan di luar rumah jadi lebih terbatas.

Permasalahan yang peneliti temukan pada organisasi tersebut diperkuat dengan adanya kewajiban dan hak anggota organisasi IBDP yang tercantum dalam Anggaran Rumah Tangga Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru pada Pasal 3 mengenai Kewajiban dan Hak Anggota. Dalam pasal tersebut berisikan bahwasanya salah satu kewajiban dari anggota IBDP adalah berperan aktif dalam pelaksanaan program kerja sesuai dengan visi misi dan AD/ART organisasi. Hal ini juga sejalan dengan adanya kode etik yang ada pada IBDP yaitu melaksanakan seluruh butir-butir yang ada pada AD/ART. Namun yang ditemukan di lapangan adalah tidak sedikit dari anggota organisasi yang tidak melaksanakan kewajiban

tersebut dikarenakan beberapa faktor, salah satunya berdasarkan yang peneliti jelaskan sebelumnya bahwa rendahnya komitmen yang dimiliki anggota terhadap organisasi IBDP.

Komitmen anggota organisasi pada organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting. Tak sedikit organisasi yang memasukkan nilai-nilai dari komitmen organisasi menjadi suatu syarat untuk memegang sebuah tanggung jawab seperti jabatan yang ada di organisasi tersebut. Namun, masih banyak anggota dari organisasi tersebut yang belum mengerti arti dari komitmen yang sebenarnya, sehingga ada beberapa kerugian yang dialami suatu organisasi dikarenakan anggotanya memiliki komitmen yang rendah. Komitmen bisa dikembangkan dengan cara perekrutan dan melakukan seleksi calon anggota organisasi yang memiliki suatu nilai-nilai yang ada pada organisasi (Teresia & Suyasa, 2008).

Berdasarkan dari suatu proses pengembangan anggota organisasi atau sumber daya manusia untuk bisa menghasilkan anggota organisasi atau sumber daya manusia yang profesional diperlukannya acuan baku yang menjadi landasan dari suatu organisasi. Acuan baku yang telah menjadi landasan dari suatu organisasi salah satunya adalah budaya organisasi yang mana bertujuan supaya anggota organisasi atau sumber daya manusia dapat mengembangkan dan mempertahankan komitmen organisasinya (Moeljono, 2005).

Budaya organisasi ialah suatu kesepakatan atau kepercayaan yang dipegang teguh untuk menjadi landasan oleh anggota organisasi dalam mengembangkan dan menjalankan kegiatan dari organisasi (Nawawi, 2003). Sedangkan Tanuwibowo dan Sutanto (2014) mendefenisikan budaya organisasi adalah unsur yang bisa

menyatukan setiap anggota organisasi, oleh karena itu anggota organisasi akan merasa bahwa ia memang termasuk menjadi bagian dari organisasi tersebut. Jika budaya organisasinya kuat, maka semakin kuat pula komitmen organisasinya (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Darajat dan Rosyidah (2012); Arifin (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi tersebut memiliki suatu hubungan yang bersifat signifikan dengan komitmen organisasi. Budaya organisasi sangat berperan sebagai suatu cara untuk dapat memicu tumbuhnya komitmen organisasi. Menjalankan organisasi pasti akan menemukan banyak faktor yang bisa mempengaruhi anggota organisasi dapat mencapai tujuannya, yang mana perilaku dari setiap anggota organisasi tersebut yang akan menentukan bagaimana berjalan organisasi kedepannya (Tjiptono, 2000).

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti menyimpulkan antara budaya organisasi dan anggota organisasi memiliki suatu hubungan. Dari pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti apakah budaya organisasi yang dimiliki organisasi IBDP memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada anggota IBDP.

## **1.2 Rumusan masalah**

Bedasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada organisasi Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada organisasi Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan terutama pada ilmu psikologi, khususnya pengembangan teori psikologi industri dan organisasi. Dan penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat memberi referensi baru bagi penelitian sebelumnya dan juga sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan budaya organisai dan komitmen organisasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapaun manfaat yang bersifat praktis dalam penelitian yaitu diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi ikatan bujang dara kota pekanbaru mengenai budaya organisasi para anggota terhadap komitmen anggota didalam organisasi. Selanjutnya, dari penelitian ini pula akan diperoleh suatu gambaran mengenai hubungan komitmen untuk tetap menjadi bagian pada organisasi terhadap budaya dari organisasi ikatan bujang dara kota pekanbaru.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Budaya Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diterima bagi seluruh anggota organisasi dalam melihat dan menjalankan organisasi. Perbedaan setiap organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi yang memiliki identitas (Arifin, dkk, 2017).

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) budaya organisasi merupakan suatu sikap untuk menjalankan organisasi, termasuk didalamnya seperti budi pekerti dan akal fikiran. Yang memberi maksud tingkah laku anggota organisasi. Menurut Creemers dan Reynold budaya organisasi suatu bentuk harapan dan keyakinan yang setiap anggota organisasi memilikinya. Sementara Greenberg dan Baron mengatakan budaya organisasi tersebut adalah kerangka berfikir yang mana sikap, norma, nilai dan norma ada didalamnya. (Soetopo, 2010).

Yildid (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki kaitan pada nilai dari standar sosial dan hubungan antar organisasi yang memberikan fungsi sebagai pengikat dalam sebuah keberhasilan dari organisasi. Hal ini sejalan pula dengan Schein (1992) yang mendefenisikan budaya merupakan asumsi dan prinsip dari keyakinan bagi anggota organisasi yang menyangkut pandangan anggota organisasi mengenai waktu, ruang lingkup, dan hubungan manusia.

Tisnawati dan Saefullah (2005) juga mengatakan budaya organisasi ialah suatu norma yang menjadikan suatu pedoman dalam melaksanakan organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk keyakinan dan norma untuk menjadikan acuan dalam berperilaku dari anggota organisasi supaya dapat mencari jalan keluar dari setiap permasalahan yang telah terjadi, baik permasalahan bersumber dari permasalahan eksternal dan internal (Mangkunegara, 2005).

Robbins (1990) mengatakan budaya organisasi sebagai acuan yang dominan yang mendukung organisasi. Berlandaskan dari sistem yang diterima pada anggota organisasi mengenai suatu kepercayaan yang dianut organisasi. Sistem ini yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Wilkins (1983) juga mengatakan budaya organisasi merupakan bagian yang dipercayai untuk bisa disebarkan kepada anggota organisasi dan lingkungan sosialnya. Stoner et al (1995 dalam Ogbonna dan Haris, 2002) mendefinisikan pengertian dari budaya sebagai suatu hal yang kompleks atas asumsi dari tingkah laku yang dapat saling berbagi ide untuk suatu langkah yang menentukan menjadi bagian anggota organisasi. Penjelasan yang dapat di ambil dari peneliti lainnya seperti yang di katakan oleh Kerch (disitasi oleh Moeljono, 2003) budaya merupakan suatu pola dari suasana material atau perilaku yang telah dianut oleh masyarakat sebelumnya sebagai suatu cara untuk penyelesaian masalah pada anggota organisasi.

Budaya adalah sebuah konsep berfikir yang dibentuk oleh beberapa masyarakat yang telah bekerja dalam organisasi yang memiliki tujuan sebagai solusi pada organisasi dalam penanganan konflik yang dihadapi pada organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kekuatan yang bisa mempengaruhi kerjaan dari anggota organisasi. Budaya organisasi juga termasuk dalam suatu kebiasaan yang dilakukan kepada organisasi dan mewakili dari norma dalam kegiatan dalam



organisasi dan kemudian diikuti oleh anggota organisasi yang lainnya (Agwu, 2014).

Budaya organisasi menjadi kepribadian dari anggota organisasi yang dapat mempengaruhi dari cara bertindak pada setiap anggota organisasi (Soetopo, 2010). Budaya organisasi adalah konsep dari suatu tindakan yang dilakukan secara terus menerus yang dipercayai secara bersama pada setiap anggota organisasi dan anggota organisasi yang baru juga harus ikut melakukan dan menerima konsep yang sudah ada pada organisasi tersebut (Nimran, 2004).

Ogbonna dan Harris (disitasi oleh Sobirin, 2007) mengatakan suatu makna, berupa ketentuan, taraf dan anggapan yang digunakan pada organisasi yang bertujuan mengatur interaksi pada anggotanya. Sedangkan Ogbonna dan Harris (dalam Munandar, 2008) mendeskripsikan budaya organisasi tersebut suatu konsep berperasaan, berfikir dan bereaksi yang berdasarkan pada terbentuknya suatu pola yang ada dalam setiap bagian pada organisasi.

Menurut paparan di atas, diambil kesimpulan budaya organisasi merupakan ketentuan, sikap, taraf, norma, bahasa, ritual yang diturunkan kepada seluruh anggota dari organisasi menjadi sebagai suatu kepribadian dari anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan yang ada dalam organisasi dan suatu cara untuk memahami, merasakan, memikirkan dan bereaksi dalam suatu memecahkan masalah eksternal dan internal. Sehingga menjadi suatu aturan yang ada didalam organisasi tersebut dan itu juga akan menjadi identitas yang dapat membedakan setiap organisasi yang ada.

### 2.1.2 Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1994) mengatakan aspek aspek dari budaya organisasi adalah:

- 1) Inisiatif personal merupakan suatu sikap dari tanggung jawab pada organisasi, kemudian kebebasan dalam menjalankan organisasi yang dimiliki dari anggota organisasi tersebut.
- 2) Toleransi organisasi terhadap suatu tindakan beresiko untuk dapat anggota organisasi bisa aktif, berinovasi dalam melakukan dan menjalankan operasional organisasi.
- 3) Arah yang mana melihat anggota organisasi dapat menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi agar meningkatkan prestasi dari organisasi tersebut.
- 4) Integrasi artinya anggota organisasi pada setiap unit yang ada dalam organisasi dapat bekerja menggunakan koordinasi yang jelas.
- 5) Dukungan organisasi artinya ketua organisasi bisa memberikan komunikasi yang baik kepada anggota organisasi dan bantuan terhadap anggota organisasi.
- 6) Kontrol merupakan bentuk pengendalian organisasi berupa peraturan dan pengawasan langsung kepada setiap anggota organisasi.
- 7) Identitas adalah keadaan khusus dari anggota organisasi terhadap organisasinya tersebut.
- 8) Kompensasi imbalan ialah bagaimana organisasi dapat mengalokasikan imbalan seperti honor atau kenaikan jabatan.

- 9) Toleransi terhadap konflik yaitu para anggota organisasi didorong untuk menyampaikan saran dan kritik secara terbuka.
- 10) Bentuk komunikasi merupakan komunikasi organisasi yang dibatasi oleh suatu sikap wewenang yang formal.

Hodgetts dan Luthans (disitasi oleh Ojo, 2010) menyebutkan karakteristik penting yang terkait dengan budaya organisasi, yaitu:

- 1) Keserasian sikap dapat diamati dengan bahasa, terminologi dan ritual.
- 2) Norma dilihat pada banyak pekerjaan dilakukan dengan tingkat kerja yang berbeda.
- 3) Nilai pendukung organisasi yang diharapkan melakukan sikap saling berbagi, agar mendapatkan hasil yang baik berbentuk seperti kualitas layanan, tingkat absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.
- 4) Filsafat yang dianut oleh organisasi seperti keyakinan tentang bagaimana anggota organisasi bisa diperlakukan.
- 5) Aturan yang bersifat mendikte tidak dianjurkan dalam menjalani organisasi yang bisa berkaitan dengan bidang-bidang seperti produktivitas, hubungan pelanggan, dan kerjasama antar golongan.
- 6) Iklim organisasi tercermin dari cara karyawan berinteraksi satu sama lain, melayani pelanggan, dan apa yang mereka rasakan tentang atasan.

Serangkaian karakteristik budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena budaya organisasi menjadi landasan sebuah organisasi dalam menghadapi masalah-masalah yang akan dihadapi organisasi.

### 2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Rachmawati (2004) yaitu :

- 1) Budaya organisasi dapat menentukan suatu etika dalam menjalankan organisasi, seperti organisasi dapat memberikan suatu hadiah kepada anggota organisasi yang selalu hadir dalam kegiatan yang dilakukan organisasi tersebut. Dengan seperti itu diharapkan dapat memacu anggota organisasi agar lebih semangat dan memunculkan perilaku disiplin.
- 2) Budaya organisasi memberikan tujuan dalam pengembangan organisasi. Dengan adanya pengendalian atau evaluasi terhadap visi, misi, struktur maka budaya organisasi mendukung tujuan dalam pengembangan organisasi.
- 3) Budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kreatifitas.
- 4) Budaya yang dinamis, kreatif memberi jaminan tumbuh kreatifitas pada semua level, maka pegawainya, akan bergerak maju dan tidak terjebak aktifitas rutin.
- 5) Budaya organisasi mengembangkan suatu kualitas dari barang hingga jasa. Bila ada komitmen dan sistem nilai, maka gerak organisasi dalam menekan masalah mutu akan terjaga dengan baik.

- 6) Budaya organisasi bisa memotivasi anggota organisasi untuk dapat menghasilkan kinerja tinggi.
- 7) Budaya organisasi dapat terkait pada perkembangan organisasi, yang terkait erat dengan program, intervensi keorganisasian, struktur organisasi dan pada akhirnya menyentuh pada perencanaan sumber daya manusia.

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Luthans 2010 (dalam Wardana, 2019) mengartikan komitmen organisasi ialah suatu sikap dan keterikatan yang kuat untuk menjadi bagian dalam organisasi, dan bersikap sesuai pada konsep yang sudah ada pada organisasi tersebut dan menerima konsep yang merupakan taraf dan tujuan organisasi.

Robbins (2001) mengatakan situasi yang mana anggota organisasi dapat ikut serta dalam suatu organisasi dan bertujuan untuk menjaga status anggota pada organisasi tersebut. Hunt et al. (dalam Valentine et al, 2002) mendefenisikan bahwa sebagai keterikatan anggota organisasi dalam menjalankan sebuah hubungan dengan organisasi. Dan penjelasan yang luas menurut Mowday et al. (dalam Steve, 2002) komitmen organisasi juga bisa dilihat dari anggota organisasi yang tetap bertahan pada organisasinya dan sesuai dengan pekerjaan dan bekerja dengan sepenuh hati demi keberlangsungan organisasi dan anggota organisasi akan menjaga status keanggotaannya.

Menurut Meyer dan Allen (disitasi oleh Steve, 2002) mengatakan komitmen organisasi memiliki 3 aspek yaitu afektif, kontiniu, normatif. Dari penjelasan komitmen organisasi diatas peneliti menyimpulkan komitmen organisasi adalah

keadaan yang anggota organisasi memiliki ikatan kepada organisasinya dan merasa harus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

### 2.2.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (disitasi oleh Putri, 2014) mengatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Komitmen afektif

Komitmen afektif ialah situasi yang melihatkan keterikatan dari anggota organisasi yang memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dengan organisasi, anggota organisasi bisa dikatakan bahwa ia memiliki komitmen afektif yang tinggi bisa dilihat juga dari sikap anggota organisasi yang merasa bahwa organisasi yang di jalankannya tersebut ialah organisasi yang positif. Komitmen afektif tersebut juga memiliki beberapa faktor seperti faktor personal, faktor kondisi kerja dan faktor dari pengalaman selama bekerja dari anggota organisasi tersebut.

- 2) Komitmen kontinuitas

Komitmen kontinuitas bisa dikatakan sebagai suatu kondisi yang mana anggota organisasi merasa perlu untuk mempertimbangkan positif dan negatif yang mana harus meninggalkan organisasi yang sedang ia jalani saat ini. Komitmen kontinuitas bisa dipengaruhi oleh faktor usia anggota organisasi, masa kerja, dan intensi dari anggota organisasi untuk meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuitas merupakan bentuk dari ikatan anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan dari organisasi baik berupa kegiatan

teknis dan non teknis dan ini didasarkan juga pada penghargaan dari anggota organisasi kepada organisasinya.

3) Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah suatu keterikatan emosi dan psikologis yang menghasilkan suatu pengalaman dalam meningkatkan kepatuhan untuk tetap ada dalam organisasi karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

### **2.3 Dinamika Psikologis Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Organisasi Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru.**

Penelitian sejenis terdahulu oleh Dewi (2015) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan pada anggota organisasi. Semakin kuat budaya organisasi maka juga menghasilkan komitmen yang kuat pula pada setiap anggota organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2012). Dilihat dari budaya organisasi yang ada pada IBDP, kurangnya partisipasi dan kurangnya rasa tanggung jawab anggota dalam setiap kegiatan yang dilakukan menjadikan hal tersebut masalah yang ada pada organisasi tersebut.

Darajat dan Rosyidah (2012); Arifin, (2010) Peneliti ini juga menyatakan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Dari penelitian tersebut dapat peneliti simpulkan budaya organisasi yang baik sangat berperan penting dalam sebuah organisasi dan juga menjadi faktor pemicu anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya.

Komitmen sangat diperlukan dalam menjalankan organisasi, karena dengan adanya komitmen membuat anggota tersebut memiliki keterikatan secara emosi dan psikologis untuk tetap bertahan dalam organisasi, sehingga anggota organisasi tersebut akan memiliki minat untuk bekerja keras demi kesuksesan organisasi, serta peduli pada perkembangan dari organisasi tersebut (Teresia & Suyasa, 2008).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riswandi (2015) bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat RSUD Kabupaten Siak. Arah hubungan yang positif menunjukkan peningkatan budaya organisasi secara signifikan akan diikuti peningkatan komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya yaitu penurunan budaya organisasi akan diikuti pula dengan penurunan komitmen organisasi.

Budaya organisasi yang dimiliki organisasi IBDP haruslah positif, sehingga akan menghasilkan komitmen organisasi pada anggota organisasi tersebut. Menurut Robbins (distiasi oleh Wardana, 2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku dan sikap anggota organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan nilai positif yang tinggi di kalangan anggota organisasi tentang bagaimana dapat menjadikan suatu organisasi berkembang.

Peran penting budaya organisasi adalah untuk mempermudah anggota organisasi untuk timbulnya komitmen organisasi. Budaya organisasi yang baik mempunyai fungsi untuk organisasi dapat berfikir dan bertindak sesuai aturan untuk mencapai tujuan organisasi (Dewi, 2015). Hal ini menjadi salah satu alasan



pentingnya budaya organisasi merupakan sesuatu yang harus diperhatikan dalam menjalankan organisasi demi terciptanya komitmen organisasi pada setiap anggota agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis, yaitu terdapat hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Maka peneliti simpulkan bahwa budaya organisasi yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, budaya organisasi yang rendah juga akan menghasilkan komitmen organisasi yang rendah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Identifikasi Variabel**

Variabel merupakan bentuk sifat atau atribut, dan nilai (*value*) dari anggota organisasi, objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012) Mengacu pada jenis penelitian ini tentang hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru.

- 1) Variabel bebas : Budaya Organisasi (X)
- 2) Variabel terikat : Komitmen Organisasi (Y)

#### **3.2 Defenisi Operasional**

##### **3.2.1 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu bentuk norma perilaku, serta nilai dan keyakinan yang diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi dan yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

##### **3.2.2 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan keadaan yang menghasilkan dimana anggota organisasi memiliki keterikatan oleh organisasinya dan memiliki keinginan mempertaruhkan keanggotanya dalam organisasi dan akan mengabdikan dirinya untuk kepentingan dalam mengembangkan organisasi.

### **3.3 Subjek Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi dapat diartikan sebagai cara untuk menggeneralisasi suatu hal, terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi tidak hanya orang, bisa saja subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2016). Peneliti menggunakan Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru (IBDP) sebagai populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 159 orang.

#### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik ini dilakukan secara acak tanpa melihat strata dalam populasi penelitian. Cara ini dilakukan saat populasi dalam penelitian dianggap homogen (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini berasal dari anggota IBDP sebanyak 101 orang yang didapatkan dari tabel penentuan jumlah sampel dari populasi dengan taraf kesalahan 10%.

Tabel 3.1 Tabel Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Sumber: Sugiyono, 2016

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah suatu cara yang secara tersistematis dan memiliki standar dalam mendapatkan data (Nazir, 2005). Pengumpulan data penelitian ini berfungsi untuk mendapatkan data primer penelitian. Skala pengukuran menurut Sugiyono (2016) adalah bentuk kesepakatan yang digunakan sebagai

pedoman untuk menentukan panjang pendek interval dalam alat ukur. Sehingga dari alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ialah Skala Likert dimana terdapat pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang terdiri dari dua macam pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable* dengan memilih salah satu jawaban dengan skoring, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penghitungan Menggunakan Skala Likert

No.	Tanggapan	Skor	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	6	1
2.	Setuju (S)	5	2
3.	Agak Setuju (AS)	4	3
4.	Agak Tidak Setuju (ATS)	3	4
5.	Tidak Setuju (TS)	2	5
6.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	6

Alasan pemilihan skala Likert karena metode yang digunakan dalam skala ini lebih sederhana dan mudah untuk diaplikasikan. Skala Likert yang digunakan berjumlah 6 skala, yang artinya tidak ada nilai tengah atau pilihan jawaban netral pada skala penelitian ini. Jumlah genap dalam skala dapat membuat responden berkomitmen baik ujung positif atau negatif dari skala. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Chomeya (2010) yang meneliti tentang skala 5 dan 6 poin dalam skala Likert. Pada penelitian tersebut mengatakan bahwa skala Likert 6 poin cenderung memberikan nilai reliabilitas yang lebih tinggi. Dan juga skala 6 dapat digunakan jika menginginkan untuk mengurangi penyimpangan atau resiko yang ditimbulkan dari pengambilan keputusan pribadi.

**a. Skala Budaya Organisasi**

Skala Budaya Organisasi yang dimodifikasi dari skripsi M. Nandi Wardana (2019) yang di sesuaikan pada subjek penelitian. Disusun dengan format skala Likert berdasarkan dari teori Robbins (1994) yang mana memiliki aspek-aspek yang diukur yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap yang beresiko, arah, integritas, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi. Instrument ini terdiri dari 2 item masing-masing di setiap aspeknya.

Skala budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang dengan 6 pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). (SS). Skala ini terdapat 20 item yang terdiri 20 item *favorable*, pernyataan *favorable* berupa: Sangat Setuju (SS) skor 6, Setuju (S) skor 5, Agak Setuju (AS) skor 4, Agak Tidak Setuju (ATS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Berikut deskripsi penyebaran item yang dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3. 3 *Blue Print* Budaya Organisasi Sebelum *Try Out*

Aspek	Indikator	Butir soal		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Inisiatif individual	Kebebasan mengemukakan pendapat pribadi	1	-	2
	Kesempatan dalam inisiatif bekerja	2	-	
Toleransi terhadap Tindakan berisiko	Kesempatan bertindak aktif dalam pekerjaan	3	-	2
	Kebebasan berinovasi	4	-	
Pengarahan	Kejelasan dalam bekerja pada organisasi	5	-	2
	Kejelasan prestasi yang di dapat	6	-	
Integrasi	Kordinasi antar bagian organisasi	7	-	2
	Kerja sama pada setiap bagian organisasi	8	-	
Dukungan manajemen	Komunikasi dengan ketua	9	-	2
	Support dari ketua	10	-	
Kontrol	Sistem pengawasan organisasi	11	-	2
	Ketegasan peraturan di organisasi	12	-	
Identitas	Kebanggaan pada organisasi	13	-	2
	Edukasi mengenai nilai dari budaya organisasi	14	-	
Sistem Imbalan	Kebijakan organisasi tentang sistem imbalan	15	-	2
	Prestasi kerja anggota organisasi	16	-	
Toleransi terhadap konflik	Menyelesaikan masalah yang ada dalam organisasi	17	-	2
	Kesempatan mengatakan kritik	18	-	
Pola komunikasi	Komunikasi antar bagian	19	-	2
	Sosialisasi kebijakan kepada anggota organisasi	20	-	
Total		20		20

## b. Skala Komitmen Organisasi

Budaya Organisasi yang dimodifikasi dari skripsi M. Nandi Wardana (2019) yang di sesuaikan dengan subjek penelitian. Disusun dengan format Likert berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1990), yang mana skala tersebut digunakan pada bidang industri dan organisasi. Aspek afektif digunakan untuk melihat seberapa jauh anggota organisasi memiliki keterikatan secara emosi dan psikologis untuk dapat terlibat menjalankan organisasi. Aspek berkelanjutan berfungsi untuk melihat seberapa jauh anggota organisasi dapat berkomitmen yang melandaskan pada hal-hal yang memiliki kaitan pada keinginan untuk meninggalkan/tidak aktif disetiap kegiatan yang ada pada organisasi. Aspek normatif berfungsi pula untuk melihat seberapa jauh anggota organisasi memiliki sikap untuk tetap hadir pada kegiatan organisasi dan bertanggung jawab untuk mengembangkan organisasi tersebut.

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini memakai skala Likert yang terdiri dari 6 pilihan jawban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini memiliki 21 item yang mana terdiri dari 15 item *favorable* dan 6 item *unfavorable*. Skor pernyataan *favorable* Sangat Setuju (SS) skor 6, Setuju (S) skor 5, Agak Setuju (AS) skor 4, Agak Tidak Setuju (ATS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Begitupun sebaliknya, untuk skor pernyataan *unfavorable* Sangat Setuju (SS) skor 1, Setuju (S) skor 2, Agak Setuju (AS) skor 3, Agak Tidak Setuju (ATS) skor 4, Tidak Setuju (TS) skor 5, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 6. Deskripsi penyebaran item dapat dilihat pada tabel 3.2



Tabel 3. 4 *Blue Print* Skala Komitmen Organisasi Sebelum *Try Out*

Aspek	Indikator	Butir Soal		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen Afektif	Mempunyai ikatan emosi pada organisasi.	1,2,8,10,12	13,19,20	8
Komitmen Berkelanjutan	Ikut berorganisasi dikarenakan kebutuhan	3, 21	11, 14	7
	Memahami bentuk resiko ketika keluar dari organisasi	7, 18	17	
<i>Normative Commitment</i>	Mempunyai loyalitas pada organisasi	4, 6, 9		6
	Mempunyai rasa tanggung jawab pada organisasi.	5, 15, 16		
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>

### 3.5 Validitas Alat Ukur

Pengujian validitas instrumen menggunakan teknik validitas konstruk (*construct validity*). Validitas adalah ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Validitas konstruk adalah sebuah gambaran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori yang digunakan. Dalam mencapai tujuan pengukuran yang tepat, maka valid atau tidak suatu alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur (Azwar, 2013). Singkatnya, validitas konstruk adalah penilaian tentang seberapa baik seorang peneliti menerjemahkan teori yang digunakan ke dalam alat ukur. Tujuan menggunakan validitas konstruk adalah untuk mendapatkan bukti sejauh mana hasil pengukuran memberikan konstruk variabel yang diukur.

### 3.6 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah terjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas memiliki arti keterpercayaan, keandalan, keajengan, konsistensi, kestabilan dan lain sebagainya. Akan tetapi ide pokok yang terdapat dalam konsep reliabilitas itu sendiri ialah sejauh mana pengukuran bisa di percaya menjadi acuan (Azwar, 2014).

Tujuan dari pengujian reliabilitas itu sendiri ialah untuk mendapatkan seberapa besar kualitas yang dimiliki oleh alat ukur dan mengetahui konsistensi yang bersifat relatif sama bila dilakukan uji reliabilitas terhadap subjek yang akan diteliti. Nilai dari reliabilitas tersebut ditunjukkan secara empirik oleh koefisien reliabilitas. Semakin tinggi hasil koefisien dari reliabilitasnya maka menunjukkan baik (Azwar, 2014). Bila koefisien reliabilitasnya mendekati 1,0 maka bisa dikatakan semakin tinggi reliabilitasnya, begitu pula sebaliknya jika nilai reliabilitasnya mendekati angka 0 itu bisa diartikan rendahnya reliabilitasnya. Cara untuk meningkatkan reliabilitas skala itu dengan cara membuang beberapa butir dari skala dengan melihat nilai koefisien antar skor subjek dengan skor total skala (indeks daya beda item).

Sebelum melakukan uji reliabilitas, peneliti harus melakukan terlebih dahulu uji daya diskriminasi yang bertujuan untuk memilih item yang memiliki daya beda item  $\geq 0,25$ . Hal ini berguna untuk menaikkan nilai reliabilitas dari skala yang akan di gunakan. Kriteria pemilih item berdasar korelasi item total. Menurut Azwar (2014), bahwa dalam indeks daya diskriminasi aitem  $\geq 0,30$  dianggap memuaskan. Namun jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang

diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25 agar jumlah item tercapai sesuai yang diinginkan.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melakukan uji coba variabel dengan cara regresi, yaitu terdapat variabel pengganggu atau residual dengan distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Hadi (2000) menyatakan skor variabel yang akan dilakukan analisis harus mengikuti hukum penyebaran normal (kurva) dari Gauss. Jika penyebarannya normal, dapat diartikan bahwa tidak memiliki perbedaan yang signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang dipakai, bila  $p$  dari nilai  $Z$  (*Kolmogrov-Smirnov*)  $p > 0,05$  maka sebaran berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika  $p < 0,05$  dapat diartikan penyebarannya tidak terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk melihat hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat. Uji linieritas yang dilakukan pada variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi IBDP untuk melihat data yang dimiliki bersifat linier atau tidak, maka dari itu digunakan uji linieritas. Kaidahnya dengan melihat nilai  $p$  dari nilai  $F$  (*Deviation from linearity*). Jika  $p > 0,05$  maka data bersifat linier, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka data tidak bersifat linier.

### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji normalitas, dan uji linieritas, dilanjutkan dengan peneliti melakukan uji hipotesis. Sebagaimana yang telah didapatkan bahwa hasil dari penelitian ini untuk dapat melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasi pada ikatan bujang dara kota pekanbaru (IBDP). Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis *correlation product moment* yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.00.

## BAB IV

### HASIL PEMBAHASAN

#### 4.1 Persiapan Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti ialah memilih lokasi penelitian dan menyiapkan semua bentuk hal yang dibutuhkan pada penelitian, seperti mempersiapkan skala. Peneliti memilih subjek dilihat dari katakteristik yang sudah dipilih terlebih dahulu yaitu ikatan bujang dara kota Pekanbaru.

#### 4.2 Pelaksanaan penelitian

Setelah persiapan penelitian, langkah selanjutnya adalah melaksanakan penelitian. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 2 desember 2020 sampai 20 desember 2020. Peneliti membagikan skala kepada Ikatan bujang dara kota pekanbaru sejumlah 101 orang. Peneliti juga menerangkan kegunaan dan tujuan pemberian skala serta peneliti juga menjelaskan tata cara mengisi skala.

#### 4.3 Deskripsi subjek penelitian

Deskripsi subjek penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berdasarkan data yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Persebaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki – laki	48
2	Perempuan	53
	Jumlah	101

*Sumber:* Olahan peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa jumlah subjek terdiri dari 101 orang yang terdiri dari subjek yang berjenis kelamin laki-laki adalah 48 orang dan subjek

yang berjenis kelamin perempuan adalah 53 orang. Dengan demikian penelitian tidak hanya pada satu golongan, yaitu yang berjenis laki-laki dan perempuan. Hal ini supaya ada keadilan terhadap subjek untuk memberi tanggapan/informasi kepada peneliti lebih lengkap.

Berdasarkan tabel dibawah diketahui bahwa subjek yang memiliki usia antara 18 tahun sampai dengan 33 tahun sebanyak 101 orang.

Tabel 4. 2 Persebaran Subjek Berdasarkan Status

No.	Kategori	Jumlah
1	Bekerja	77
2	Mahasiswa	24
	Jumlah	101

*Sumber:* Olahan peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa subjek yang memiliki pekerjaan sebanyak 77 orang dan subjek yang masih berstatus mahasiswa sebanyak 24 orang. Peneliti mengambil kesimpulan bahwasanya anggota bujang dara dimayoritaskan dengan anggota berstatus bekerja dengan jumlah 77 orang.

#### 4.4 Deskripsi Data Penelitian

Peneliti melakukan deskripsi data penelitian mengenai Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru. Setelah mendapatkan hasil tentang budaya organisasi dan komitmen organisasi dan memasukkan ke excel, peneliti kemudian mengolah data menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0. dengan perolehan data sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Data Penelitian

Variabel Penelitian	Skor X yang didapatkan (empirik)				Skor X yang dihasilkan secara (hipotetik)			
	X min	X max	Mean	SD	X min	X max	Mean	SD
Budaya Organisasi	78	120	99	7	20	120	70	16,67
Komitmen Organisasi	51	81	66	7	14	84	49	11,57

Sumber: Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa data hipotetik nilai rata-rata (*mean*) dari variabel budaya organisasi adalah 70 dengan standar deviasinya 16,67, sedangkan nilai rata-rata (*mean*) yang didapatkan oleh variabel komitmen organisasi adalah 49 dan standar deviasinya 11,57. Dengan melihat data empirik yang didapat menggunakan aplikasi SPSS 16.0 didapatkan nilai rata-rata (*mean*) adalah 99 dan standar deviasinya 7, sedangkan variabel komitmen organisasi didapatkan hasil rata-rata (*mean*) sebesar 66 dan standar deviasinya 7.

Dapat dilihat dari tabel diatas skor budaya organisasi dan komitmen organisasi yang didapatkan maka dilanjutkan dengan dibuat kategorisasinya. Kategorisasi yang dilakukan bertujuan untuk dapat mengelompokkan secara teratur menggunakan aspek-aspek yang akan diukur. Pengelompokan dilakukan berdasarkan data empirik dari tabel 4.3. Rumus kategorisasi pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4. 4 Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat rendah	$X < M - 1,5 SD$

Keterangan:

M: Mean Empirik

SD: Standar Deviasi

Pada tabel di atas, variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam penelitian ini dibagi dalam lima bagian, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi skor budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5, sebagai berikut:

*Tabel 4. 5 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Budaya Organisasi*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang nilai</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat Tinggi	$X \geq 109$	19	18,8
Tinggi	$102 \leq X < 108$	22	21,8
Sedang	$95 \leq X < 101$	36	35,6
Rendah	$88 \leq X < 94$	17	16,8
Sangat Rendah	$X < 87$	7	6,9
<b>Jumlah</b>		101	100

Berdasarkan hasil dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat pada variable budaya organisasi menunjukkan sebagian besar subjek penelitian ini memiliki skor budaya organisasi berada dikategori sedang sebanyak 36 dari 101 yang menjadi subjek dengan presentasi sebesar 35,6%.

*Tabel 4. 6 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Komitmen Organisasi*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang nilai</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat Tinggi	$X \geq 84$	15	14,9
Tinggi	$75 \leq X < 83$	27	26,7
Sedang	$65 \leq X < 74$	39	38,6
Rendah	$56 \leq X < 64$	5	5,0
Sangat rendah	$X < 55$	15	14,9
<b>Jumlah</b>		101	100

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat pada variable komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki skor komitmen organisasi berada dikategori sedang sebanyak 39 dari 101 yang menjadi subjek dengan presentasi sebesar 38,6%.



#### 4.5 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 06 Juli 2020 sampai dengan 10 November 2020 dengan jumlah sample 101 anggota Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru. Peneliti menjelaskan maksud dan tujuan membagikan skala, kemudian peneliti menjelaskan prosedur pengisian skala tersebut.

#### 4.6 Analisis Data

##### 4.6.1 Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis atau uji asumsi telah dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

##### A. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan bertujuan untuk melihat data yang telah diteliti memiliki penyebaran yang normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan pada variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi, analisa dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 16.0. Apabila data yang telah didapatkan bersifat normal, dapat diartikan bahwa tidak memiliki perbedaan signifikan pada jumlah subjek dengan menggunakan teori kurva. Seharusnya, bila  $\rho$  dari nilai Z (*Kolmogrov-Smirnov*)  $>0,05$  maka sebaran normal, sebaliknya jika  $\rho < 0,05$  maka penyebaran bisa diartikan data bersifat tidak normal (Hadi, 2000). Berdasarkan analisa yang telah dilakukan menggunakan *one sample kolgomorov-smirnov test* didapatkan hasil berupa pada tabel 4.7

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya organisasi	0,075 ( $\rho > 0,05$ )	Normal
Komitmen organisasi	0,200 ( $\rho > 0,05$ )	Normal

Sumber: Olahan Peneliti, 2020

Hasil uji normalitas diatas dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki signifikansi 0,075 ( $\rho > 0,05$ ) dan variabel komitmen organisasi 0,200 ( $\rho > 0,05$ ). Artinya, dilihat dari kedua data yang sudah dilakukan penelitian dari kedua variabel yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

#### B. Uji Linearitas

Uji linearitas yang telah dilakukan bertujuan untuk dapat melihat hubungan dari variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi. Variabel bebas cenderung akan diikuti oleh variabel terikat apabila  $\rho < 0,05$  maka kedua variabel bisa dikatakan bersifat linear, begitupun sebaliknya jika  $\rho > 0,05$  maka kedua variabel bisa dikatakan bersifat tidak linear (Hadi, 2000). Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan, nilai perhitungan *deviation from linearity* untuk budaya organisasi dan komitmen organisasi menghasilkan  $F(\text{deviation}) = 1,295$  dengan  $\rho = 0,000$  ( $\rho < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah linear.

#### 4.6.2 Uji Hipotesis

Hipotesis yang didapatkan pada penelitian ialah adanya hubungan yang positif terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi pada ikatan bujang dara kota pekanbaru. Analisa yang telah dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil dari uji korelasi antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,507 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada ikatan bujang dara kota pekanbaru. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dari ikatan bujang dara kota pekanbaru. juga sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada ikatan bujang dara kota pekanbaru. Dengan seperti itu hasil uji analisa data yang telah dilakukan menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti ini dapat diterima.

Berdasarkan uji determinan didapatkan nilai koefisien (*r-squared*) pada penelitian ini sebesar 0,257. Yang berarti, budaya organisasi memberikan sumbangan yang efektif sebesar 25% pada komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.7 Pembahasan

Berdasarkan analisis dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* didapatkan hubungan positif pada budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada ikatan bujang dara kota pekanbaru. dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi yang didapatkan 0,507 dan nilai signifikan yang di dapatkan 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan nilai yang didapat sebagai berikut disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada ikatan bujang dara kota pekanbaru maka semakin tinggi komitmen organisasi pada ikatan bujang dara kota pekanbaru. dan juga sebaliknya jika semakin rendah budaya organisasi yang dilakukan oleh ikatan bujang dara pekanbaru. maka semakin rendah komitmen organisasi ikatan bujang dara pekanbaru. sumbangan efektif sebesar 25% terhadap budaya organisasi, sementara sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dengan komitmen organisasi berkaitan erat. Apabila organisasi mempunyai budaya organisasi yang baik, maka organisasi mampu menghasilkan komitmen yang baik. Namun sebaliknya, apabila organisasi mempunyai budaya organisasi yang rendah, maka organisasi tidak mampu memberikan komitmen yang baik pada organisasi tersebut. Hasil penelitian yang didapatkan sejalan dengan penelitian sebelumnya. Nandi W (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh pada terbentuknya komitmen organisasi pada ASN di Kementerian "X" Jakarta. Dalam hal ini apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang positif, maka perusahaan dapat memiliki anggota organisasi dengan

komitmen organisasi yang tinggi sehingga dapat mencegah terjadinya berbagai macam pelanggaran.

Hal ini didukung juga oleh Buyung (2017) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah Jadi, jika anggota Laskar Sedekah mempunyai budaya organisasi yang telah terbentuk, seperti kerja sama tim, inovasi baru, tanggung jawab, agresivitas, toleransi, kepedulian, maka hal itu akan mendorong anggota untuk meningkatkan rasa saling memiliki terhadap Laskar Sedekah dan dapat meningkatkan komitmen organisasinya.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh Fadli F (2013) ditemukan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PPPA Darul Quran. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya yang organisasi mendukung adanya kinerja yang baik dari karyawan. Selain itu, kinerja karyawan juga ditentukan oleh komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri. Artinya peningkatan komitmen organisasi karyawan juga meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berkaitan erat pada organisasi ikatan bujang dara kota Pekanbaru. Apabila organisasi ikatan bujang dara kota pekanbaru memiliki budaya organisasi yang baik, maka organisasi tersebut mampu menghasilkan komitmen yang baik. Namun sebaliknya, apabila organisasi memiliki budaya organisasi yang rendah, maka organisasi tersebut tidak mampu memberikan komitmen yang baik pada organisasi tersebut.

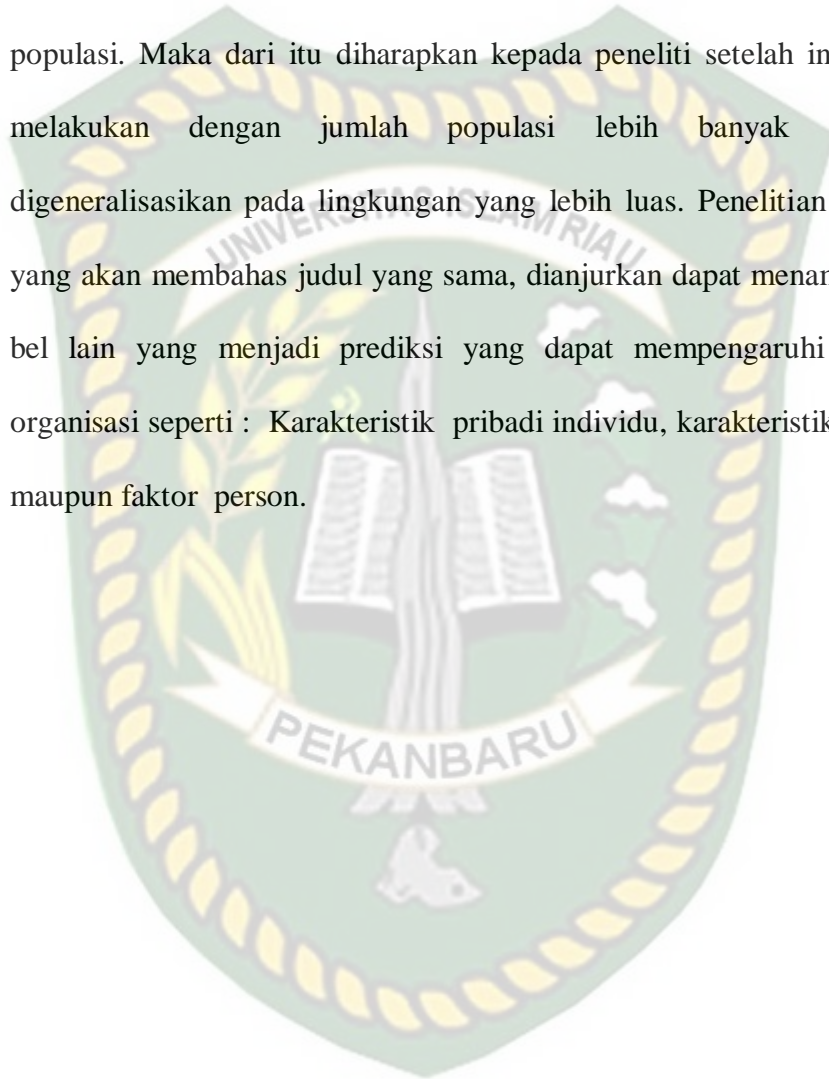
#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penjelasan di atas, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak:

- A. Kepada pengurus IBDP (Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru) agar bisa meningkatkan budaya organisasi baik itu dari internal maupun eksternal dengan ini akan menghasilkan komitmen organisasi yang lebih baik agar berjalannya visi dan misi dari Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru.
- B. Kepada anggota organisasi IBDP (Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru) agar dapat bersinergi baik dalam sesama anggota organisasi dan pengurus organisasi untuk dapat meningkatkan budaya organisasi sehingga komitmen

organisasi pun ikut meningkat, agar apa yang diharapkan baik dari organisasi IBDP maupun dari anggota IBDP.

- C. Kepada peneliti selanjutnya penelitian ini memiliki kekurangan dari segi populasi. Maka dari itu diharapkan kepada peneliti setelah ini agar bisa melakukan dengan jumlah populasi lebih banyak agar bisa digeneralisasikan pada lingkungan yang lebih luas. Penelitian setelah ini yang akan membahas judul yang sama, dianjurkan dapat menambah variabel lain yang menjadi prediksi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti : Karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi maupun faktor person.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, M.O. (2014). Organization Culture and Employee Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria. *Global Journal of Management Business Research* 14.14 Issue:1-10
- Annisa & Zulkarnain, A. (2013). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Insan*, 15(2). (Diakses 25 September 2020). [https://www.researchgate.net/profile/Zulkarnain\\_Amin/publication/256615088\\_Komitmen\\_Terhadap\\_Organisasi\\_Ditinjau\\_Dari\\_Kesejahteraan\\_Psikologis\\_Pekerja/links/0046352380af88f3c9000000/Komitmen-Terhadap-Organisasi-Ditinjau-Dari-Kesejahteraan-Psikologis-Pekerja.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Zulkarnain_Amin/publication/256615088_Komitmen_Terhadap_Organisasi_Ditinjau_Dari_Kesejahteraan_Psikologis_Pekerja/links/0046352380af88f3c9000000/Komitmen-Terhadap-Organisasi-Ditinjau-Dari-Kesejahteraan-Psikologis-Pekerja.pdf)
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 8(2). (diakses 25 September 2020) <https://media.neliti.com/media/publications/17198-ID-analisis-budaya-organisasional-terhadap-komitmen-kerja-karyawan-dalam-peningkata.pdf>
- Arifin, R. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat dua
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Buyung, M. N. R. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Laskar Sedekah*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Chomeya, R. (2010). Quality of Psychology Test Between Likert Scale 5 and 6 Points. *Journal of Social Sciences*. 6(3).
- Connolly, C., & M. Kelly. (2011). Understanding Accountability in Social Enterprise Organisations: A Framework. *Social Enterprise Journal*, 7(3), pp 224-237. DOI:10.1108/175 08611111182386
- Darajat, L. N. & Rosyidah. (2012). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal KES MAS*, 6(2). <http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/view/1058/784>
- Denison & Mirshra. (2000). *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan.



- Dewi, S. (2015). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(2). (diakses 22 September 2020) <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/download/5766/5639>
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Yoga pratama
- Kamus Besar Bahasa Indonesia 2012-2015. “Arti Kata Budaya”, (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, diakses 8 September 2015 pukul 1.58)
- Mangkunegara. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Rafika Aditama
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). *Komitmen di tempat kerja: menuju model umum. Sumber daya manusia Tinjauan Manajemen*, 11 ( 3), 299-326.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Morrow, P.C., McElroy, J. C, & Scheibe, K.P .(2012). Mempengaruhi komitmen organisasi melalui kantor mendesain ulang. *Jurnal Perilaku Kejuruan*, 81 (1), 99-111.
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nimran Umar. (2004). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga. Surabaya: Citra Media
- Ogbonna, E & Harris, L. C. (2002). Organizational Culture: A Ten Year, Two-Phase Study of Change in The UK Food Retailing Sector. *Journal of Management Studies*, 39:5 July, pp. 673-706.
- Ojo, O. (2010). Organisational Culture And Corporate Performance: Empirical Evidence From Nigeria. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*. 5(2), pg. 1-12.
- Putri, A. L. (2014). Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Dumai). *JOM FISIP* 1(2), pg. 8-9.
- Rachmawati, E. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.

- Riswandi. (2015). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Robbins, S. P. (1990). *Organizational behavior; concepts, controversies, and Applications*. New Jersey: prentice hall internasional. Inc Englewood cliffs.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San fransisco: Jossey-Bass
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Steve. (2002). *Organizational Psychology*. United States of America: Library of Congress Cataloging
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tanuwibowo & Sutanto (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. Studi Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya (diakses 8 September 2020) <https://journal.unpas.ac.id/index.php/trikonomika/article/view/609/344>
- Taurisa, C., M. & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 19(2). <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/1740>
- Teresia, N., & Suyasa, P.T.Y.S. (2008). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call centre di PT X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10 (2), 154-169.
- Tisnawati,. E.S & Saefullah,. K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Tjiptono, Fandy. (2000). *Manajemen Jasa. Cetakan Ketiga*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Valentine, G, L. (2010). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business ethics*, 41(4).

Yildid, E. (2014). A Study On the Relationship between Organization Culture and Organization Performance and a Model Suggestion. *International Journal of Research in Bussines and Social Science*, 3 (4), 2147-4478.

Wardana, M. N. (2019). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negera di Kementerian “X” Jakarta. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta. (diakses 26 September 2020) <http://repository.unj.ac.id/3089/1/Skripsi%20M.%20Nandi%20Wardana.pdf>

Wilkins, A. L. (1983). *The Culture Audit; A Tool for Understanding Organizations*. Organizational dynamics.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau