

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. ECO SMART
GARMENT INDONESIA (ESGI) KLEGO BOYOLALI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

TECTONA NURCAHYA

F100140043

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA
(ESGI) KLEGO BOYOLALI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

TECTONA NURCAHYA

F 100 140 043

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi

NIK.250/0607075501

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA
(ESGI) KLEGO BOYOLALI**

Diajukan oleh :

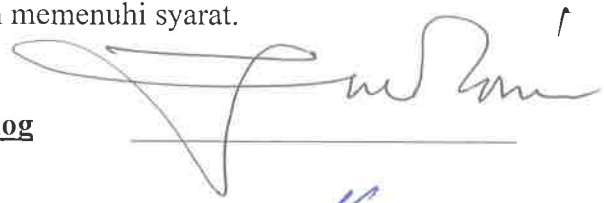
TECTONA NURCAHYA

F 100 140 043

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 13 Februari 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

1. **Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**

(Ketua Dewan Penguji)



2. **Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si, Psikolog**

(Anggota I Dewan Penguji)



3. **Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog**

(Anggota II Dewan Penguji)



Surakarta, 13 Februari 2019

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog)

NIK. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Februari 2019



TECTONA NURCAHYA

F 100 140 043

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) KLEGO BOYOLALI

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. mengetahui peran budaya organisasi terhadap komitmen organisasi mengetahui seberapa besar tingkat budaya organisasi karyawan pada perusahaan. Seberapa besar tingkat komitmen organisasi karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan pabrik PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Klego Boyolali. Penentuan subjek tersebut dilakukan dengan *purposive quota sampling*, yang terdiri dari 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala budaya organisasi, dan skala komitmen organisasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *korelasi product moment* diperoleh bahwa tidak ada hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasi karyawan. Tingkat variabel budaya organisasi termasuk dalam kategori sedang dengan rerata empirik (RE) sebesar 122,86 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 110. Kemudian variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 68,52 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60. Berdasarkan hasil analisis didapat hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,049 dan signifikansi (p) sebesar 0,368 ($p < 0,05$). Menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

Kata kunci : Budaya organisasi, komitmen organisasi.

Abstract

The purpose of this study is to find out the relationship between organizational culture and organizational commitment. knowing the role of organizational culture on organizational commitment knowing how much the level of organizational culture of employees in the company. to find out the level of organizational commitment of employees. The subjects of this study were employees of PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Klego Boyolali. Determination of the subject was done by *purposive quota sampling*, which consisted of 50 employees. Data collection techniques in this study are using quantitative methods using measuring instruments of organizational culture, and scale of organizational commitment. Data analysis in this study using *product moment correlation* found that there was no relationship between organizational culture variables with employee organizational commitment variables. The level of organizational culture variables included in the medium category with empirical mean (RE) is 122.86 and the hypothetical (RH) average is 110. Then the organizational commitment variable is included in the high category with empirical mean (RE) of 68.52 and hypothetical mean (RH) of 60. Based on the

results of the analysis obtained results of 0.498 and significance (p) of 0.368 (p <0.05). There is no relationship between the organization and organizational commitment

Keywords: Organizational culture, organizational commitment.

1. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari karyawan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat bekerja. (Dewi, 2015). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen menurut Allen & Mayer dalam (Umam, 2012) yaitu faktor karakteristik individu, karakteristik organisasional, pengalaman selama berorganisasi. Untuk aspek-aspek dalam komitmen organisasi menurut Allen & Mayer dalam (Azizollah, 2016) yaitu aspek komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen komitmen normatif. Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja karyawan pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap karyawan berperan

penting untuk usaha mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap karyawan untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai karyawan atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya.

Namun hal ini tidak sesuai dengan kenyataan yang ada pelanggaran-pelanggaran karyawan atau pegawai yang tidak berkomitmen sering terjadi di berbagai perusahaan maupun instansi pemerintah. Sejumlah pegawai pemerintah Kota Ambon, Selasa 31 Januari 2017, tepergok sedang berada di sejumlah rumah kopi saat jam kerja, para pegawai negeri dari berbagai instansi ini bukannya menjalankan tugasnya tetapi nongkrong sambil membahas sejumlah masalah hingga terlihat berdebat. Kata wawan salah satu pengunjung rumah kopi, mereka pegawai sudah datang dari pagi di rumah kopi tersebut dan juga sempat bahas masalah pilkada. Sejumlah pegawai yang bolos kerja tidak hanya di rumah kopi Lela. Sebagian lainnya terlihat nongkrong di sejumlah rumah kopi lain kawasan di Jalan Sam Ratulangi, Kota Ambon. Mereka sudah berada di sana sejak pagi hingga siang hari. Selain pegawai Pemkot Ambon, sejumlah pegawai pemerintah Provinsi Maluku juga terlihat bolos kerja di sejumlah rumah kopi tersebut. Terkait masalah tersebut, Benny Selanno selaku kepala badan kepegawaian kota Ambon mengatakan akan mengambil keputusan tegas bagi pegawai Pemkot Ambon yang kedapatan bolos saat jam kerja (kompas.com, 31 Januari 2017).

Hal tersebut juga terjadi di DKI Jakarta dimana sejumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil) lari terbirit-birit di lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta karena terlambat masuk kerja. Mereka datang ke kantor lebih dari pukul 08.00 WIB, pada hari pertama kerja selama Ramadan, Senin, 30 Juni 2014. Padahal,

Pemprov DKI telah memundurkan 30 menit jam masuk kerja. Seperti yang dialami oleh seorang pegawai negeri sipil bertubuh tambun. Tanpa mau berkomentar dan menyebutkan nama, dia bergegas menuju pelataran Balai Kota DKI Jakarta. Dia berjalan cepat semenjak turun dari taksi karena baru sampai ke Balai Kota DKI pukul 09.10 WIB. Hal serupa juga terjadi oleh sejumlah PNS lainnya yang bersepeda motor. PNS-PNS yang telat ini tidak mau melewati pintu depan balai kota. Mereka memilih masuk kantor lewat pintu Gedung DPRD DKI dan kemudian masuk balai kota melalui jalan penyambung. Selama Ramadan, jam kerja PNS dikurangi 1,5 jam per hari. ketika bulan ramadhan jadwal masuk kerja yaitu dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB, sedangkan saat hari-hari biasa diluar bulan puasa para pegawai masuk pukul 07.30 WIB dan selesai kerja pukul 16.00 WIB. Bila dihitung-hitung saat bulan puasa, PNS pada hari Senin-Kamis hanya akan bekerja 6,5 jam per hari dan pada hari Jumat mereka hanya akan bekerja 6 jam. Jadi jika dihitung mereka per minggu hanya akan bekerja kurang lebih selama 32,5 jam. Hal tersebut telah diatur pada surat edaran menteri pemberdayagunaan apatur negara dan reformasi birokrasi pada nomor B2494/M.PAN-RB/6/2014. Bila dihitung-hitung ketika bulan ramadhan, PNS lama berkerjanya hanya 6,5 jam per hari yaitu pada hari Senin-Kamis sedangkan pada hari jumat mereka hanya bekerja selama 6 jam saja. Sehingga jumlah total dalam seminggu, mereka hanya akan bekerja selama 32,5 jam. Hal itu sesuai aturan pada surat edaran menteri pendayagunaan apatur negara dan reformasi birokrasi nomor B2494/M.PAN-RB/6/2014 (Metrotvnews, 30 Juni 2014).

Ketidak komitmenan dalam bekerja juga terjadi di kota Surakarta ketika pada awal tahun 2018 saat pemerintah kota Surakarta menggelar apel awal tahun. Terdapat 202 Aparatur Sipil Negara atau (ASN) tidak mengikuti apel, dengan penjelasan 23 orang diantaranya absen tanpa keterangan atau ijin. Para ASN yang absen tanpa keterangan terdiri dari 10 orang dari Dinas Kebudayaan, 5 orang dari Satpol PP, 4 orang dari Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah, 2 orang dari BPBD, 1 orang dari Dinas Koperasi dan UMKM, serta 1 orang dari Dinas Pendidikan. Apel tersebut diikuti 44 Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

ditambah 5 Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Dari jumlah tersebut, hanya tiga OPD yang menghadiri apel dengan lengkap. (Detik.com, 02 Januari 2018)

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada namun banyak dijumpai karyawan atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya. Hasil dari wawancara serta berdasarkan data yang diperoleh dari pemilik CV.X maupun kepala *Human Resource Development* yang dilakukan bulan Maret 2013 awal, didapatkan ada karyawan pada bidang produksi yang hampir setiap bulannya yang mengundurkan diri untuk bekerja. Ada banyak alasan yang membuat karyawan berhenti untuk bekerja, berdasarkan survey yang dilakukan pada kurang lebih 22 karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa alasan mereka berhenti untuk bekerja yaitu mereka sendiri memiliki komitmen organisasi yang rendah untuk perusahaannya kurang lebih (45,5%), kurang sesuainya gaji (27,3%), kerjaan yang terlalu berat sebanyak (13,6), sedangkan hubungan antara pimpinan dengan karyawan kurang baik (4,5%). Terlalu mudanya usia karyawan (4,5). Merasa bahwa kemampuan dan bataya kurang sesuai pada bidang itu (4,5%). Melihat data-data tersebut tentunya komitmen organisasi sangatlah penting untuk ditingkatkan. (Sianipar dan Haryanti 2014).

Ketidak komitmenan karyawan juga terjadi di PT. Eco Smart Garmen Indonesia (ESGI) Klego Boyolali. Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja meskipun atasan sering menegur bahkan memberi sanksi kepada mereka, mereka masuk kerja pukul 08.00 WIB namun mereka biasanya sampai perusahaan pukul 08.10 WIB yang mana perusahaan ini sangat ketat, karyawan tidak diperbolehkan untuk terlambat bekerja kecuali jika ada alasan yang mendesak untuk terlambat

bekerja. Selain banyak karyawan yang masih menongkrong di kantin perusahaan ketika jam istirahat telah selesai mereka istirahat diberi waktu \pm 15 menit, setelah jam istirahat selesai mereka tidak langsung masuk ke dalam perusahaan dan mereka asik ngobrol dengan karyawan lainnya sambil minum kopi sampai menunggu ada atasan yang menegurnya, selain itu setiap bulannya banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan atau berhenti bekerja dalam perusahaan tersebut hal ini tentunya tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang di sebutkan oleh, Sianipar & Haryanti (2014) Komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasinya, dengan sepenuhnya menerima tujuan-tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, serta individu memilih untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Itulah beberapa hal yang dialami oleh berbagai perusahaan atau organisasi di Indonesia selain itu masalah budaya merupakan hal yang paling mendasar bagi suatu organisasi, karena nantinya akan berpengaruh terhadap organisasi maupun perusahaan. Hal yang penting dari budaya organisasi salah satunya yaitu untuk mempengaruhi perilaku kerja setiap karyawan, selain itu budaya organisasi juga memiliki fungsi untuk mempermudah timbulnya komitmen dari karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda yaitu berupa pedoman atau aturan dalam bertindak guna untuk mencaai tujuan yang ditetapkan. Sehingga apabila budaya organisasi dipelihara dengan baik akan meningkatkan perkembangan organisasi menjadi lebih baik. Hal yang di tekankan oleh budaya organisasi untuk sebuah perubahan yaitu mencoba untuk mengubah sikap, perilaku dan nilai-nilai suatu organisasi secara menyeluruh. Dewi, S.(2015).

Menurut Alkahtani & Aziz (2016) dalam penelitiannya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya yaitu faktor organisasi yang didalamnya terdapat budaya atau nilai-nilai budaya yang dapat mempengaruhi terhadap komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Alat yang dapat menyatukan hubungan antara karyawan dengan organisasinya atau sebaliknya yaitu budaya organisasi, karena dengan adanya budaya tersebut nantinya akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya

termasuk bagian dari organisasi, selain itu budaya organisasi juga akan berhubungan dengan kinerja karyawan menurut Tanuwibowo dan Susanto (2014).

Budaya organisasi erat kaitanya dengan nilai-nilai, norma, etika dan sikap kerja yang dipegang bersama-sama oleh setiap komponen organisasi yang ada, karena berbagai unsur tersebut dapat dijadikan pedoman dalam mengawasi perilaku setiap karyawan, cara mereka berfikir, berinteraksi, dan bekerjasama dengan semua karyawan yang akan membuat suatu keberhasilan dari tujuan perusahaan dengan kinerja yang lebih baik, Gultom (2014). Setiap organisasi harus memiliki budaya berupa kebiasaan atau nilai-nilai yang selalu dilakukan dalam berjalannya kegiatan-kegiatan pada organisasi apabila hal tersebut terus dilakukan maka secara otomatis akan terciptanya sebuah budaya organisasi yang mana budaya tersebut akan dapat meningkatkan komitmen organisasi setiap karyawan dan memiliki hubungan baik dengan orang-orang didalam organisasi lingkungan kerja.

Dari permasalahan-permasalahan dan berdasarkan teori yang telah dibahas diatas maka penulis mengajukan hipotesis yaitu “ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perusahaan”. Sehingga semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi komitmen organisasi. Dan semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki akan rendah pula komitmen organisasinya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana metode kuantitatif hasil analisisnya berupa angka-angka atau *numerikal* yang selanjutnya hasil tersebut diolah menggunakan metode statistika (Arikunto, 2006. h. 12). Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan cara memberikan pernyataan berupa alternatif jawaban tertulis kepada responden agar dijawab atau di isi secara tertulis dengan cara memberikan tanda tertentu pada tempat yang telah disediakan. Pada penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dalam analisis data didalamnya meliputi, pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik. Adapun subjek dari penelitian ini yaitu karyawan

PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Klego, Boyolali. yang berjumlah 50 orang karyawan, untuk teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *quota purposive sampling*, yaitu jenis sampel yang memiliki karakteristik maupun ciri tertentu dengan jumlah yang telah ditentukan (Sugiyono, 2010). Untuk alat ukurnya yaitu menggunakan alat ukur skala budaya organisasi dan komitmen organisasi, untuk angka validitas skala budaya organisasi maupun komitmen organisasi semua valid dan tidak ada item gugur karena semua angka validitas lebih dari $\geq 0,6$. Menurut Aiken's kategori angka validitas yang tinggi yaitu ($>0,6$) dipilih sebagai batasan validitas untuk menunjukkan bahwa aitem tersebut valid. Untuk uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dengan cara melihat koefisien *Cronbach's Alpha*, jika koefisien reliabilitas *Alpha* lebih dari 0,60 atau $(r) > 0.60$ maka hasil pengukurannya dapat dipercaya atau *reliable*. Skala budaya organisasi memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,825 dan untuk skala komitmen organisasi sebesar 0,721 maka kedua skala diatas dinyatakan valid. Dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* yang mana menghubungkan atau mengkorelasikan dua variabel yang ada yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel tergantung (Y) sehingga menggunakan teknik analisis tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan *peoduct moment* nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,049 dengan sig p= 0,368 ($p > 0,05$) artinya tidak ada hubungan antara antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Dalam penelitian yang telah pernah dilaksanakan oleh Novianti (2011) pada penelitiannya menjelaskan bahwa secara signifikan dalam sebuah penelitian tersebut bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sehingga secara signifikan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif. Tetapi dalam penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Novianti diatas yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak memiliki hubungan, jadi tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Logahan & Aesaria (2014) yang menyatakan bahwa budaya tidak berpengaruh penting terhadap komitmen

organisasi. Selain itu ada penelitian yang mengatakan lain Sari (2013) mengatakan bahwa terdapat hubungan terbalik atau hubungan negatif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yaitu jika variabel budaya organisasi (X) tinggi atau kuat maka komitmen organisasi (Y) akan turun atau rendah begitu sebaliknya jika variabel budaya organisasi (X) lemah atau rendah maka komitmen organisasi (Y) tinggi atau kuat karena ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kedua variabel tersebut. Hal ini didukung dan dibuktikan oleh Widhiarso (2011) yang menyatakan bahwa sebab penelitian yang tidak terbukti hipotesisnya karena beberapa faktor yang pertama adanya *outlier*. *Outlier* adalah data yang aneh karena individu yang memang unik, berbeda dari kebanyakan. Jadi perbedaan data individu yang satu dengan yang lain karena unik inilah yang dapat mempengaruhi hasil, bisa saja dari individu tersebut mengisi skala dengan kurang serius asal centang dalam mengisi dan bisa juga terlalu sibuk dengan pekerjaan, Yang kedua adanya ukuran sampel kecil atau kurang banyak jumlah sampelnya. Pada penelitian ini sudah ditentukan dari penelitian yang berjumlah 50 subyek yang menjadi responden di PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego. Kemudian kemungkinan ada faktor kesalahan dari peneliti dalam menginput data atau coding. Oleh sebab itulah yang dapat menyebabkan data penelitian tidak terbukti hipotesisnya. Artinya data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara variabel x dan y, dan bukan berarti x tidak berpengaruh terhadap y, melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Budaya organisasi pada karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego, mempunyai tingkat budaya organisasi yang tergolong sedang yang ditunjukkan dengan rerata empirik sebesar 122,86 dan rerata hipotetik sebesar 110, yang berarti rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego boyolali mempunyai budaya organisasi yang sedang. Adanya budaya organisasi yang dikategorikan sedang pada keryawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego, Tingkat budaya organisasi baik pada perusahaan dengan karyawan, maupun antar karyawan sangat diperlukan karena

melalui budaya organisasi tersebut akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Karyawan yang memiliki budaya organisasi cenderung akan memberikan hal yang positif seperti memiliki nilai-nilai dan sikap yang baik terhadap organisasi maupun tempat ia bekerja, sehingga meningkatnya budaya organisasi akhirnya akan menyebabkan karyawan tersebut akan memiliki rasa ketergantungan, rasa memiliki dan tanggung jawab pada perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang rendah cenderung melakukan hal-hal yang tidak diinginkan perusahaannya seperti tidak taat peraturan nilai-nilai dan norma yang berlaku yang disepakati bersama sehingga memiliki hubungan yang kurang baik dengan perusahaan sesama karyawan maupun atasannya.

Untuk hasil komitmen organisasi sendiri karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego mempunyai komitmen organisasi yang tergolong tinggi diperoleh dari rerata empirik (RE) sebesar 68,52 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60 yang berarti ketika bekerja pada perusahaan tersebut mereka memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan ditunjukkan dengan mereka giat untuk bekerja, tidak sering terlambat, memaksimalkan waktu yang ada saat bekerja, tidak sering ijin. Untuk hasil budaya organisasi karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego mempunyai budaya organisasi yang tergolong sedang diperoleh dari rerata empirik (RE) sebesar 122,86 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 110 yang masuk dalam kategori sedang yang berarti bahwa sebagian karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego sudah menerapkan budaya organisasi saat bekerja misalnya mereka patuh kepada atasan, taat akan peraturan yang ada, mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi dan dapat bekerja secara tim. Ini lah komitmen organisasi yang ada pada perusahaan (ESGI) dari hasil penelitian skor tersebut diperoleh dari hasil penelitian dengan alat ukur menggunakan skala komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan yang dapat menjadi bahan evaluasi atau pelajaran untuk penelitian yang akan datang. Pada penelitian ini, peneliti tidak meneliti pada satu bagian saja pada perusahaan tersebut sehingga didapati hasil yang beraneka ragam karena budaya organisasi antara staf

satu dengan staf yang lainnya tentunya akan berbeda yang mana akan menyebabkan adanya komitmen organisasi antar staf karena akan berbeda orang-orang didalam staf tersebut maupun atasannya. Selain itu peneliti tidak mendapatkan data berupa dokumen mengenai komitmen organisasi maupun lama karyawan bekerja yang mana layak untuk dijadikan sampel penelitian untuk melengkapi penelitian ini karena perusahaan juga tidak mengizinkan data dari perusahaan diketahui oleh orang luar atau peneliti untuk dipublikasikan. Sehingga peneliti mengalami kesusahan dan harus tanya satu persatu kepada responden layak atau tidak dijadikan sampel penelitian sesuai karakteristik yang ditentukan. Dari keterbatasan tersebut berpengaruh pada hasil penelitian yang menyebabkan hasil penelitian menjadi kurang maksimal.

Disisi lain inovatif dan pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, aspek penghargaan kepada orang, aspek orientasi hasil, aspek orientasi tim dan kolaborasi, aspek keagresifan dan persaingan dalam aspek budaya organisasi memiliki peran penting dalam mengungkap budaya organisasi seseorang karena dengan seseorang melaksanakan aspek-aspek tersebut maka orang tersebut dapat memunculkan hal positif dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Gultom (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi erat kaitanya dengan nilai-nilai, norma, etika dan sikap kerja yang dipegang bersama-sama oleh setiap komponen organisasi yang ada, karena berbagai unsur tersebut dapat dijadikan pedoman dalam mengawasi perilaku setiap karyawan, cara mereka berfikir, berinteraksi, dan bekerjasama dengan semua karyawan yang akan membuat suatu keberhasilan dari tujuan perusahaan dengan kinerja yang lebih baik. Karena itulah budaya organisasi sangat dibutuhkan oleh berbagai perusahaan. Hal yang terpenting dari budaya organisasi adalah untuk mempengaruhi perilaku setiap karyawannya saat bekerja, budaya organisasi juga berfungsi untuk mempermudah timbulnya komitmen dari karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang tertarik terhadap nilai, tujuan dan target organisasi yang dapat ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan dari organisasi serta berkeinginan untuk berafiliasi dan bersedia untuk bekerja keras demi organisasinya, sehingga demi

tercapainya tujuan dan kelangsungan sebuah organisasi tersebut individu akan merasa betah dan tetap bertahan didalam organisasinya (Rahayu, 2012).

Berdasarkan hasil uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui budaya organisasi pada subyek penelitian tergolong sedang diperoleh dari rerata empirik (RE) sebesar 122,86 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 110 yang masuk dalam kategori sedang yang berarti bahwa sebagian karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego sudah menerapkan budaya organisasi saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui komitmen organisasi pada subyek penelitian tergolong tinggi diperoleh dari RE sebesar 68,52 dan RH sebesar 60 yang berarti bahwa karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego sudah menunjukkan komitmennya terhadap tempat ia bekerja.

4.2 Saran

Bagi perusahaan diharapkan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan lagi budaya organisasi yang ada dengan cara meningkatkan budaya organisasi tersebut diharapkan nantinya dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang ada pada karyawan tersebut. Contohnya seperti menerapkan budaya organisasi pada lingkungan kerja yang meliputi berani mengambil sebuah resiko, menciptakan keamanan dan kenyamanan, bekerja secara baik, dapat bekerja secara tim, menjaga hubungan satu sama lain (antara bawahan dengan atasan, atasan dengan bawahan, antar karyawan). Mengenai budaya organisasi tersebut seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan maupun perusahaan. Selain itu pemimpin juga harus menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan tempat bekerja misalnya mengedepankan nilai, tujuan,

merasa betah dalam perusahaan tersebut dan menunjukkan sifat bekerja keras demi kelangsungan perusahaannya.

Bagi pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan dan dapat menerapkan budaya-budaya organisasi yang ada pada perusahaan dan juga mampu berkomitmen terhadap perusahaan agar terjadi hubungan timbal balik yang baik yang menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan, yang ditunjukkan dengan menerima nilai dan tujuan, semangat dalam bekerja serta disiplin dalam mengerjakan tugas demi kemajuan perusahaan sesuai dengan tujuan yang perusahaan harapkan dengan perasaan betah dan tetap bertahan untuk bekerja didalam perusahaannya.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi serta memperbanyak sampel dalam melakukan penelitiannya. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkahtani, A., H., & Aziz, K., A. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organization Commitment: The Moderating Effect Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*. Vol. 2, No. 1, 23-25.
- Ambon, K., & Patt y, R. R. (2017, Januari 31). Bolos Kerja, PNS di Ambon Malah Bahas Pilkada di Rumah Kopi. *Kompas.com*. Diunduh dari <https://regional.kompas.com/read/2017/01/31/16050971/bolos.kerja.pns.di.ambon.malah.bahas.pilkada.di.rumah.kopi>.
- Azizollah, A., Abolghasem F., & Amin D., M. (2016). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*. Vol. 8, No. 7, 195-197.
- Dewi, S, (2015). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada PT.Bank tabungan negara (persero), Tbk kantor cabang pekanbaru. *Jom fisip*. Vol. 2, No.02, 1-2.
- Gultom, D, K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Perusahaan gas negara (persero) Tbk.Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14, No. 02, 179-181.

- Isnanto, B, A. (2018, Januari 02). Hari Pertama Kerja di 2018, 23 ASN Pemkot Surakarta Bolos. *Detik.com*. Diunduh dari https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3794949/hari-pertama-kerja-di-2018-23-asn-pemkot-surakarta-bolos?_ga=2.82166815.822159281.1522077244-631493896.1508588079
- Logahan, J, M., & Aesaria, S, M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN-CIPUTAT. *Binus Business Review*. Vol. 5, No. 2.
- Novianti, P. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rahayu, F, D. (2012). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit umum daerah dr. Syaiful anwar malang. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 2, 63-66.
- Sari, A, P. (2013). Hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di PT.BANK BRI Syariah Malang Raya. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Setiawan, D. (2014, Juni 30). Hari Kerja Pertama Ramadan, Sejumlah PNS DKI Telat Ngantor. *Metrotvnews.com*. Diunduh dari <http://news.metrotvnews.com/metro/aNreW81K-hari-kerja-pertama-ramadan-sejumlah-pns-dki-telat-ngantor>.
- Sianipar, A, R, B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bidang produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*. Vol. 13, No. 1, 99-102.
- Sugiyono. (2010). *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2004.
- Tanuwibowo, J, C., & Sutanto, E, M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Jurnal Trikonomika*. Vol. 13, No. 2, 137-139.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Widhiarso, W. (2011). Berurusan dengan outliers. *Diskusi Metodologi Penelitian*. Retrieved from <http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id/2011/02/21/berurusan-dengan-outliers/>