

Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara XIV

Andi Nila Hardianti Alam^{1*}, Muhammad Jufri², Asmulyani³
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

Email: 1andinila94@gmail.com 2m.jufri@unm.ac.id 3nining_cadi@yahoo.com



©2018 –JPT Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Ini adalah artikel dengan akses terbuka di bawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstrack. Employee who has a big commitment to the company will increase the productivity and goal achievement of the company itself. This research is aimed to know the influence of organizational culture toward affective commitment, continuity commitment, and normative commitment in PT. Perkebunan Nusantara XIV. The subject of this research are 84 employees that chosen by Cluster Sampling Technique. This research used Simple Regressive Linear Test. The research result showed that there was positive influence of organizational culture toward affective commitment ($p=0,000$, $R_{square}=0,269$), there was no negative influence of organizational culture toward continuity commitment ($p=0,000$, $R_{square}=0,168$), and there was any positive influence of organizational culture toward normative commitment ($p=0,000$, $R_{square}=0,241$). This research may have a benefit for the company making the employee owns the responsibility to implement the important aspects of organizational culture.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee.

Abstrak. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif di PT. Perkebunan Nusantara XIV. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik *Cluster Sampling*. Penelitian ini menggunakan uji Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen afektif ($p=0,000$, $R_{square}=0,269$), tidak ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap komitmen kontinuans ($p=0,000$, $R_{square}=0,168$), dan ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen normatif ($p=0,000$, $R_{square}=0,241$). Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan agar lebih menjadikan karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Karyawan.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Organisasi atau perusahaan-perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang

suatu jabatan. Komitmen dalam perusahaan sangatlah penting sehingga tercipta kondisi kerja yang kondusif dan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya komitmen yang rendah terhadap perusahaan akan menimbulkan dampak negatif pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan merasa nyaman dalam bekerja, serta ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan meningkatkan kualitas kerja serta menurunya tingkat keterlambatan dan keabsenan. Robbins (2002) menambahkan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi selalu berkeinginan untuk tetap setia dalam perusahaan dan rasa menjadi bagian dalam perusahaan serta proses dimana karyawan mengeksperisikan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Allen & Mayer (1990) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasi, antara lain jumlah karyawan yang keluar-masuk (*turnover*), tingkat absensi, kinerja karyawan dan wujud *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Republika (Suseno & Sugiyanto, 2010) mengemukakan hasil survei yang dilakukan oleh lembaga konsultan sumber daya manusia yang melibatkan 8.000 responden dari 46 perusahaan yang mewakili 14 bidang industri di Indonesia. Responden tersebut merupakan 9% dari total responden se-Asia. Hasil survei menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang rendah membawa dampak pada prestasi kerja karyawan yang rendah. Komitmen yang rendah juga dapat menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan antara lain perpindahan dan pemogokan pada karyawan.

Salah satu perusahaan BUMN yang mengutamakan komitmen karyawan yaitu perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV yang terdapat di Makassar. Mowday (1992) mengemukakan bahwa faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai budaya serta tujuan yang ada dalam organisasi.

Robbins (2002) mengemukakan bahwa budaya organisasi berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi dan meningkatkan kemandapan sistem sosial.

Studi yang dilakukan Indayati, Thoyib dan Rofiaty (2014) pada 130 responden tenaga administratif di Universitas

Brawijaya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil koefisien hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi adalah 0,383 karena nilai *p-value* <0,05. Artinya semakin kuat nilai budaya maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa karyawan yang memegang teguh budaya organisasi pada umumnya akan berpengaruh terhadap loyalitas yang kuat pada karyawan.

Budaya perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV antara lain menciptakan kebersamaan, menciptakan keterbukaan, berdisiplin tinggi, dan menciptakan kerjasama. Pada tanggal 28 Maret 1992 telah diselenggarakan rapat kerja PT. Perkebunan XIV antara lain untuk menetapkan budaya perusahaan dan etika perusahaan dengan mengikutesertakan seluruh jajaran PT. Perkebunan XIV. Setiap karyawan dianggap telah mengetahui perilaku yang selaras dengan budaya dan etika perusahaan melalui sosialisasi dan dibagikannya buku petunjuk PT. Perkebunan Nusantara XIV.

Penurunan komitmen karyawan pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV terlihat dari tingkat absensi dan keterlambatan karyawan dari berbagai bidang pada tahun 2015, menunjukkan bahwa rata-rata setiap bulannya terdapat 60

karyawan yang absen dari 108 karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai budaya yang ditetapkan perusahaan tersebut belum sepenuhnya berjalan dengan baik, masih terdapat konflik-konflik internal yang dapat mengganggu proses pencapaian tujuan bersama serta mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan dalam pencapaian tujuan.

Peneliti melakukan survei awal dengan membagikan skala komitmen organisasi yang di buat oleh peneliti yang terdiri atas delapan aitem terhadap 30 karyawan dari berbagai bagian yang berbeda. Hasil survei mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi sebesar 30%, karyawan yang berkomitmen sedang sebesar 26,67% sedangkan karyawan yang berkomitmen rendah menunjukkan hasil sebesar 43,33%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV belum terimplementasikan dengan baik.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen afektif di PT. Perkebunan Nusantara XIV, 2) Ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap komitmen kontinuans di PT. Perkebunan Nusantara XIV, 3) Ada pengaruh positif

budaya organisasi terhadap komitmen normatif di PT. Perkebunan Nusantara XIV.

METODE

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yakni sebuah sistem makna bersama serta nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaan, yang dianut oleh para anggota organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi, sejauh mana karyawan loyal terhadap pekerjaan serta terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi.

Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan seluruh karyawan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV yang meliputi 11 bagian. Berdasarkan ketentuan tabel *Krejcie* jumlah sampel yang dapat mewakili dari populasi sebanyak 108 karyawan yaitu sebanyak 84 karyawan

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen yang diadaptasi dari skala yang dibuat oleh Aktsar (2013) yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Allen & Mayer (1990) yakni komponen afektif, komponen kontinuans dan komponen normatif. Skala budaya organisasi yang diadaptasi oleh Alfian & Zulkarnain (2015) berdasarkan tiga

Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi

aspek yang dikemukakan oleh Schein (1985) yakni *behavior and artefacts, value, dan basic assumptions*.

Azwar (2012) mengemukakan bahwa validitas seringkali dikonsepsikan sejauh mana skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya atau sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Teknik uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Azwar (2015) mengemukakan bahwa koefisien validitas isi dapat diperoleh dengan menggunakan *Aiken's V*. *Aiken's V* bertujuan untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian terhadap suatu aitem mengenai sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur.

Azwar (2012) menyebutkan bahwa kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total yaitu 0,25, untuk skala budaya organisasi dan komitmen organisasi, sehingga aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem di bawah 0,25 dinyatakan gugur.

Penjelasan mengenai daya diskriminasi aitem pada skala komitmen organisasi dan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Skala komitmen organisasi berdasarkan hasil uji coba menunjukkan bahwa dari 27 aitem terdapat 6 aitem yang gugur, sehingga jumlah aitem tersisa adalah 21 aitem. Aitem-aitem yang dinyatakan gugur, yakni aitem 5, 8, 17, 20, 22 , dan

24 dengan koefisien korelasi total <0,20. Koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0,281 sampai dengan 0,655.

- b. Skala budaya organisasi berdasarkan hasil uji coba menunjukkan bahwa dari 23 aitem terdapat 7 aitem yang gugur, sehingga jumlah aitem yang tersisa adalah 16 aitem. Aitem-aitem yang dinyatakan gugur, yakni aitem nomor 1, 4, 6, 8, 18, 19 dan 23 dengan koefisien korelasi total <0,25. Koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0,258 sampai dengan 0,663.

Reliabilitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau alat ukur. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1.00. Bila koefisien semakin tinggi dengan mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach*.

Penjelasan lengkap mengenai reliabilitas kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Reliabilitas untuk skala komitmen organisasi yang diperoleh dalam penelitian ini setelah melakukan uji coba dengan menggunakan 21 aitem dari 84 subjek, memperoleh *alpha* sebesar 0,844.
- b. Reliabilitas untuk skala budaya organisasi yang diperoleh dalam penelitian ini setelah melakukan uji coba dengan menggunakan 16item dari 84

subjek, memperoleh *alpha* sebesar 0,843.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini adalah 84 karyawan yang berada di PT. Perkebunan Nusantara XIV.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen afektif menunjukkan bahwa bahwa terdapat 30 karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dengan persentase 35,71%, 54 yang memiliki komitmen afektif yang sedang dengan persentase 64,28%. Hasil persentase menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV yang menjadi sampel penelitian memiliki tingkat komitmen afektif yang sedang.

Tabel 1. Kategori Komitmen Afektif

Interval	F	P	Kategori
$X < 12$	30	(35,71%)	Tinggi
$12 \leq X < 24$	54	(64,28%)	Sedang
$24 \leq X$	0	(0%)	Rendah
Jumlah		100 %	

Hasil penelitian ini sesuai dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Rhoades, Eisenberger, & Armeli (2001) bahwa nilai-nilai organisasi akan meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan menciptakan sebuah kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan perusahaan. Pengalaman yang muncul dari karyawan sebagai hasil dari nilai-nilai yang ditetapkan

organisasi, akan mengarahkan kepada perasaan karyawan itu sendiri untuk tetap bekerja pada perusahaan dan membantu dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen kontinuans menunjukkan bahwa terdapat 26 karyawan yang memiliki komitmen kontinuans yang tinggi dengan persentase 26,19%, 62 yang memiliki komitmen kontinuans yang sedang dengan persentase 73,80% dan 1 karyawan yang memiliki komitmen kontinuans yang rendah dengan persentase 1,19%. Hasil persentase menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV yang menjadi sampel penelitian memiliki tingkat komitmen kontinuans yang sedang.

Tabel 2. Kategori komitmen kontinuans

Interval	F	P	Kategori
$X < 23$	22	(26,19%)	Tinggi
$23 \leq X < 37$	6	(73,80%)	Sedang
$37 \leq X$	1	(22,90%)	Rendah
Jumlah	84	100 %	

Hasil penelitian ini berbeda dengan penjelasan Parinding (2015) bahwa anggota organisasi dengan komitmen kontinuans yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen kontinuans didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kontinuans antara lain

adalah umur, jabatan, norma, rasa kebersamaan, kerukunan dan berbagai tunjangan yang diperoleh.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen normatif menunjukkan bahwa terdapat 64 karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi dengan persentase 76,19%, 20 yang memiliki komitmen normatif yang sedang dengan persentase 23, (80%) . Hasil persentase menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV yang menjadi sampel penelitian memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi.

Tabel 3. Kategori komitmen normatif

Interval	F	P	Kategori
$X < 12$	64	(76,19%)	Tinggi
$12 \leq X < 18$	20	(23,80%)	Sedang
$18 \leq X$	0	0%	Rendah
Jumlah	84	100 %	

Hasil penelitian ini sesuai dengan penjelasan Wawan & Nugroho (Syauta dkk, 2012) bahwa komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, nilai-nilai kemanusiaan dan kestabilan kerja. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan rasa kebersamaan dan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Jelas bahwa nilai-nilai kemanusiaan yang dianut dalam perusahaan akan memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan .

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa 12 terdapat 24 karyawan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi dengan persentase 28,57%, 60 yang memiliki budaya organisasi yang sedang dengan persentase 71,42%. Hasil persentase menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV yang menjadi sampel penelitian memiliki tingkat budaya organisasi yang sedang.

Tabel 4. Kategori budaya organisasi

Interval	F	P	Kategori
$X < 37$	24	(28,57%)	Tinggi
$37 \leq X < 59$	60	(71,42%)	Sedang
$59 \leq X$	0	(0%)	Rendah
Jumlah	84	100 %	

Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa pimpinan perlu memperluas informasi atau menceritakan peraturan-peraturan organisasi, kepegawaian dan sanksi-sanksi kerja kepada karyawan agar mampu memahami dan mematuhi. Begitu pula kepada karyawan perlu diberikan informasi tentang penghargaan bagi mereka yang berpartisipasi aktif dan sanksi-sanksi yang diberikan kepada mereka yang tidak berpartisipasi ataupun yang melanggar sistem nilai dan norma-norma yang berlaku di organisasi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. Hasil dari hipotesis pertama yakni sebagai berikut :

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi antar variabel budaya organisasi terhadap komitmen afektif sebesar $r = 0,519$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Kaidah yang digunakan adalah jika signifikansi di bawah 0,05 ($p < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu koefisien korelasi sebesar 0,519 menunjukkan arah korelasi dengan hubungan positif karena mendekati angka +1, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen afektif di PT. Perkebunan Nusantara XIV. Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,269 menunjukkan bahwa total sumbangan efektif variabel budaya organisasi terhadap komitmen afektif adalah sebesar 0,269% sedangkan sisanya 0,731% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,611 + 0,186X$$

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins (2003) yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi serta mempermudah timbulnya komitmen

karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Acar (2012) yang menguji 344 karyawan dari 37 perusahaan logistik yang beroperasi di wilayah Marmara Turki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis alternative kedua dalam penelitian ini adalah ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap komitmen kontinuans.

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi antar variabel budaya organisasi terhadap komitmen kontinuans sebesar $r = 0,410$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Kaidah yang digunakan adalah jika signifikansi di bawah $0,05$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap komitmen kontinuans di PT. Perkebunan Nusantara XIV. Koefisien determinasi (*R square*) sebesar $0,168$ menunjukkan bahwa total sumbangan efektif variabel budaya organisasi terhadap komitmen kontinuans adalah sebesar $16,8\%$ sedangkan sisanya $83,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,56 + 0,296$$

.

Hipotesis alternatif ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen normatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi antar variabel budaya organisasi terhadap komitmen normatif sebesar $r = 0,500$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Kaidah yang digunakan adalah jika signifikansi di bawah $0,05$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen normatif di PT. Perkebunan Nusantara XIV. Koefisien determinasi (*R square*) sebesar $0,241$ menunjukkan bahwa total sumbangan efektif variabel budaya organisasi terhadap komitmen normatif adalah sebesar $24,1\%$ sedangkan sisanya $75,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,995 + 0,174$$

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2012) yang menguji 83 Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. Menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sumbangan efektif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar $52,2\%$ dan faktor lain memberi pengaruh

sebesar 47,8 %. Penelitian ini menjelaskan bahwa agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan

Robbins (2002) menjelaskan secara umum bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Semacam ini akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen afektif menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,519$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen afektif di PT. Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini berarti bahwa semakin terimplementasikan budaya

organisasi maka semakin tinggi pula komitmen afektif pada karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen kontinuans menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar sebesar $r = 0,410$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tidak ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap komitmen kontinuans di PT. Perkebunan Nusantara XIV.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen normatif menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar sebesar $r = 0,500$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen normatif di PT. Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini berarti bahwa semakin terimplementasikan budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen normatif pada karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Acar, A & Zafer (2012) Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5 (8), 217-226.
- Aksar, N (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maruki Internasional Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar.

- Alfian, G. S. A., & Zulkarnain (2015) Pengaruh budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Talenta Psikologi*, 1 (1), 2460-8750.
- Allen, J. N., & Meyer, P. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arishanti I. K. (2007). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 1 (1).
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, (2007). *Manajemen personalia*, Edisi ketiga. Jakarta : Erlangga
- Elkodry., & Manal. (2013). Transformational leadership and organizational culture as predictors of employees attitudinal outcomes. *Business Management Dynamics*, 3(5), 15-26.
- Indayati, Thoyib & Rofiaty. (2014) Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (Studi pada Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 66, 1693-5241.
- Lok, P., & Crawford J. (2004) The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment : A cross-national comparison. *The Journal of Management Development* 23, (3), 321-338.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi sepuluh, Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martono, N. (2012). *Metode penelitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder edisi revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mowday, R. T., Porter, L. W and Seers, R. M (1992). *Employee organization linkAges*. New York: Academic Press.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Mutmainah, Troena E A., & Noermijati, (2013). Organizational culture, leadership style influence on organizational commitment and performance of teachers. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 3 (10).
- Nurjanah (2008). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Studi pada biro lingkup Departemen Pertanian. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rahayu, D. F. (2012). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*. 1 (2) 61-73.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Robbins, S. P. (2002), *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sari, K. T., & Witjaksono, D. A. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1.
- Schein, E. (1985), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulistanto. E. (2009) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Serta Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Tengah. *Skripsi*. Semarang : Jurusan Manajemen Sdm Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Syauta, Jack H., Eka A. T, Setiawan M., & Solimun. (2012). The influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1) 69-76
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*, Andi: Yogyakarta.
- Spector E. P (2012). *Industrial and organizational psychology*. Sixth Edition :Printed in Asia
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.