



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN *SALES FORCE* PT.
WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION
JEMBER

THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE AND WORK
EXPERIENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT SALES
FORCE EMPLOYEE IN PT. WORLD INNOVATIVE
TELECOMMUNICATION JEMBER

SKRIPSI

Oleh

CITRA KURNIA PUTRI
NIM 150810201014

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN *SALES FORCE* PT.
WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION
JEMBER**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE AND WORK
EXPERIENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT SALES
FORCE EMPLOYEE IN PT. WORLD INNOVATIVE
TELECOMMUNICATION JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**

Oleh

CITRA KURNIA PUTRI
NIM 150810201014

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Citra Kurnia Putri
NIM : 150810201014
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja
Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Sales Force* PT.
World Innovative Telecommunication Jember

menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 01 Juli 2019
Yang menyatakan,

Citra Kurnia Putri
NIM 150810201014

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja
Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Sales Force*
PT. World Innovative Telecommunication Jember

Nama Mahasiswa : Citra Kurnia Putri

NIM : 150810201014

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 01 Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M. Agb
NIP 1963040219880210001

Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M.
NIP 197912212008122002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, MBA, Ph.D.
NIP 196901201993031002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN SALES
FORCE PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Citra Kurnia Putri

NIM : 150810201014

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

17 Juli 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. **Ketua : Drs. Sampeadi, M.S.** (.....)
NIP 195604041985031002
2. **Sekretaris : Wiji Utami, S.E., M.Si.** (.....)
NIP 197401202000122001
3. **Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si.** (.....)
NIP 196311281989022001

Mengetahui dan Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

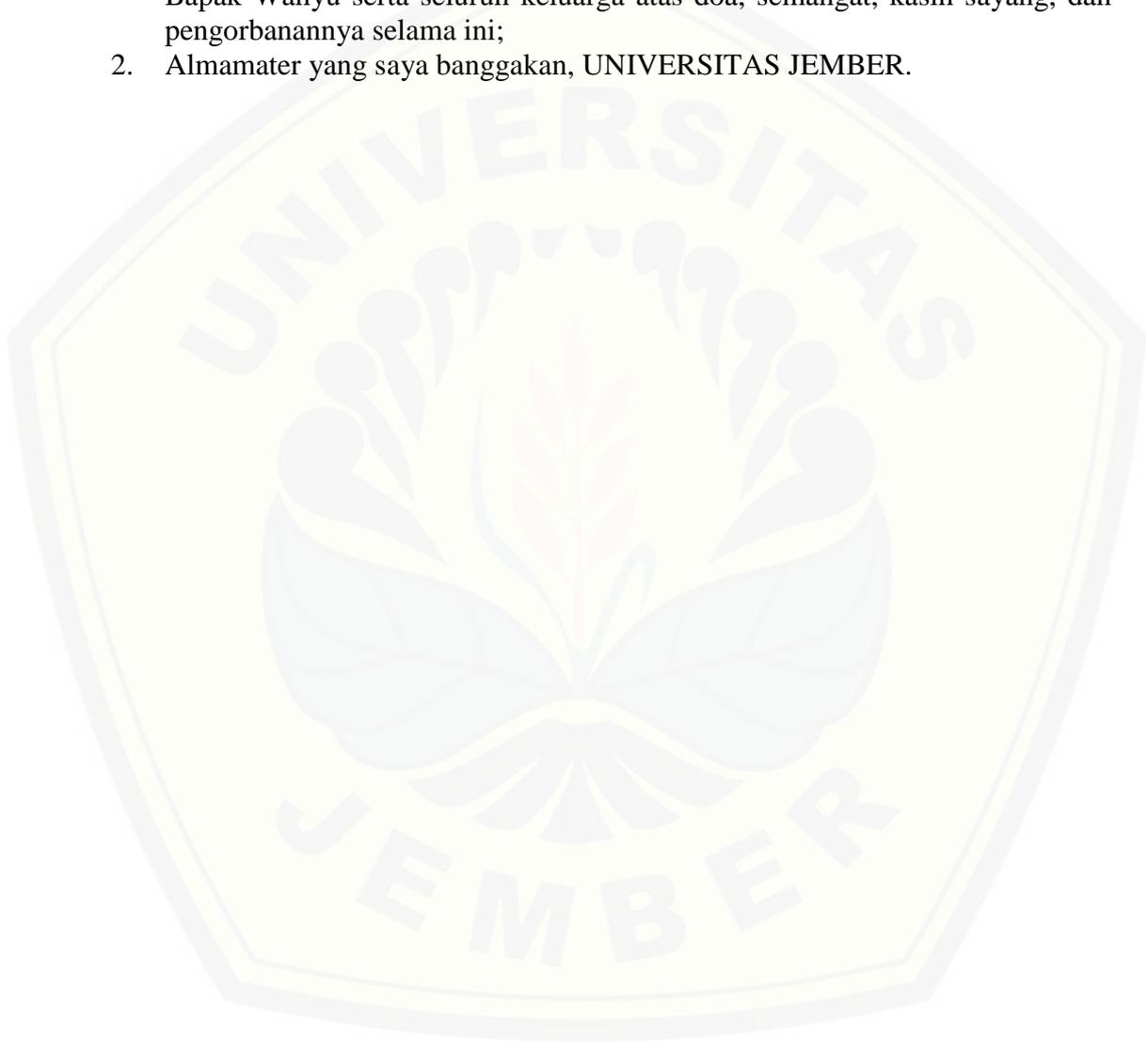
4 X 6

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.,
NIP 197107271995121001**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada

1. Orang tua tercinta, Bapak Hermanto, Ibu Pipit Yuli Ari Alivia, dan juga Bapak Wahyu serta seluruh keluarga atas doa, semangat, kasih sayang, dan pengorbanannya selama ini;
2. Almamater yang saya banggakan, UNIVERSITAS JEMBER.

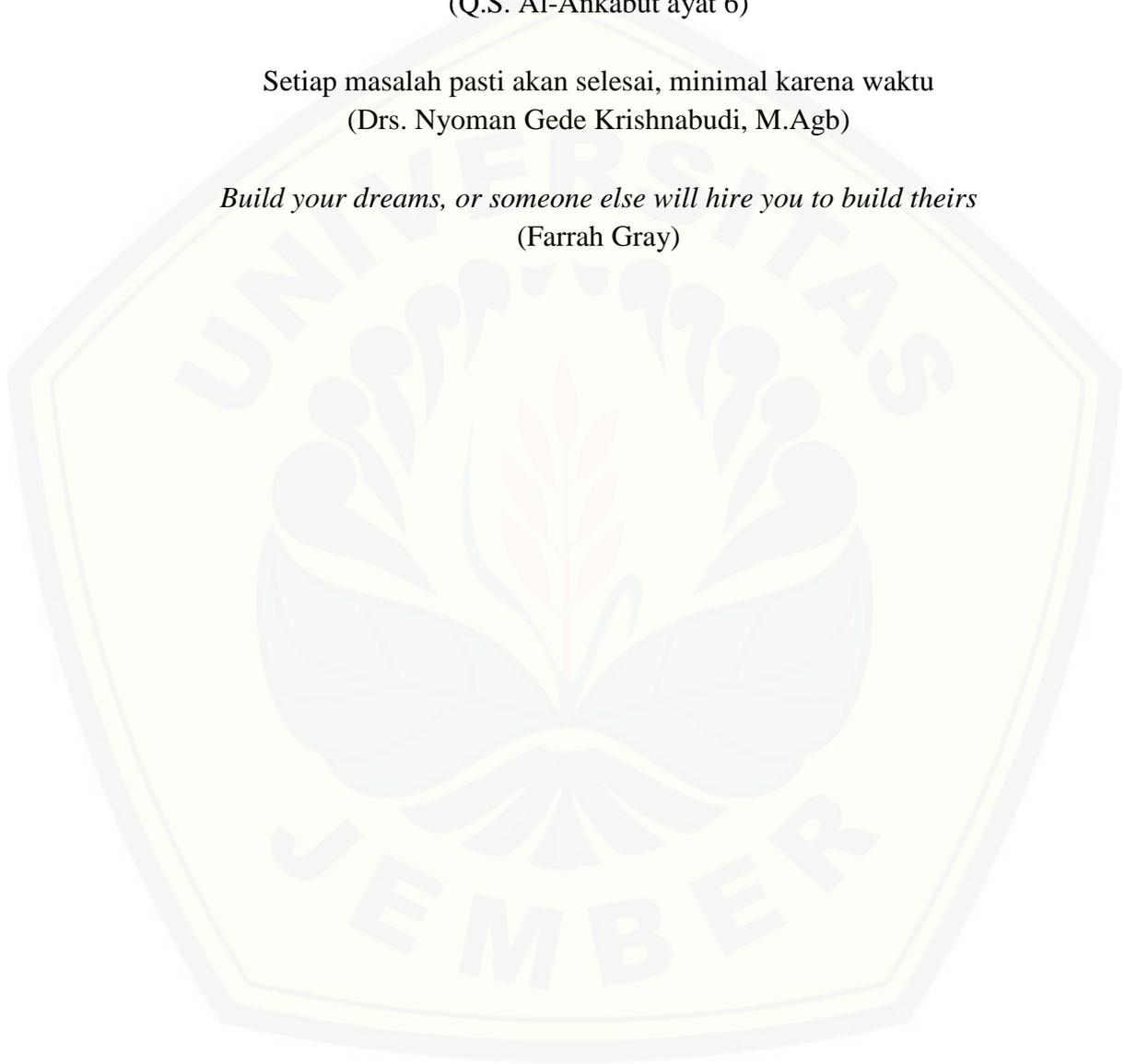


MOTTO

Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu untuk
kebaikan dirinya sendiri
(Q.S. Al-Ankabut ayat 6)

Setiap masalah pasti akan selesai, minimal karena waktu
(Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb)

Build your dreams, or someone else will hire you to build theirs
(Farrah Gray)



RINGKASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Sales Force* PT. World Innovative Telecommunication Jember; Citra Kurnia Putri; 150810201014; 60 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

Luthans (2006:224) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap kesetiaan seorang anggota yang dilakukan dengan cara menunjukkan perhatian terus menerus terhadap organisasinya. Tujuan perusahaan tercapai jika karyawan memiliki komitmen organisasi, selain itu perusahaan yang kurang memperhatikan komitmen pada karyawan akan berdampak buruk pada kinerja dan loyalitas karyawan. Komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif dan dilakukan secara terus menerus akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Pengalaman kerja seorang karyawan juga berpengaruh terhadap besarnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Pengalaman kerja meliputi lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan atas teknik pekerjaan dan peralatan. Karyawan yang berpengalaman kerja akan lebih memahami apa yang harus dilakukan saat terdapat masalah dalam perusahaan. Menurut Afrilyan (2017), semakin efektif pengalaman kerja seorang individu, maka semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki.

Penelitian ini dilakukan di PT. World Innovative Telecommunication Jember dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial atau terpisah. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan Microsoft Excell 2007. Responden pada penelitian ini berjumlah 91 karyawan *sales force*. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember.

SUMMARY

The Influence of Organization Culture and Work Experience on Organizational Commitment Sales Force Employee in PT. World Innovative Telecommunication Jember; Citra Kurnia Putri; 150810201014; 60 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Luthans (2006: 224) defines organizational commitment as an attitude of loyalty of members that is done by showing continuous attention to the organization. The company's goal is achieved when employees have a commitment to the organization. Meanwhile, for companies that pay less attention to commitment towards their employees will have a negative impact on employee performance and loyalty. Organizational commitment to employees is influenced by many factors, such as organizational culture. A strong positive organizational culture will increase organizational commitment to employees. An employee's work experience also influences the amount of organizational commitment that the employee has. Some examples of work experience includes the duration of work, level of knowledge and skills, and mastery of work techniques and equipment. Employees who are more experienced will be more efficient in tackling challenges and problems faced in a company. According to Afrilyan (2017), when an employee has more work experience, it proves that he has a higher organizational commitment to the company.

This research was conducted at PT. World Innovative Telecommunication Jember. Its purpose is knowing and analyzing the influence of organizational culture and work experience on organizational commitment partially. This research is an explanatory research. The population sample in this research data consists of sales force employees of PT World Innovative Telecommunication Jember. This research used a sampling technique; simple random sampling using Microsoft Excel 2007. There were a total of 91 respondents in sample size. The data analysis method used is multiple linear regression.

The results of the research that has been concluded, shows that the organizational culture of a company has a significant effect on the organizational commitment of the sales force for the employees of PT. World Innovative Telecommunication Jember. We can also conclude that work experience significantly influences the organizational commitment of sales force employees of PT. World Innovative Telecommunication Jember.

PRAKATA

Puji syukur selalu terucap kehadiran Allah SWT. atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN SALES FORCE PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION JEMBER”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik karena dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis menyampaikan terima kasih kepada

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M. Agb dan Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan waktu dan motivasi untuk penulis.
3. Drs. Sampeadi, M.S., Wiji Utami, S.E., M.Si., dan Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku Dosen Penguji.
4. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ayah tercinta Hermanto, Ibu tercinta Pipit Yuli Ari Alivia, Bapak tercinta Wahyu serta seluruh keluarga, terima kasih atas doa dan motivasi yang diberikan.
6. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaan, doa dan semangat yang selalu diberikan.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh pihak yang telah membantu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menerima segala masukan berupa kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Terakhir, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Jember, 01 Juli 2019

Penulis

Citra Kurnia Putri
NIM 150810201014

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Tinjauan Teori	5
2.1.1. Budaya Organisasi	5
2.1.2. Pengalaman Kerja	10
2.1.3. Komitmen Organisasi	11
2.2. Penelitian Terdahulu	14
2.3. Kerangka Konseptual	21
2.4. Hipotesis Penelitian	21
2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	21
2.4.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	22
BAB 3. METODE PENELITIAN	23
3.1. Rancangan Penelitian	23
3.2. Populasi dan Sampel	23
3.3. Jenis dan Sumber Data	23
3.4. Identifikasi Variabel	24
3.5. Definisi Operasional Variabel	24

3.5.1. Budaya Organisasi (X_1)	24
3.5.2. Pengalaman Kerja (X_2)	25
3.5.3. Komitmen Organisasi (Y).....	26
3.6. Skala Pengukuran Variabel	26
3.7. Metode Analisis Data	27
3.7.1. Uji Instrumen	27
3.7.2. Analisis Regresi Berganda.....	28
3.7.3. Uji Asumsi Klasik.....	28
3.7.4. Uji Hipotesis dengan Uji t.....	29
3.8. Kerangka Pemecahan Masalah	30
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Gambaran Singkat PT. World Innovative Telecommunication Jember	32
4.1.1. Profil PT. World Innovative Telecommunication	32
4.1.2. Visi dan Misi PT. World Innovative Telecommunication.....	32
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan.....	33
4.2. Deskriptif Statistik	39
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	40
4.3. Hasil Analisis Data.....	47
4.3.1. Uji Instrumen	47
4.3.2. Analisis Regresi Berganda.....	48
4.3.3. Uji Asumsi Klasik.....	49
4.3.4. Uji Hipotesis	50
4.4. Pembahasan.....	51
4.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	51
4.4.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	53
4.5. Keterbatasan Penelitian	55
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	39
Tabel 4.3. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	41
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja.....	44
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.11. Hasil Uji t	50

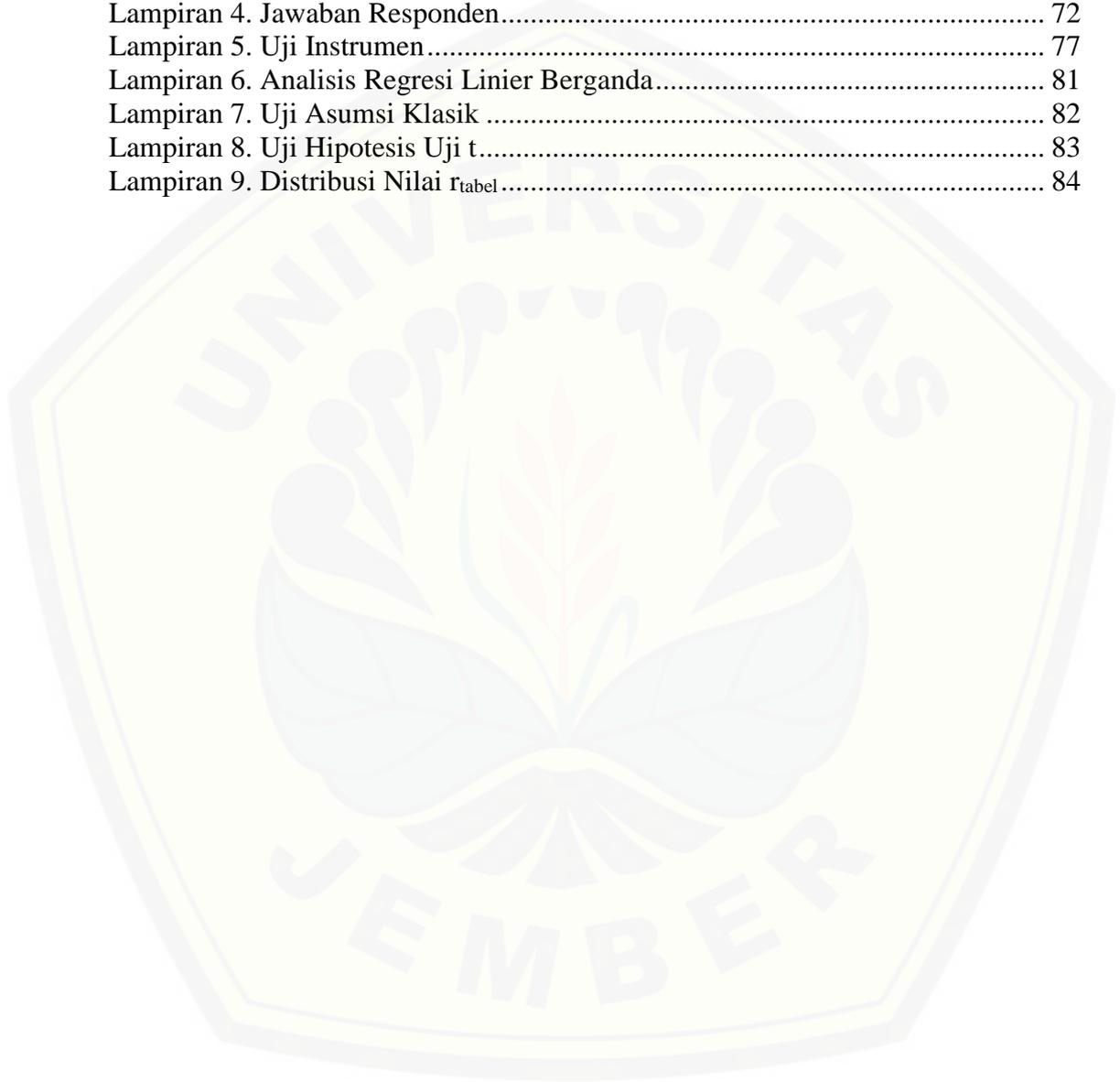
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.World Innovative Telecommunication Jember	33



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	65
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	69
Lampiran 4. Jawaban Responden.....	72
Lampiran 5. Uji Instrumen.....	77
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	82
Lampiran 8. Uji Hipotesis Uji t.....	83
Lampiran 9. Distribusi Nilai t_{tabel}	84



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan penggunaan sumber daya organisasi (Abdullah, 2014:2). Sumber daya organisasi meliputi manusia, uang, material, teknologi, metode, dan pasar. Manusia dipandang sebagai salah satu sumber daya yang artinya manusia menjadi penggerak dalam suatu organisasi.

Bagi suatu perusahaan atau organisasi, komitmen organisasi adalah suatu hal yang penting. Robbins (2016:47) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkat di mana seorang individu mengidentifikasi organisasi, tujuan, dan harapannya untuk bertahan dalam keanggotaannya. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang timbul sebagai hasil dari pemecahan masalah baik dalam proses penyesuaian dengan lingkungan, maupun dalam organisasi itu sendiri (Munandar, 2006:262). Sebuah organisasi atau perusahaan yang baik pasti memiliki budaya organisasi yang kondusif. Menurut Darmawan (2013:125), budaya organisasi yang kuat akan memacu perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga akan menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, Taurisa (2012), budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya (Foster, 2001:42). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi tentu lebih memahami apa yang harus dilakukan saat terdapat masalah dalam organisasi. Menurut Sopiah (2008:163), terdapat empat hal yang dapat

mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Semakin efektif pengalaman kerja seorang individu, maka semakin besar komitmen organisasi yang dimilikinya (Afrilyan, 2017).

PT. World Innovative Telecommunication Jember adalah salah satu anak perusahaan smartphone yang memiliki induk di Guangdong, China, dengan nama Oppo Electronics Corp. PT. World Innovative Telecommunication Jember memiliki beberapa kebijakan, seperti penempatan tim kerja per kecamatan, target penjualan per bulan, sampai pada *reward and punishment* yang hingga sekarang masih dijadikan pedoman. Semangat kerja tim dan mampu bertahan dalam tekanan sangat dibutuhkan untuk dapat bertahan pada perusahaan ini.

Komitmen organisasi pada karyawan dibutuhkan oleh perusahaan. Faktanya, beberapa karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember mengundurkan diri dengan berbagai alasan, seperti menikah dengan sesama karyawan, jatuh sakit, bahkan hanya ingin keluar dari perusahaan saja (hasil wawancara dengan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember). Alasan terakhir menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

PT. World Innovative Telecommunication Jember memiliki budaya organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma dan etika kerja dan menjadi dasar dalam cara berpikir, berinteraksi dengan lingkungan kerja, serta pengawasan karyawan. Beberapa karyawan *sales force* sering meninggalkan *coounter* saat masih memasuki jam kerja. Hal ini dikarenakan beberapa hal, seperti melakukan *Cash On Delivery* (COD) barang yang dijual untuk memenuhi target penjualan dan karyawan *sales force* harus pindah tempat kerja (*counter lain*) ketika *counter* sedang tidak buka. Selain itu, sebagian besar karyawan *sales force* tidak memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaannya sekarang.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka peneliti memberi judul penelitian ini yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan *Sales Force* PT. World Innovative Telecommunication Jember.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut

- a. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember?
- b. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberi manfaat sebagai berikut

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang didapat selama kuliah dan penerapan ilmu dalam praktek nyata.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk mengevaluasi kebijakan perusahaan yang terkait dengan komitmen karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dilaksanakan guna memberi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Budaya Organisasi

a. Pengertian dan Karakteristik Utama Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016: 355) dan Schein (2004: 20), budaya organisasi adalah sebuah persepsi yang mengacu pada suatu sistem atau karakteristik utama dan dianut oleh anggota organisasi atau perusahaan. Munandar (2006:262) mengatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang timbul sebagai hasil dari pemecahan masalah baik dalam proses penyesuaian dengan lingkungan, maupun dalam organisasi itu sendiri.

Robbins (2016:355) berpendapat bahwa karakteristik utama dalam budaya organisasi di perusahaan, yaitu

1. Inisiatif individu
Besarnya tanggung jawab, kemandirian, dan kebebasan.
2. Toleransi dalam tindakan beresiko
Anjuran untuk karyawan dalam bertindak inovatif dan mengambil resiko.
3. Arahan
Sasaran dan harapan prestasi diciptakan dengan jelas oleh perusahaan.
4. Integrasi
Cara-cara bekerja secara terkoordinasi digunakan dan didorong oleh perusahaan.
5. Dukungan manajemen
Tingkat sejauh mana manajemen berkomunikasi, memberi bantuan, serta mendukung anggota.
6. Kontrol
Peraturan dan pengawasan secara langsung yang digunakan untuk mengendalikan dan mengawasi perilaku anggota.

7. Identitas

Besarnya identifikasi yang dilakukan oleh anggota dengan organisasi atau perusahaan.

8. Sistem kompensasi

Kompensasi diberikan berdasarkan kriteria prestasi anggota, misal kenaikan gaji atau upah, promosi.

9. Toleransi dalam konflik

Anggota didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola komunikasi

Tingkat kedalaman dan pola komunikasi antara anggota dengan organisasi.

Sedangkan menurut Titisari (2014:58), karakteristik utama pada budaya organisasi adalah sebagai berikut

1. Inovasi dan pengambilan resiko, perusahaan mendorong karyawan dalam berinovasi dan berani dalam mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal yang terjadi, perusahaan mengharapkan karyawan untuk menunjukkan analisis, ketepatan, dan perhatian pada hal-hal yang lebih detail.
3. Orientasi pada manfaat, perusahaan memiliki fokus pada manfaat atau hasil dibandingkan pada proses yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat atau hasil tersebut.
4. Orientasi pada orang, perusahaan mengutamakan pengaruh manfaat dari orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim, perusahaan memfokuskan aktivitas kerja berdasarkan tim.
6. Agresivitas, karyawan agresif dalam menyelesaikan pekerjaan
7. Stabilitas, perusahaan menekankan aktivitas organisasi agar selalu stabil atau menjaga status *quo*.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Chatab (2007:11) menjelaskan beberapa fungsi budaya organisasi, yaitu

1. Budaya organisasi sebagai identitas
2. Budaya organisasi sebagai pemersatu

3. Budaya organisasi sebagai sumber, contoh sumber inspirasi
4. Budaya organisasi sebagai sumber penggerak dan pola perilaku
5. Budaya organisasi sebagai kemampuan dalam meningkatkan nilai tambah
6. Budaya organisasi sebagai pengganti formalitas, seperti kegiatan berolahraga bersama setiap hari Jumat
7. Budaya organisasi sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan
8. Budaya organisasi berorientasi seperti konteks tinggi (perkataan menjadi jaminan), konteks rendah (diikuti tertulis) dengan subkonteks yang tinggi (perintah lisan).

Serupa dengan pendapat Chatab, Pabundu (2008:14) menjelaskan fungsi budaya organisasi ada 10, yaitu

1. Budaya organisasi sebagai batas pembeda terhadap organisasi, lingkungan, ataupun kelompok lain
Batas pembeda ini dimaksudkan terdapat identitas yang dimiliki organisasi, lingkungan, atau kelompok yang tidak ada dalam organisasi, lingkungan, atau kelompok lainnya.
2. Budaya organisasi sebagai perekat anggota dalam organisasi
Karyawan atau anggota organisasi merasa bangga, rasa memiliki, tanggung jawab, dan partisipasi terhadap perkembangan organisasi atau perusahaannya.
3. Budaya organisasi mempromosikan kestabilan sistem sosial
Keberadaan budaya organisasi menggambarkan lingkungan kerja yang positif serta pengaturan perubahan dilakukan dengan cara yang efektif.
4. Budaya organisasi sebagai mekanisme kontrol
Budaya organisasi mengontrol pembentukan perilaku karyawan atau anggota. Budaya organisasi memberi makna kebersamaan, dan memastikan karyawan atau anggota diarahkan ke arah yang sama.
5. Budaya organisasi sebagai integrator
Keberadaan sub-subbudaya baru menjadikan budaya organisasi sebagai wadah integrasi. Budaya organisasi juga mengintegrasikan kegiatan anggota atau karyawan dengan latar belakang budaya yang berbeda.

6. Budaya organisasi sebagai pembentuk perilaku anggota
Budaya organisasi membentuk perilaku dengan tujuan agar para karyawan atau anggota memahami cara mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
7. Budaya organisasi sebagai sarana dalam penyelesaian masalah organisasi
Budaya organisasi berfungsi dalam mengatasi berbagai masalah dalam organisasi, seperti masalah adaptasi dan masalah internal organisasi lainnya.
8. Budaya organisasi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan
Budaya organisasi dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan perusahaan, seperti perencanaan pemasaran yaitu perencanaan segmentasi dan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan.
9. Budaya organisasi sebagai alat komunikasi
Budaya organisasi dapat dijadikan alat komunikasi, baik untuk atasan ke bawahan, maupun sesama bawahan.
10. Budaya organisasi sebagai penghambat inovasi
Budaya organisasi juga menjadi penghambat inovasi untuk karyawan apabila budaya organisasi tidak dapat memperbaiki masalah lingkungan eksternal dan internal serta keterlambatan perusahaan dalam berubah.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kekuatan Budaya Organisasi

Menurut Pabundu (2008:109), terdapat dua faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah tinggi rendahnya nilai-nilai inti yang dimiliki oleh anggota organisasi dan dianut secara bersama-sama. Tinggi rendahnya kebersamaan dipengaruhi oleh dua unsur, yaitu orientasi dan kompensasi. Orientasi adalah pembinaan dari seorang senior kepada anggota baru baik berupa bimbingan maupun program latihan. Selain orientasi, kompensasi juga mempengaruhi kebersamaan. Kompensasi yang dimaksudkan dapat berupa promosi, kenaikan gaji atau upah, serta tindakan-tindakan lain yang dapat memperkuat nilai-nilai budaya organisasi.

2. Intensitas

Intensitas adalah tinggi rendahnya komitmen anggota organisasi kepada nilai-nilai budaya organisasi. Tinggi rendahnya intensitas dapat dipengaruhi oleh struktur kompensasi. Keinginan anggota dalam melaksanakan nilai budaya akan semakin meningkat selaras dengan meningkatnya kompensasi. Pemimpin harus memperhatikan struktur kompensasi yang diberikan kepada anggotanya guna menanamkan nilai-nilai budaya organisasi.

d. Proses Budaya Organisasi

Saat organisasi didirikan, maka budayanya juga mulai dibentuk. Budaya organisasi terbentuk saat anggota menghadapi masalah organisasi. Menurut Schein (2004: 22), terdapat tiga cara yang harus dilalui dalam proses terjadinya budaya organisasi, yaitu

1. Pemimpin menyeleksi dan mempertahankan bawahan atau karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan
2. Pemimpin melakukan sosialisasi mengenai cara berpikir sehingga pikiran dan perasaan bawahan atau karyawan menjadi sama
3. Perilaku bawahan atau karyawan adalah peran yang mendorong mereka untuk mengidentifikasi dan menginternalisasi keyakinan, nilai, serta asumsi mereka.

Budaya organisasi tidak dapat muncul tanpa proses penciptaan. Proses budaya dilihat berdasarkan pada cara terbentuk, dipertahankan, serta dikembangkannya budaya organisasi tersebut. Terakhir, setiap budaya harus melalui proses adaptasi untuk menghadapi tantangan-tantangan dalam perubahan budaya.

Sejalan dengan Schein, Luthans (2006: 128), menjelaskan langkah-langkah dalam proses pembentukan budaya organisasi, yaitu

1. Pendiri memiliki ide untuk membangun sebuah perusahaan
2. Pendiri membawa beberapa orang dan menciptakan kelompok inti yang memiliki kesamaan visi dengan pendiri
3. Kelompok inti membangun sebuah organisasi dengan mencari dana, memperoleh hak paten, penempatan ruang, dan hal-hal lain yang sejenis.

4. Kelompok inti membawa beberapa orang masuk ke dalam organisasi.

2.1.2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian dan Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat individu dalam suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya pada waktu tertentu (Hariandja, 2002:120). Pengalaman kerja seseorang menunjukkan kemampuan atau keterampilan. Menurut Foster (2001:42), pengalaman kerja merupakan sebuah ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami pekerjaan. Pengalaman sangat diperlukan, tidak hanya pada pengalaman kerja, namun pada seluruh kegiatan. Pengalaman kerja tidak sama dengan masa kerja. Hal yang membedakan adalah pengalaman kerja tidak hanya terkait dengan waktu, namun juga memperhatikan jenis pekerjaan. Semakin besar pengalaman kerja seseorang, maka semakin bertambah pengetahuan dan keterampilannya.

Menurut Foster (2001:43), pengalaman kerja memiliki tiga indikator sebagai berikut

1) Lama masa kerja

Besaran waktu yang ditempuh oleh karyawan untuk dapat memahami pekerjaannya dan telah melakukan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan karyawan yang merujuk pada konsep, prinsip, prosedur kebijakan, dan informasi lain yang ditunjukkan oleh karyawan.

3) Tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan karyawan terhadap teknik pekerjaan dan teknik peralatan.

b. Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat pengalaman kerja menurut Elaine (2007:229) yaitu

- 1) Karyawan mendapat kepercayaan dalam melaksanakan tugasnya

- 2) Kewibawaan karyawan semakin meningkat, sehingga mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan kehendak
- 3) Pekerjaan terlaksana dengan lancar
- 4) Karyawan mendapat kompensasi yang lebih baik

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pengalaman Kerja

Nitisemito (2010:61) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah pengalaman kerja, yaitu

- 1) Keramah tamahan dalam menghadapi atasan
Suatu sikap ramah serta mengerjakan sesuatu secara terampil, cepat, dan membuat hasil kerja yang memuaskan, tentu akan memberikan daya tarik bagi atasan, sehingga dapat mengubah perspektif atasan.
- 2) Kelengkapan pengalaman kerja
Pengalaman kerja yang beragam akan melancarkan penyelesaian pekerjaan dalam suatu perusahaan.

2.1.3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan sejauh mana seseorang mengenal, terikat, dan memihak organisasinya serta tujuan dan keinginannya untuk bertahan pada keanggotaannya (Griffin, 2004: 2; Robbins, 2016:47). Luthans (2006: 224) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap kesetiaan seorang individu terhadap organisasinya dan merupakan suatu proses yang terus menerus dimana individu menunjukkan perhatiannya terhadap organisasinya, baik pada kesejahteraan maupun kesuksesan organisasi.

b. Jenis dan Aspek terbentuknya Komitmen Organisasi

Robbins (2009:101) menyatakan aspek terbentuknya komitmen organisasi berdasarkan jenisnya, antara lain

1) Komitmen afektif

Komitmen afektif terbentuk karena adanya keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam perusahaan. Karyawan memiliki keterikatan emosional karena karyawan menyetujui tujuan dan nilai perusahaan.

2) Komitmen normatif

Komitmen normatif terbentuk karena terdapat perasaan wajib untuk bertahan dalam perusahaan. Perasaan wajib tersebut membuat karyawan merasa harus membalas atas sesuatu yang diterimanya dari perusahaan.

3) Komitmen berkesinambungan

Komitmen berkesinambungan terbentuk karena karyawan menghindari kerugian finansial dan beragam kerugian lain, jika karyawan keluar dari perusahaan.

c. Dampak Komitmen Organisasi

Robbins (2016:47) menyebutkan dampak dari komitmen organisasi, yaitu

1) *Turnover*

Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian karyawan. Hubungan antara *turnover* dengan komitmen organisasi adalah negatif, yang berarti bahwa jika komitmen organisasi seorang karyawan tinggi, maka keinginan karyawan tersebut dalam meninggalkan perusahaan rendah.

2) Absensi

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, cenderung untuk menghindari ketidakhadiran atau absensi.

3) Kinerja karyawan

Karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan akan berusaha untuk berkinerja dengan lebih baik.

d. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Edison, Yohny, dan Imas (2016: 197), komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bergantung pada kebutuhan dan tujuan pribadinya dapat terpenuhi. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu

1) Faktor logis

Karyawan yang bertahan pada suatu perusahaan disebabkan oleh adanya pertimbangan logis, seperti karyawan tersebut memiliki jabatan yang strategis, mendapatkan kompensasi yang cukup, atau kesulitan dalam menemukan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya.

2) Faktor lingkungan

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan dikarenakan lingkungan yang menyenangkan, dilibatkan dalam beberapa tugas untuk mencapai tujuan perusahaan, merasa dihargai, dan mendapat peluang untuk berinovasi.

3) Faktor harapan

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi, dikarenakan karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk berkarier dan meraih posisi kerja yang lebih tinggi.

4) Faktor ikatan emosi

Karyawan berkomitmen terhadap perusahaan dikarenakan merasa memiliki ikatan emosional yang tinggi. Ikatan emosional tersebut dapat berupa suasana kekeluargaan, perusahaan memberikan jasa untuk kehidupannya, dan lain-lain.

Sopiah (2008: 163) menguraikan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu

1) Faktor personal, berupa usia, jenis kelamin, kepribadian, dan tingkat pendidikan.

2) Karakteristik pekerjaan, berupa konflik pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan lingkup jabatan.

3) Karakteristik struktur, berupa bentuk organisasi, ada tidaknya serikat kerja, dan lain-lain.

- 4) Pengalaman kerja, berupa keterandalan karyawan di masa lalu dan cara karyawan mengungkapkan pendapat dalam organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Siswo (2004) memiliki tujuan untuk menganalisis motivasi karyawan dalam mempengaruhi komitmen organisasi, menganalisis budaya organisasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi, menganalisis komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan responden karyawan produksi PT. Apac Inti Corpra, Tbk. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi karyawan mempengaruhi komitmen organisasi, budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan yang ada pada penelitian Siswo dengan penelitian yang akan dilakukan adalah memiliki dua variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Perbedaan dari keduanya adalah pada penelitian Siswo menggunakan metode analisis SEM, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Penelitian yang akan dilaksanakan bertujuan untuk menyederhanakan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Siswo.

Penelitian kedua dilakukan oleh Maghfiroh (2008) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan responden berjumlah 63 orang. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan, yaitu karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dan penelitian yang akan dilaksanakan adalah memiliki dua variabel yang sama, yaitu pengalaman kerja dan komitmen organisasi dengan metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan antara kedua peneliti tersebut yaitu pada penelitian Maghfiroh terdapat dua variabel bebas yang tidak terdapat pada penelitian yang akan dilakukan, yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Taurisa, Indi Djastuti, dan Intan Ratnawati dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada tahun 2012 yang menggunakan metode persamaan struktural (*Structural Equation Modeling* atau SEM) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh Taurisa dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memiliki variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian yang akan dilakukan menyederhanakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Taurisa. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah metode yang digunakan. Metode yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah persamaan struktural (SEM), sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode analisis linear berganda. Beberapa variabel dari penelitian yang telah dilakukan tidak terdapat dalam penelitian yang akan dilakukan, yaitu variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Andre (2013) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan, memiliki sampel 97 orang dan memiliki empat kesimpulan, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Andre dengan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Perbedaan antara kedua penelitian ini adalah pada metode analisis yang digunakan, Kartika dan Andre menggunakan metode SEM, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode analisis linear berganda.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Marcellinus dan Sherley pada tahun 2014 bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN-Ciputat. Metode penelitian ini menggunakan *path analysis*, dengan hasil yaitu budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marcellinus dan Sherley memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu memiliki variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Namun, perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Marcellinus dan Sherley menggunakan metode analisis berupa *path analysis*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk menyederhanakan hasil penelitian dari penelitian yang telah dilakukan oleh Marcellinus dan Sherley.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Afrilyan, Kurniawaty Fitri, dan Marhadi pada tahun 2017 bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi PT.

Wahana Meta Riau di Pekanbaru. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis linear berganda dan menghasilkan kesimpulan berupa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dengan komitmen organisasi. Kompetensi, pengalaman kerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Persamaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh Afrilyan, Kurniawaty Fitri dan Marhadi dengan penelitian yang akan dilakukan adalah memiliki dua variabel yang sama, yaitu pengalaman kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang telah dilakukan memiliki dua variabel yang berbeda, yaitu kompetensi dan penempatan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan juga memiliki satu variabel yang berbeda, yaitu pengalaman kerja.

Penelitian selanjutnya dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi oleh Purnomo, Sunarya, dan Jati tahun 2018, menghasilkan tiga kesimpulan, yaitu keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, serta keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap pengalaman kerja.

Persamaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purnomo, Sunarya dan Jati adalah memiliki dua variabel yang sama, yaitu pengalaman kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Purnomo, Sunarya, dan Jati memiliki satu variabel bebas lain, yaitu keterlibatan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan memiliki variabel lain, yaitu budaya organisasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Siswo (2004)	Motivasi Karyawan (X ₁) Budaya Organisasi (X ₂) Komitmen Organisasi (Y) Kinerja Karyawan (Z)	Persamaan struktural / SEM	Motivasi karyawan mempengaruhi komitmen organisasional, budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasional, komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan
Maghfiroh (2008)	Karakteristik Individu (X ₁) Karakteristik Pekerjaan (X ₂) Pengalaman Kerja (X ₃) Komitmen Organisasi (Y)	Analisis Linear Berganda	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Dilanjutkan ke halaman 19

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Taurisa, Indi, dan Intan (2012)	Budaya Organisasi (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂) Komitmen Organisasi (Y) Kinerja (Z)	Persamaan struktural/ SEM	Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja
Kartika dan Andre (2013)	Budaya Organisasi (X ₁) Komitmen Organisasi (Y) Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Persamaan struktural / SEM	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

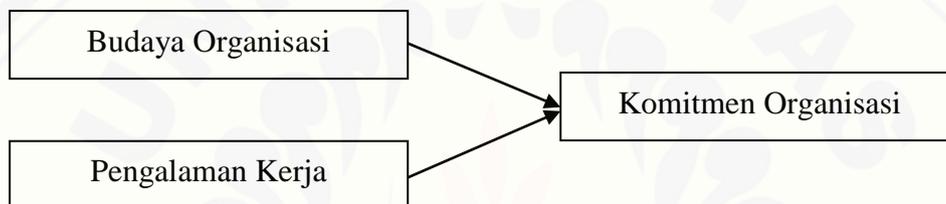
Dilanjutkan ke halaman 20

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Jerry Marcellinus Logahan dan Sherley Marcheline Aesaria (2014)	Budaya Organisasi (X ₁) Keterlibatan Kerja (X ₂) Komitmen Organisasi (Y) Kinerja Karyawan (Z)	<i>Path analysis</i>	Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan
Afrilyan, Kurniawaty, dan Marhadi (2017)	Kompetensi (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂) Penempatan Kerja (X ₃) Komitmen Organisasi (Y)	Analisis linear berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial antara kompetensi, pengalaman kerja, dan penempatan kerja dengan komitmen organisasi.
Purnomo, Sunarya, dan Jati (2018)	Keterlibatan Kerja (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂) Komitmen organisasi (Y)	Analisis linear berganda	Keterlibatan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara positif

Sumber: Siswo (2004), Maghfiroh (2008), Taurisa, Indi, dan Intan (2012), Kartika dan Andre (2013) Marcellinus dan Sherley (2014), Afrilyan, Kurniawaty dan Marhadi (2017), Purnomo, Sunarya, dan Jati (2018)

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada argumentasi teoritis maupun empiris, maka dapat dibuat sebuah kerangka konseptual. Kerangka konseptual pada penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan pokok permasalahan yang ada. Penelitian ini menjadikan budaya organisasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dengan asumsi bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini secara skematis sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Berpengaruh secara parsial

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang akan dilakukan adalah

2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi yang mengacu pada suatu sistem atau karakteristik utama dan dianut oleh anggota organisasi atau perusahaan (Robbins: 2016:355 ; Schein: 2004:20). Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa bahwa budaya organisasi dalam perusahaannya sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, akan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan pada perusahaan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Siswo (2004), Taurisa, Indi Djastuti, dan Intan Ratnawati (2012), Kartika dan Andre (2013), terbukti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

H₁ : budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember

2.4.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengalaman kerja merupakan salah satu dari tiga faktor yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Sopiah, (2008: 163), mengatakan ada empat hal yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik struktur, karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Para peneliti terdahulu, yaitu Maghfiroh (2008), Afrilyan, Kurniawaty Fitri, dan Marhadi (2017), serta Purnomo, Sunarya dan Jati (2018) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan guna memecahkan masalah, sehingga diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2010: 12). Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember yang berjumlah 118 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* menggunakan Microsoft Excel 2007. Sedangkan teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Yammane dan Slovin (dalam Ridwan, 2005), yaitu

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$
$$n = \frac{118}{1+118(0,05)^2} = 91,119 = 91 \text{ orang}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e² = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 91 karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian dapat diperoleh dari sumber data. Menurut Widoyoko (2012:29), sumber data adalah subjek di mana

data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama dan tujuan pengumpulan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember yang berkaitan dengan budaya organisasi, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan oleh perusahaan atau organisasi yang pengolahan dan tujuan pengumpulannya tidak terkait dengan penelitian yang dilakukan. Adapun data sekunder dari penelitian ini yaitu berupa data karyawan yang didapatkan dari PT. World Innovative Telecommunication Jember.

3.4. Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti, dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu

- 1) Variabel independen (X), adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2).
- 2) Variabel dependen (Y), adalah variabel yang tergantung pada variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y).

3.5. Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah persepsi karyawan atas nilai-nilai yang ada di PT. World Innovative Telecommunication Jember. Adapun indikator dari budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Inisiatif individu

Perusahaan menghargai kemandirian karyawan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal, seperti berikut

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, koefisien variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,271, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Indikator pada budaya organisasi ada sepuluh, delapan indikator mendapat penilaian baik, sedangkan dua indikator mendapat penilaian cukup, yakni penilaian responden terhadap perusahaan dalam memberi kepastian kepada karyawan yang berprestasi dan penilaian responden terhadap perusahaan dalam memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan *sales force* PT. World Innovative Telecommunication Jember. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, koefisien variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,438, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja memiliki tiga indikator dan mendapat penilaian baik oleh responden.

5.2. Saran

Berdasarkan pada penelitian dan saran serta kritik dari karyawan *sales force*, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut

1. Bagi PT World Innovative Telecommunication Jember, diharapkan budaya organisasi yang sudah ada lebih ditingkatkan dengan cara memberi kepastian kepada karyawan yang berkinerja baik dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan sehingga karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan.
2. Bagi PT World Innovative Telecommunication Jember, diharapkan dapat mempertahankan kualitas pengalaman kerja karyawan *sales force* dengan cara memberi pelatihan untuk menambah keterampilan karyawan serta menambah penguasaan teknik dalam melaksanakan berbagai tugas pada pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

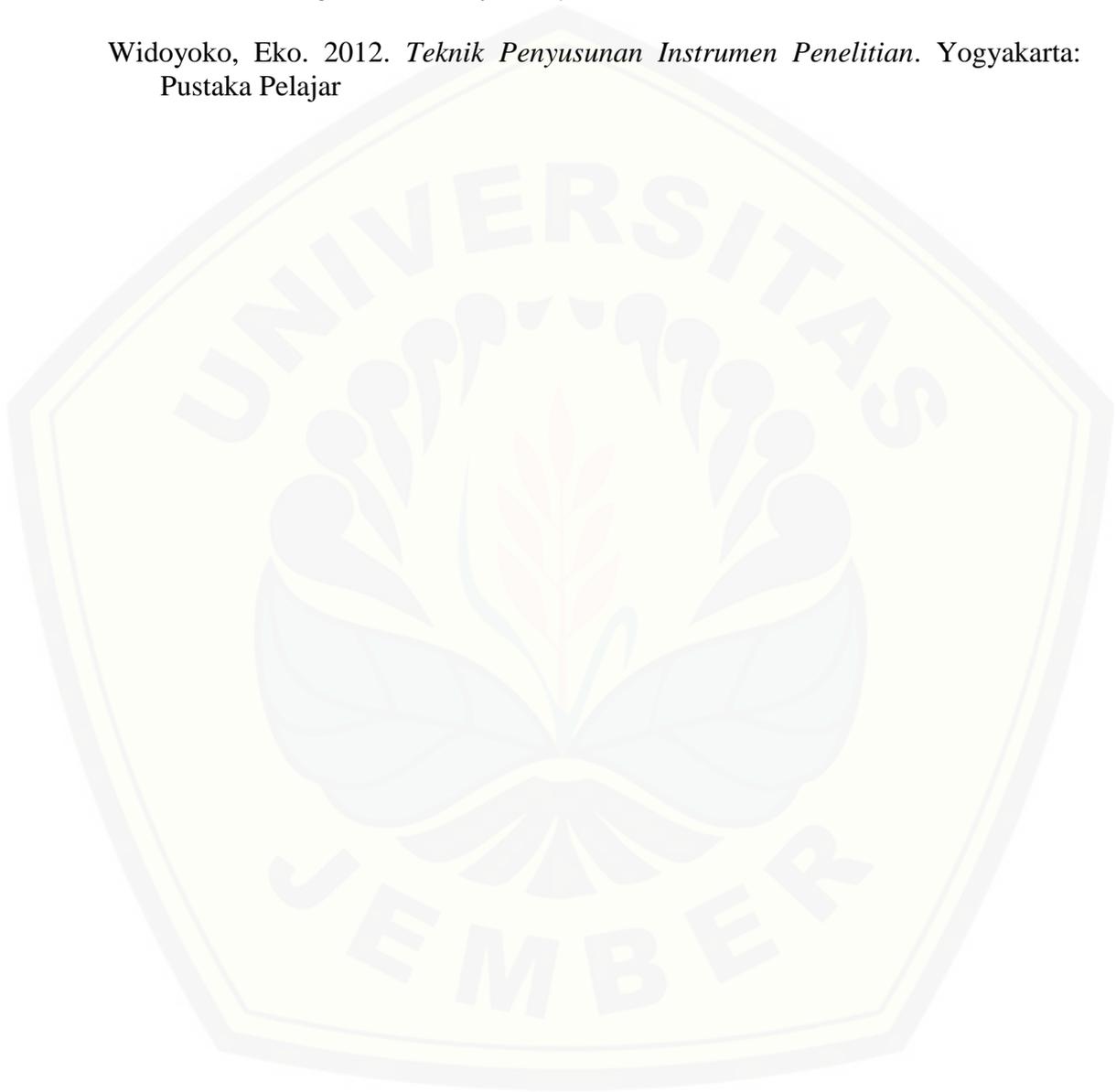
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Afrilyan, Bram, Kurniawaty Fitri, dan Marhadi. 2017. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4 (1), 153-166
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Elaine, Johnson. 2007. *Contextual Teaching and Learning*. Bandung: MLC
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Kartika, Triana, dan Andre Witjaksono. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (3) 827-836
- Latan, Hengky, dan Selva Tamalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi

- Maghfiroh, Arifah Isnaini. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Surakarta. *Electronic Thesis and Dissertations*, 8 (6) 96-118
- Marcellinus, Jerry Logahan, dan Sherly Marcheline A. 2014. Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN-Ciputat. *Binus Business Review*, 5 (2) 551-563
- Mustafa, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Munandar. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Nitisemito, Alex. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Purnomo A., Sunarya, P. dan Jati, R. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Cices*, 4 (2), 245-261
- Ridwan. 2005. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: CV Alfa Beta
- Robbins, Stephen. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi ke-13. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen, dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sardjono, Haryadi, dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Edisi ketiga. San Fransisco: Josey-Bass Publisher
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Taurisa, Chaterina Maulina dan Djastuti, Indi dan Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Tidak Dipublikasikan. *Thesis*. Universitas Diponegoro

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media

Widoyoko, Eko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN SALES
FORCE PT WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION
JEMBER**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr Karyawan *sales force*
PT. World Innovative Telecommunication Jember
di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir (skripsi) sebagai syarat dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan guna memperoleh gelar sarjana S1, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk memberikan informasi dan berkenan untuk menjawab kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul dari penelitian saya adalah **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Sales Force PT. World Innovative Telecommunication Jember.**

Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr, oleh karena itu, Bapak/Ibu/Sdr dimohon untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenarnya.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerja sama dari Bapak/Ibu/Sdr. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu Bapak/Ibu/Sdr. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

Citra Kurnia Putri
150810201014

KUESIONER PENELITIAN**A. Identitas Responden**

1. Inisial / Nama :
2. Jenis Kelamin : a) Laki-laki
b) Perempuan
3. Lama Kerja : a) 0-2 tahun
b) 2-5 tahun
c) Lebih dari 5 tahun
4. Pendidikan : a) SMA/SMK/Sederajat
b) D1/D2/D3
c) S1

B. Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.
2. Berilah tanda centang (\surd) pada jawaban yang telah disediakan. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu
Sangat Setuju (SS) : skor 5
Setuju (S) : skor 4
Netral (N) : skor 3
Tidak Setuju (TS) : skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
3. Pastikan Bapak/Ibu/Sdr tidak melewatkan pernyataan yang tersedia.

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya senantiasa bertanggung jawab pada pekerjaan saya					
2	Perusahaan mendukung inovasi saya					
3	Perusahaan memberi kepastian kepada karyawan yang berprestasi (seperti kenaikan pangkat)					
4	Perusahaan menerapkan cara kerja dalam tim					
5	Perusahaan dapat memberi bantuan kepada saya saat saya membutuhkan					
6	Perusahaan menggunakan peraturan untuk meningkatkan disiplin kerja					
7	Saya mampu mengidentifikasi diri saya sebagai satu kesatuan dengan perusahaan					
8	Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja saya					
9	Perusahaan mendorong karyawan untuk menyampaikan kritik					
10	Komunikasi antara saya dan karyawan tingkat manajerial terjalin dengan baik					

Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami berbagai tugas dalam pekerjaan saya					
2	Saya memiliki keterampilan yang berkaitan dengan prosedur pekerjaan saya					
3	Saya menguasai teknik dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya					

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa masalah perusahaan adalah masalah saya juga					
2	Saya merasa bahwa perusahaan dan karyawan lain adalah keluarga saya					
3	Saya bertahan dalam perusahaan karena saya merasa harus membalas kebaikan perusahaan pada saya					

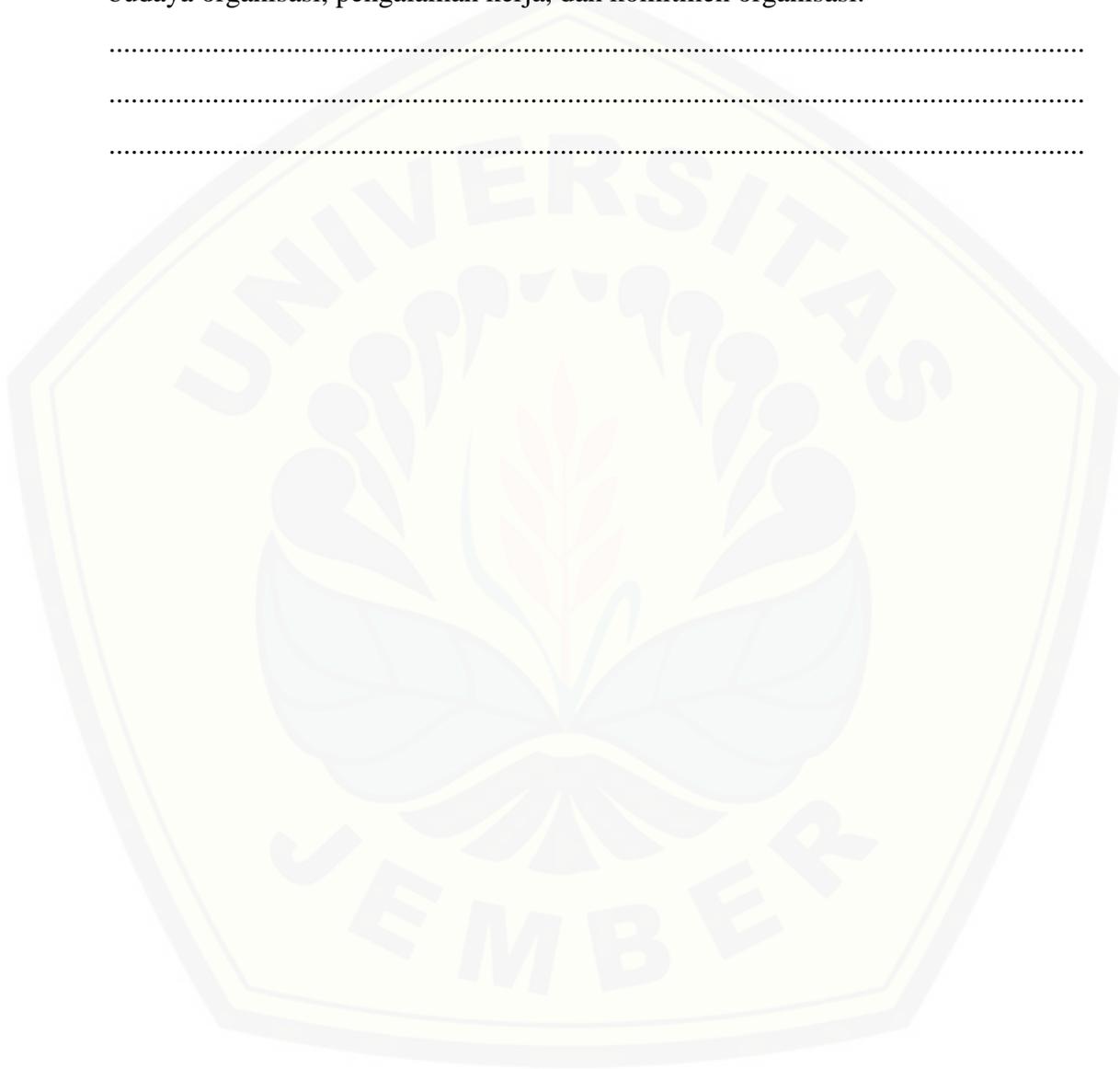
4	Saya sadar jika saya keluar dari perusahaan saya akan mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik					
---	---	--	--	--	--	--

Kritik atau saran untuk PT. World Innovative Telecommunication Jember terkait budaya organisasi, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi:

.....

.....

.....



Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	15	5	5	5	5	20
2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	5	4	5	14	3	5	5	4	17
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	3	4	5	12	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	15	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	15	5	5	5	5	20
7	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	5	13	4	5	5	5	19
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	15	5	5	5	5	20
9	5	5	1	5	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	12	3	4	4	4	15
10	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	46	3	3	5	11	5	5	5	5	20
11	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36	4	4	4	12	4	4	3	4	15
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	5	5	5	15	4	5	4	5	18
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	5	4	5	14	4	4	4	5	17
14	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46	5	4	4	13	4	4	4	5	17
15	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	42	4	4	4	12	4	5	4	5	18
16	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45	5	5	4	14	4	5	5	4	18
17	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44	5	4	4	13	5	5	5	4	19
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15	4	4	5	5	18
19	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	42	4	4	5	13	4	5	5	4	18
20	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	41	4	4	5	13	4	5	4	3	16
21	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	5	4	5	14	5	5	4	4	18
22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	15	4	4	4	4	16

23	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	39	4	5	4	13	4	5	4	3	16
24	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	44	3	4	5	12	4	5	5	4	18
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	15	4	5	4	4	17
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	5	15	5	5	5	4	19
27	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	40	4	4	4	12	4	5	4	3	16
28	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44	5	5	5	15	5	5	4	4	18
29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4	4	4	12	4	5	4	5	18
30	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	40	5	4	4	13	4	5	4	3	16
31	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	41	5	5	5	15	5	5	4	3	17
32	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	40	4	5	5	14	4	4	4	4	16
33	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	5	13	5	5	5	5	20
34	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	43	5	5	5	15	5	5	4	4	18
35	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	45	3	3	4	10	4	5	4	3	16
36	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	44	5	4	4	13	4	5	4	4	17
37	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4	3	3	10	5	5	4	3	17
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	15	5	4	4	4	17
39	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	4	4	4	12	4	4	4	4	16
40	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	39	4	5	4	13	5	4	3	4	16
41	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	44	4	3	3	10	5	4	4	4	17
42	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45	5	4	5	14	4	4	5	5	18
43	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	42	5	4	5	14	4	5	5	4	18
44	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	45	5	4	4	13	5	5	4	4	18
45	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	41	5	5	4	14	4	5	4	5	18
46	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	39	4	4	3	11	4	4	3	4	15
47	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45	5	4	4	13	5	5	5	5	20

48	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45	4	4	4	12	4	4	5	4	17
49	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	43	3	3	4	10	3	5	3	4	15
50	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46	4	4	3	11	4	4	4	4	16
51	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45	5	5	5	15	4	5	5	4	18
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	12	4	5	4	4	17
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	5	13	4	4	4	3	15
54	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	36	4	4	4	12	4	4	3	4	15
55	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36	5	5	5	15	4	4	3	4	15
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	5	15	5	5	4	4	18
57	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	4	5	13	5	5	4	5	19
58	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	43	4	4	4	12	4	5	4	3	16
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	5	5	15	5	5	5	4	19
60	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	4	4	5	13	5	5	5	4	19
61	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	45	5	5	5	15	5	5	5	4	19
62	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46	5	5	4	14	4	4	5	5	18
63	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43	4	4	5	13	5	5	4	4	18
64	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42	4	5	5	14	5	5	5	4	19
65	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46	5	5	4	14	5	5	4	3	17
66	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45	5	4	4	13	4	4	5	5	18
67	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	5	5	5	15	5	5	4	4	18
68	4	4	3	4	3	5	3	2	4	4	36	4	4	4	12	4	4	3	3	14
69	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	40	4	4	4	12	4	4	4	3	15
70	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36	4	5	5	14	5	5	3	4	17
71	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39	4	4	3	11	4	4	3	3	14
72	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	40	5	5	5	15	5	5	4	4	18

73	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	14	5	5	4	5	19
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	3	3	10	5	4	3	3	15
75	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	5	5	5	15	5	5	4	5	19
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	4	4	12	5	5	4	4	18
77	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	42	4	4	5	13	4	4	4	4	16
78	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	5	5	5	15	5	5	4	4	18
79	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37	5	4	4	13	4	4	3	4	15
80	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	3	3	3	9	4	4	3	4	15
81	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44	5	4	4	13	4	4	4	4	16
82	5	4	3	4	3	5	3	2	4	4	37	4	4	3	11	3	4	3	3	13
83	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4	4	4	12	4	5	5	5	19
84	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	41	5	4	5	14	4	5	4	4	17
85	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	4	4	4	12	5	4	3	4	16
86	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	4	4	4	12	5	5	4	4	18
87	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	5	5	14	5	4	3	4	16
88	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36	4	4	4	12	4	4	3	3	14
89	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	41	4	4	4	12	4	4	4	3	15
90	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	39	4	3	3	10	4	3	3	3	13
91	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46	5	4	4	13	5	4	4	4	17

Lampiran 3. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Lama Kerja	Pendidikan Terakhir
1	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
2	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
3	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
4	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
5	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
6	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
7	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
8	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
9	L	> 5 tahun	SMA/SMK/Sederajat
10	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
11	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
12	P	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
13	P	0-2 Tahun	D1/D2/D3
14	P	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
15	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
16	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
17	L	> 5 tahun	SMA/SMK/Sederajat
18	P	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
19	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
20	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
21	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
22	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
23	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
24	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
25	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
26	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
27	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
28	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
29	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
30	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
31	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
32	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
33	P	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
34	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
35	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
36	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
37	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
38	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat

39	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
40	P	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
41	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
42	P	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
43	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
44	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
45	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
46	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
47	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
48	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
49	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
50	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
51	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
52	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
53	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
54	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
55	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
56	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
57	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
58	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
59	P	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
60	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
61	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
62	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
63	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
64	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
65	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
66	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
67	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
68	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
69	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
70	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
71	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
72	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
73	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
74	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
75	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
76	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
77	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
78	P	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
79	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat

80	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
81	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
82	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
83	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
84	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
85	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
86	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
87	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
88	L	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
89	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
90	L	0-2 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
91	P	2-5 Tahun	SMA/SMK/Sederajat

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	58	63,7	63,7	63,7
Perempuan	33	36,3	36,3	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-2 Tahun	57	62,6	62,6	62,6
2-5 Tahun	32	35,2	35,2	97,8
> 5 Tahun	2	2,2	2,2	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK/Sederajat	90	98,9	98,9	98,9
D1/D2/D3	1	1,1	1,1	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Lampiran 4. Jawaban Responden

1. Budaya Organisasi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,2	2,2	2,2
	4	31	34,1	34,1	36,3
	5	58	63,7	63,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	11,0	11,0	11,0
	4	49	53,8	53,8	64,8
	5	32	35,2	35,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,1	1,1	1,1
	3	21	23,1	23,1	24,2
	4	45	49,5	49,5	73,6
	5	24	26,4	26,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,2	2,2	2,2
	4	47	51,6	51,6	53,8
	5	42	46,2	46,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	9,9	9,9	9,9
	4	43	47,3	47,3	57,1
	5	39	42,9	42,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4,4	4,4	4,4
	4	47	51,6	51,6	56,0
	5	40	44,0	44,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	9,9	9,9	9,9
	4	56	61,5	61,5	71,4
	5	26	28,6	28,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,2	2,2
	3	25	27,5	27,5	29,7
	4	42	46,2	46,2	75,8
	5	22	24,2	24,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	9,9	9,9	9,9
	4	48	52,7	52,7	62,6
	5	34	37,4	37,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	30	33,0	33,0	34,1
	5	60	65,9	65,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

2. Pengalaman Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,6	6,6	6,6
	4	41	45,1	45,1	51,6
	5	44	48,4	48,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8,8	8,8	8,8
	4	49	53,8	53,8	62,6
	5	34	37,4	37,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	9,9	9,9	9,9
	4	37	40,7	40,7	50,5
	5	45	49,5	49,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

3. Komitmen Organisasi (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4,4	4,4	4,4
	4	47	51,6	51,6	56,0
	5	40	44,0	44,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	34	37,4	37,4	38,5
	5	56	61,5	61,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	18,7	18,7	18,7
	4	46	50,5	50,5	69,2
	5	28	30,8	30,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	19,8	19,8	19,8
	4	50	54,9	54,9	74,7
	5	23	25,3	25,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Lampiran 5. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	,440**	,323**	,400**	,306**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,003
	N	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	,440**	1	,472**	,268*	,314**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,002
	N	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	,323**	,472**	1	,238*	,309**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,023	,003
	N	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	,400**	,268*	,238*	1	,341**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,023		,001
	N	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	,306**	,314**	,309**	,341**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,003	,001	
	N	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	,212*	,221*	,150	,149	,301**
	Sig. (2-tailed)	,044	,035	,157	,159	,004
	N	91	91	91	91	91
X1.7	Pearson Correlation	,019	,260*	,314**	,087	,299**
	Sig. (2-tailed)	,859	,013	,002	,411	,004
	N	91	91	91	91	91
X1.8	Pearson Correlation	,276**	,284**	,332**	,213*	,380**
	Sig. (2-tailed)	,008	,006	,001	,043	,000
	N	91	91	91	91	91
X1.9	Pearson Correlation	,152	,383**	,204	,162	,263*
	Sig. (2-tailed)	,151	,000	,053	,125	,012
	N	91	91	91	91	91
X1.10	Pearson Correlation	,070	,095	,057	,207*	,155
	Sig. (2-tailed)	,508	,372	,591	,049	,144
	N	91	91	91	91	91
Total_X1	Pearson Correlation	,544**	,661**	,629**	,511**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91

Correlations

		X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.1	Pearson Correlation	,212 [*]	,019	,276 ^{**}	,152	,070
	Sig. (2-tailed)	,044	,859	,008	,151	,508
	N	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	,221 [*]	,260 [*]	,284 ^{**}	,383 ^{**}	,095
	Sig. (2-tailed)	,035	,013	,006	,000	,372
	N	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	,150	,314 ^{**}	,332 ^{**}	,204	,057
	Sig. (2-tailed)	,157	,002	,001	,053	,591
	N	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	,149	,087	,213 [*]	,162	,207 [*]
	Sig. (2-tailed)	,159	,411	,043	,125	,049
	N	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	,301 ^{**}	,299 ^{**}	,380 ^{**}	,263 [*]	,155
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,000	,012	,144
	N	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	1	,171	,069	,064	,179
	Sig. (2-tailed)		,104	,517	,545	,089
	N	91	91	91	91	91
X1.7	Pearson Correlation	,171	1	,488 ^{**}	,246 [*]	,185
	Sig. (2-tailed)	,104		,000	,019	,079
	N	91	91	91	91	91
X1.8	Pearson Correlation	,069	,488 ^{**}	1	,472 ^{**}	,328 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,517	,000		,000	,002
	N	91	91	91	91	91
X1.9	Pearson Correlation	,064	,246 [*]	,472 ^{**}	1	,411 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,545	,019	,000		,000
	N	91	91	91	91	91
X1.10	Pearson Correlation	,179	,185	,328 ^{**}	,411 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,089	,079	,002	,000	
	N	91	91	91	91	91
Total_X1	Pearson Correlation	,418 ^{**}	,550 ^{**}	,699 ^{**}	,592 ^{**}	,440 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,615**	,325**	,783**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000
	N	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	,615**	1	,559**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	,325**	,559**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000
	N	91	91	91	91
Total_X2	Pearson Correlation	,783**	,884**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,348**	,184	,173	,584**
	Sig. (2-tailed)		,001	,080	,101	,000
	N	91	91	91	91	91
Y2	Pearson Correlation	,348**	1	,477**	,192	,687**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,068	,000
	N	91	91	91	91	91
Y3	Pearson Correlation	,184	,477**	1	,460**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,080	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91
Y4	Pearson Correlation	,173	,192	,460**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,101	,068	,000		,000
	N	91	91	91	91	91
Total_Y	Pearson Correlation	,584**	,687**	,793**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91

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

2. Uji Reliabilitas

a. Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	10

b. Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	3

c. Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,635	4

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,574	1,116

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,598	2	76,799	61,669	,000 ^b
	Residual	109,589	88	1,245		
	Total	263,187	90			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,247	1,577		-,157	,876
	Budaya Organisasi (X1)	,271	,033	,572	8,113	,000
	Pengalaman Kerja (X2)	,438	,078	,397	5,634	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,247	1,577		-,157	,876		
Budaya Organisasi (X1)	,271	,033	,572	8,113	,000	,953	1,050
Pengalaman Kerja (X2)	,438	,078	,397	5,634	,000	,953	1,050

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Uji Heteroskedastisitas

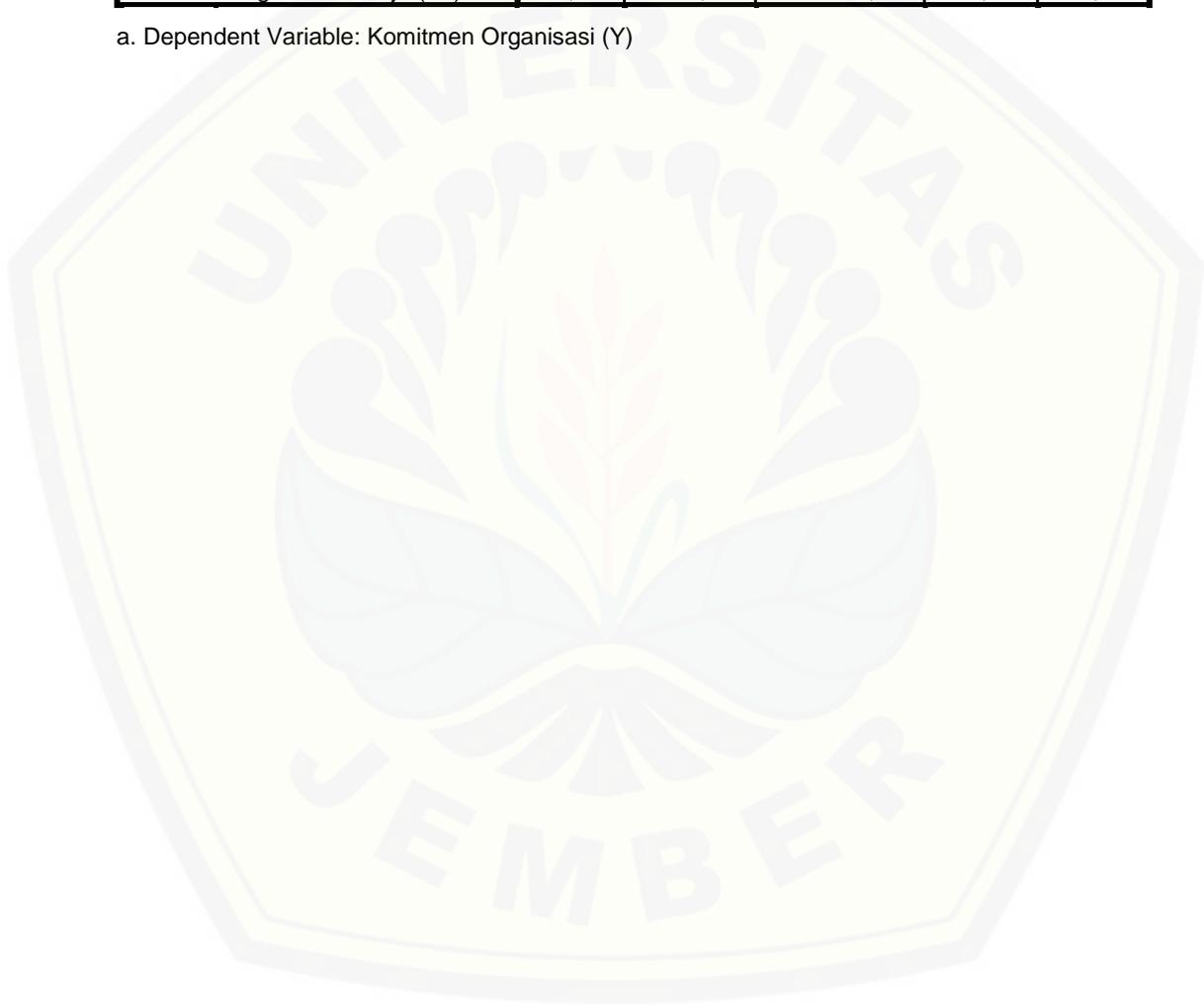
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,243	1,028		3,156	,002
Budaya Organisasi	-,035	,022	-,170	-1,622	,108
Pengalaman Kerja	-,071	,050	-,146	-1,400	,165

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8. Uji Hipotesis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,247	1,577		-,157	,876
	Budaya Organisasi (X1)	,271	,033	,572	8,113	,000
	Pengalaman Kerja (X2)	,438	,078	,397	5,634	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)



Lampiran 9. Distribusi nilai r_{tabel}

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081