

B

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP
TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN VARIABEL ANTARA TINGKAT
KETERLIBATAN KERJA**

**(Studi Pengaruh pada Karyawan Non-Operasional
PT. SBS Surabaya)**

SKRIPSI

032-A/02

Nur

P



Disusun Oleh :

**SITTI NURJANNA
119610147**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP
TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN VARIABEL ANTARA TINGKAT
KETERLIBATAN KERJA**

**(Studi Pengaruh pada Karyawan Non-Operasional
PT. SBS Surabaya)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya**


Disusun Oleh :

**SITTI NURJANNA
119610147**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

HALAMAN PERSETUJUAN

Sripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

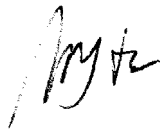
A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping strokes that form a stylized 'H' shape, followed by a smaller, less distinct signature.

Drs. Cholichul Hadi, Msi
NIP. 131 865 026

HALAMAN PENGESAHAN

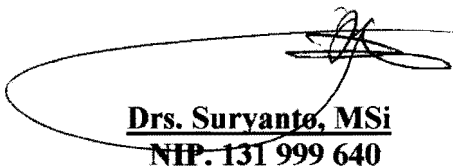
**Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
pada hari Kamis, tanggal 25 Juli 2002
dengan susunan Dewan Penguji**

Ketua,




Dr. Mareyke M.W. Tairas, MA, MBA
NIP. 131 675 106

Sekretaris,



Drs. Suryanto, MSi
NIP. 131 999 640

Anggota,



Drs. Cholichul Hadi, MSi
NIP. 131 865 026

ABSTRAKSI

Sitti Nurjanna, 119610147, 2002, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, **Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Tingkat Komitmen Organisasi Dengan Variabel Antara Tingkat Keterlibatan Kerja.**

Tujuan penelitian ini yaitu : (1) mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap tingkat komitmen organisasi, (2) mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap tingkat komitmen organisasi dengan variabel antara tingkat keterlibatan kerja, (3) mengetahui variabel yang lebih berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi, apakah budaya perusahaan atau tingkat keterlibatan kerja.

Populasi penelitian adalah karyawan non-operasional PT. SBS Surabaya sejumlah 48 orang dengan karakteristik : (1) telah bekerja lebih dari dua tahun, (2) usia 20-55 tahun, (3) pendidikan minimal SLTA. Jumlah populasi yang memenuhi syarat karakteristik sejumlah 39 orang. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling*.

Metode pengumpulan data melalui tiga kuisioner, yaitu kuisioner budaya perusahaan, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja, dengan skala Likert. Penghitungan validitas dengan teknik korelasi *product moment*. Reliabilitas item dengan teknik analisa Hoyt yang menunjukkan item-item ketiga kuisioner andal.

Analisa data dengan teknik analisa jalur, diperoleh : (1) budaya perusahaan terhadap tingkat komitmen organisasi, koefisien korelasi (r) jalur = 0.134; $p = 0.585$, nilai efek = 0.062, (2) budaya perusahaan terhadap tingkat keterlibatan kerja, koefisien korelasi (r) jalur = 0.503; $p = 0.004$; nilai efek = 0.253, (3) tingkat keterlibatan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi, koefisien korelasi (r) jalur = 0.644; $p < 0.010$; nilai efek = 0.458, (4) nilai efek total antara budaya perusahaan dan tingkat keterlibatan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi sebesar 0.519.

Berdasarkan analisa data dapat disimpulkan bahwa :

- (1) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya perusahaan terhadap tingkat komitmen organisasi dengan sumbangan efektif sebesar 6.2 %.
- (2) Terdapat pengaruh sangat signifikan antara budaya perusahaan terhadap tingkat keterlibatan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 25.3 %.
- (3) Terdapat pengaruh sangat signifikan antara tingkat keterlibatan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi dengan sumbangan efektif sebesar 45.8 %.
- (4) Tingkat keterlibatan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap tingkat komitmen organisasi jika dibandingkan dengan budaya perusahaan.

Saran yang dapat dikemukakan berdasarkan penelitian ini adalah :

- (1) Penelitian lain yang sejenis agar dapat mencari faktor-faktor lain apa saja yang menentukan komitmen organisasi.
- (2) Metode analisis jalur dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain penentu komitmen organisasi.
- (3) Bagi perusahaan, diharapkan lebih meningkatkan sosialisasi dan komunikasi dalam upaya pembentukan budaya perusahaan kuat sehingga diharapkan akan memicu komitmen pada karyawan.