

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK BRI CABANG TAMBUSAI PEKANBARU)**

By : Rafki Priandani Maizir

Mx23.rf@gmail.com

Supervisor : Mariaty Ibrahim, S.Sos, M.Si

**Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

The research was conducted at the Institute of Ganesha Smart Tutoring Branch Panam Pekanbaru in order to determine the organizational culture of employees (Case Study at Bank BRI Branch Tambusai Pekanbaru. Variable in this research are: organizational culture and commitment to employees. The sample in this study were 55 people with using census techniques. The method of analysis is simple regression analysis. Based on the results of the study showed that there is influence of organizational culture on employees' commitment to using the coefficient of determination is $KD = r^2 \times 100\% = (0,532)^2 \times 100\% = 0,283$ means that the value of average commitment amounted to 28.3% of employees are determined by the culture of the organization. Furthermore, the results obtained regression equation $Y = 16\,256 + 0,225 X$. The equation shows that if the organizational culture is increased by 1 unit will affect the increase in employee commitment for 0,225, it is seen from b is a positive value. Results of hypothesis testing $t = 6,937 > t_{table} = 2,000$ at 95% confidence level. based on these results that there is the influence of organizational culture on employee commitment (Case Study at Bank BRI Branch Tambusai Pekanbaru).

Keywords: Cultural Organization, Employees Commitment

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2003). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan, sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa

identitas bagi para anggota organisasi, sedangkan Budaya Organisasi Menurut Harvey dan Brown (dalam Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, 2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Teori budaya organisasi yang digunakan menggunakan teori menurut Robbins (2003).

Komitmen karyawan didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen karyawan sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2008). Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Blau & Global, 1987, dalam Muchlas, 2008). Jadi, yang dimaksud dengan keterlibatan tugas/kerja itu berarti mengidentifikasi organisasi/perusahaan yang memperkerjakan seseorang (Muchlas, 2008).

Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya

ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Sedangkan menurut Ques (1995, dalam Soekidjan, 2009) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan solidaritas organisasi. Penelitian Quest juga memaparkan bahwa komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatkan kinerja, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan self control, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi, komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya. Menurut Strum (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, budaya organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan

budaya perusahaan, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen karyawan yang dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi (muchlas, 2008).

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja organisasi selain komitmen karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Robbins (2001) mengemukakan fungsi budaya dalam suatu organisasi yaitu: budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang

lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang, budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Manajemen BRI Cabang Tambusai Pekanbaru yang memiliki tenaga kerja relatif banyak harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga jika kinerja karyawan menurun, tentu saja akan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas. Turunnya produktivitas sangat berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan tersebut dan juga terhadap output yang dihasilkan baik sekarang maupun yang akan datang. Untuk mengukur produktivitas ini dilakukan dengan cara membandingkan jumlah tenaga kerja dengan realisasi produksi yang dilakukan dalam waktu tertentu. Adapun perkembangan produktivitas karyawan pada BRI Cabang Tambusai Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. :Data Tentang Produktivitas Kerja Karyawan BRI Cabang Tambusai Pekanbaru Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Nasabah Per tahun (Tabungan)	Realisasi Nasabah Per tahun (Tabungan)	Selisih	Presentase (%)
2012	42	9.484	9.210	274	33.27
2013	46	9.440	8.986	454	32.45
2014	55	8.769	8.531	238	30.81
Jumlah		27.693	26.727	966	100

Sumber: Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru 2014

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama periode 2012-2014 Produktivitas Kerja Karyawan BRI Cabang Tambusai Pekanbaru berfluktuasi. Pada tahun 2012 dengan tenaga kerja 42 orang sebesar

33.27% yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu merekrut jumlah nasabah tabungan. Pada tahun 2013 dengan tenaga kerja 46 orang mengalami penurunan sebesar 32.45%, hal ini realisasi tidak melebihi target. Selanjutnya pada tahun 2014 dengan bertambahnya karyawan dengan jumlah sebanyak 55 orang mengalami penurunan realisasi di lapangan hanya mampu sebesar 30.81% dari target yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang sering timbul adalah masih dijumpai pelaksanaan disiplin kerja karyawan BRI Cabang Tambusai Pekanbaru belum diterapkan seperti yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari gejala daftar absensi, keterlambatan jam masuk dan cepat pulang kantor. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 2. : Rekapitulasi Absensi Karyawan Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja Efektif/Th	Sakit	Izin	Alpha	Total	Persentase (%)
2012	42	174	16	20	17	53	1.56 (%)
2013	46	173	17	19	18	54	1.50 (%)
2014	55	170	15	22	20	57	1.63 (%)

Berdasarkan tabel 1.2, diketahui bahwa tingkat absensi/ hari karyawan BRI Cabang Tambusai Pekanbaru dari tahun ke tahun terlihat tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat absensi karyawan yang tidak hadir semakin meningkat. Pada tahun 2012 dari 42 orang ada 16 orang yang sakit, 20 orang izin dan 17 orang tanpa keterangan. Jadi dalam satu tahun efektif kerja 174 hari 53 hari tidak hadir kerja. Tahun 2013 dari 173 efektif kerja pegawai tidak hadir kerja selama 54 hari dan tahun 2014 dari hari

efektif kerja 170 harii tidak hadir kerja sebanyak 57 orang. Maka terlihat jelas bahwa terjadi ketidaksiplinan karyawan BRI Cabang Tambusai Pekanbaru dalam melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan kedisiplinan kerja untuk para karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan apa yang dikemukakan beberapa ahli di atas, peneliti melihat fenomena yang ada di Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang muda harus menghormati yang tua, yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan. Sehingga peneliti melihat para pekerja khususnya Teller dan CS dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja. Perilaku semacam ini juga banyak diperlihatkan oleh banyak karyawan. Gambaran fenomena diatas dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi, kemungkinan juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi seperti kerja keras, kesetiaan pada Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru, dan kebutuhan untuk memperlakukan pelanggan dengan baik.

Budaya organisasi harusnya terorientasi pada seluruh karyawan bukan pada individu-individu saja dan berdasarkan dari fenomena dilapangan

peneliti tertarik ingin meneliti bagaimana budaya organisasi yang sebenarnya ada di Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru dan bagaimana pengaruh terhadap komitmen karyawan. Apakah pekerja memahami apa itu nilai-nilai yang harus di taati dan apakah para pekerja sudah memiliki cita-cita dan kesetiaan terhadap organisasi yang sudah dilambangkan dengan pekerjaan dan sikap sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan (Studi Kasus pada Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru)”.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2001:113).

Indikator Budaya Organisasi

Robbins (1998: 595) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*), (4) orientasi pada orang (*people orientation*), (5)

orientasi pada tim (*team orientation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemandapan (*stability*).

Pengertian Komitmen Karyawan

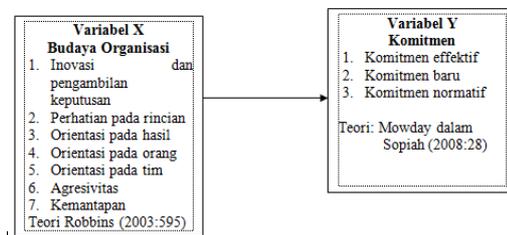
Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008 : 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komponen Komitmen Karyawan

Dikarenakan komitmen karyawan bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen (dalam Luthan, 2006:249). Ketiga dimensi tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

- 1) Komitmen Afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) Komitmen Kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- 3) Komitmen Normatif merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1. Bagan Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian akan di lakukan pada objek penelitian yang berada di Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru.

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan di Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru yang berjumlah 55 orang. Seluruh populasi di jadikan sebagai responden dengan menggunakan teknik sensus yaitu sebanyak 55 orang.

Adapun data yang digunakan adalah:

Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang objek penelitian.

Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya profile Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen kuesioner, yakni pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis (Riyanto, 2001).

Teknik Analisis Data Setelah data terkumpul, peneliti selanjutnya melakukan pengolahan data pada

penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan (studi kasus pada Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru)

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagian besar karyawan di Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru adalah laki-laki berjumlah 37 orang (67.27%), untuk responden perempuan berjumlah 18 orang (32.73%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwayang bekerja lebih banyak pada laki-laki karena karyawan lak-laki dapat bekerja dengan maksimal serta dapat bekerja di luar sehingga sangat membantu perusahaan.

Responden Berdasarkan Umur

Responden yang berusia 20 sampai 29 tahun berjumlah 21 orang (38.18%), untuk responden berusia diantara 30 sampai 34 tahun berjumlah 10 orang (18.18%), responden berusia diantara 35 sampai 39 tahun berjumlah 11 orang (20.00%), responden berusia diantara 40 sampai 44 tahun berjumlah 8 orang (14.55%), responden berusia diantara 45 sampai 49 tahun berjumlah 5 orang (9.09%).

Pada data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang berusia diantara 20 - 29 tahun, hal inidikarenakan responden yang memiliki usia masih berusia produktif. Sehingga dalam bekerja mereka masih memiliki ide-ide yang dapat mengembangkan perusahaan dan memajukan perusahaan lebih baik.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden yang memiliki pendidikan terakhir pendidikan SMA berjumlah 6 orang (10.91%), pendidikan terakhir Diploma berjumlah 20 orang (36.36%), pendidikan terakhir S1-S2 berjumlah 27 orang (49.09%). Sedangkan responden yang jenjang pendidikan jenjang pendidikan S3 berjumlah 2 orang (3.64%).

Berdasarkan data tingkat pendidikan karyawan lebih banyak berpendidikan S1-S2. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan lebih tinggi sangat diutamakan untuk kemajuan perusahaan. Selain itu karyawan yang memiliki pendidikan tinggi dalam bekerja tidak perlu banyak mengajari karena sudah banyak pengetahuan tentang dunia pekerjaan

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Masing-masing butir pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, di atas kriteria 0,444 Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel budaya organisasi adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Masing-masing butir pertanyaan untuk variabel komitmen karyawan, di atas kriteria 0,444. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel komitmen karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel budaya organisasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,829 atau 82,9%. Variabel

komitmen karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823 atau 82,3%. Sesuai dengan kriteria, semua pertanyaan budaya organisasi, komitmen karyawan dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel *responsibility* diatas 44%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data untuk pengujian data kebudayaan organisasi data berdistribusi normal, dimana data mendekati garis diagonal dan arahnya mengikuti garis diagonal. Ini berarti data sudah memenuhi asumsi normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan baik apabila memiliki data variable bebas dan variable terikat yang berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2009:84).

Pengujian Regresi Linear Sederhana

$$Y = 16.256 + 0.225 X$$

Persamaan regresi diatas dapat digunakan untuk melakukan prediksi pengaruh Variabel independen (X) yaitu budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu komitmen karyawan. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai $a = 16.256$ yang menunjukkan bahwa apabila nilai komitmen karyawan adalah konstan maka tingkat komitmen karyawan sama dengan 16.256 satuan. Sedangkan jika nilai untuk koefisien dari variabel budaya organisasi (X) adalah 0.225 berarti menunjukkan bahwa jika budaya organisasi

meningkat satu satuan maka komitmen karyawan (Y) akan naik sebesar 0.225

Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai R menunjukkan korelasi sederhana antara variable independen dengan variable dependen. Dalam table di atas diketahui nilai R sebesar 0.532. artinya adalah bahwa korelasi sederhana antara variable independen (budaya organisasi) dengan variable dependen (komitmen karyawan) memiliki pengaruh yang sedang.

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam table di atas sebesar 0.283 atau dengan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% = (0.532)^2 \times 100\% = 0.283$$

artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (komitmen karyawan) adalah sebesar 28.3%, sedangkan sisanya 71.7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dan data olahan SPSS di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.57 (SPSS = 4.576). sedangkan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ (5%) dengan derajat kebebasan 53 ($n - 2 = 55 - 2$) diperoleh 2.021. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.57 > 2.021$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap komitmen karyawan (Studi Kasus pada Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap komitmen karyawan (Studi Kasus pada Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru), maka berikut ini penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu :

Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen karyawan dengan menggunakan Koefisien Determinasi yaitu $KD = r^2 \times 100\% = (0.532)^2 \times 100\% = 0.283$ artinya bahwa nilai rata-rata komitmen karyawan sebesar 28.3% ditentukan oleh budaya organisasi. Selanjutnya dari hasil persamaan regresi diperoleh $Y = 16.256 + 0.225 X$. persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi kenaikan komitmen karyawan sebesar 0.225, hal ini terlihat dari nilai b yang positif. Hasil uji hipotesis $t_{hitung} = 6.937 > t_{tabel} = 2.000$ pada tingkat keyakinan 95% . berdasarkan hasil tersebut bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen karyawan (Studi Kasus pada Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran :

1. Bagi Karyawan Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru Untuk lebih meningkatkan kinerjanya serta mematuhi komitmen awal dari tujuan bekerja di bank tersebut. Selanjutnya karyawan lebih mematuhi aturan dari budaya

organisasi di perusahaan tersebut agar karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

2. Bagi peneliti lain Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk dapat meneliti lebih lanjut mengenai unsur lain dalam budaya organisasi, komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Mangkunegara dan Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Resdakarya.
- Anas Sudijono. 2004. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta. Rajawali pers
- Anoraga, Panji. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad Moh. 1991. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Afsar Halim Dalimunthe. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)*. Medan, october-10-2013
- Chaterina Melina Turisa dan Intan Ratnawati. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Keryawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Semarang, juni-12-2014
- Fandy Tjiptono, *Manajemen Jasa*,

- Penerbit Andi Yogyakarta
2000
- Isyandi. (2004). *Manajenten Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Beehr, T. A. (1992). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Rotledge.
- Depdikbud. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Gibson, J. A. (1997). *Organisasi Perilaku-Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Hanadoko, T. H. Ani. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jiwo Wungu, dan Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthfah Nurfaizah Darajat, Rosyidah. 2012. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Vol. 6, No. 2, Juni 2012 : 162-232
- Muhammad Rizki Nur Kurniawan. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Universitas diponegoro, Semarang. 3 Maret 2011
- Muchlas, Makmuri (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Nanang Fattah. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Oktavia, E. "Studi Pendahuluan Polimerisasi Emulsi Opal (Colorant Emulsion) Polisterena-Ko-Polibutil Akrilat". Depok: Pogram Magister Departemen Kimia FMIPA UI. 2006
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed). New Jersey : Prentice Hall.
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.