

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai
Di PT.PLN (Persero) Area Pontianak**

SKRIPSI

OLEH :

**ABDUL JAPARUDDIN MATONDANG
NIM. 141310019**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2017**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai PT. PLN (Persero) Area Pontianak yang beralamat di Jalan Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 32, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling*. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 75 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), analisis kelayakan model (Uji F).

Hasil persamaan regresi *linear* sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 0,976 + 0,751X$. Dari persamaan ini dapat diketahui bahwa Konstanta (α) sebesar 0,976, mengandung arti jika variabel Budaya Organisasi bernilai 0 (nol) maka nilai variabel Komitmen Pegawai adalah sebesar 0,976. Koefisien regresi (b) sebesar 0,751 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai budaya organisasi, maka nilai komitmen pegawai bertambah sebesar 0,751. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai adalah positif.

Untuk hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,632, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen pegawai adalah kuat karena nilai korelasinya berada pada 0,60-0,799. Hasil koefisien determinasi didapati nilai R Square sebesar 0,400 yang artinya bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi dalam mempengaruhi variabel Komitmen Pegawai PT. PLN (Persero) Area Pontianak sebesar 40,00% dan sisanya berasal dari faktor lain. Kemudian untuk hasil uji kelayakan model (Uji F) dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat komitmen pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, terbukti dari nilai f_{hitung} sebesar 48,620 > f_{tabel} sebesar 3,97 dan nilai (*sig*) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Pegawai PT PLN (Peresero) Area Pontianak.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmatnya, shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi besar Muhammad SAW. Berkat rahmat Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai PT. PLN (Persero) Area Pontianak. Penulisan skripsi ini merupakan prasyarat guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Dalam penyusunan ini penulis banyak memperoleh bantuan, masukan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin SE, MM, selaku pembimbing utama dari penulisan skripsi ini.
4. Bapak Fenni Supriadi, SE, MM, selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi kepada peneliti sampai penulisan skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.

6. Seluruh Staf Kantor PLN Area Pontianak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penelitian.
7. Terima kasih yang tak terhingga kepada ibu tercinta Nur Aini siregar yang selalu senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dan bantuan moril dan materil hingga menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2014, semoga kebaikan teman semua mendapatkan balasan dari sisi Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masi jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis

ABDUL JAPARUDDIN MTD
141310019

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar isi.....	iv
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Lampiran.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran.....	11
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	24
A. Sumber Daya Manusia.....	24
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
C. Organisasi.....	25
D. Budaya Organisasi.....	26
E. Lahirnya Budaya Organisasi dan Manfaatnya.....	27
F. Fungsi Budaya.....	28
G. Komitmen.....	30
H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional..	31
I. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai.....	32

BAB III	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	34
	A. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero).....	34
	B. Visi dan Misi.....	35
	C. Tujuan Perusahaan.....	36
	D. Struktur Organisasi.....	36
	E. Jam Operasional.....	41
	F. Sistem Penggajian.....	42
	G. Upaya Perusahaan Untuk menerapkan Budaya Organisasi Kepada Pegawai.....	42
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	44
	A. Karakteristik Responden.....	44
	B. Uji Instrumen Penelitian.....	48
	C. Uji Normalitas Data.....	52
	D. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	54
	E. Analisis Koefisien Korelasi (R).....	56
	F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	56
	G. Analisis Kelayakan Model (Uji F).....	57
BAB V	PENUTUP.....	59
	A. Kesimpulan.....	59
	B. Saran.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Menurut Bagian Tahun 2015-2017.....	2
Tabel 1.2	Nilai Rata-Rata Kinerja Tahun 2015-2017.....	5
Tabel 1.3	Jenis Pelanggaran Disiplin dan Jenis Sanksi.....	6
Tabel 1.4	Jumlah Pelanggaran Disiplin Tahun 2015-2017.....	7
Tabel 1.5	Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2015-2017.....	8
Tabel 1.6	Skala Likert Jawaban Responden.....	16
Tabel 1.7	Nilai Korelasi dan Tingkat Hubungan.....	22
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2	Umur Responden.....	45
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.4	Status Perkawinan Responden.....	46
Tabel 4.5	Jumlah Tanggungan Responden.....	46
Tabel 4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.7	Pendapatan Responden.....	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel (x).....	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel (y).....	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel (x).....	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel (y).....	52
Tabel 4.12	Uji Normalitas Data.....	53
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.14	Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi.....	57

Tabel 4.16	Uji Kelayakan Model (Uji F).....	57
------------	----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Kuesioner.....	64
Lampiran II	: Surat Pernyataan Pimpinan Perusahaan.....	69
Lampiran III	: Tabel Nilai r Product Moment.....	70
Lampiran IV	: Tabel F.....	71
Lampiran V	: Jawaban Responden Variabel X.....	72
Lampiran VI	: Jawaban Responden Variabel Y.....	76
Lampiran VII	: Hasil Uji Validitas Variabel X.....	78
Lampiran VIII	: Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	82
Lampiran IX	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	84
Lampiran X	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	85
Lampiran XI	: Hasil Uji Normalitas Data.....	86
Lampiran XII	: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	87
Lampiran XIII	: Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	88
Lampiran XIV	: Hasil Analisis Kelayakan Model.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik. Pada Tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Sesuai PP No. 12 tahun 1998, Persero adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk berdasarkan UU No. 9 Tahun 1969 yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT), di mana seluruh atau paling sedikit 51% saham dimiliki Negara melalui penyertaan modal secara langsung. Terhadap Persero berlaku prinsip – prinsip PT sebagaimana diatur dalam UU No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang diperbarui dengan Undang-Undang No.40 Tahun 2007.

Kantor PLN (Persero) Area Pontianak berada di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 32, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. PT. PLN (Persero) Area Pontianak pada Tahun 2017 mempekerjakan karyawan tetap berjumlah 67 orang dan karyawan *outsourcing* berjumlah 25 orang. PLN Area Pontianak memiliki Sub Unit yang terdiri dari Rayon Kota, Rayon Kakap, Rayon Jawi, Rayon Mempawah, Rayon Ngabang, Rayon Siantan, Rayon Rasau Jaya.

Adapun jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Area Pontianak menurut bagian Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
PT. PLN (Persero) Area Pontianak
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2015-2017

No	Bagian	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Perencanaan	-	12	12
2	Jaringan	30	26	34
3	Transaksi Energi Listrik	12	11	14
4	Pelayanan dan Administrasi	19	24	21
5	Fungsional	4	6	8
6	Pelaksana Pengadaan	3	3	3
	Jumlah	68	82	92

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Pontianak, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tiga tahun terakhir ini, setiap tahunnya ada kenaikan jumlah karyawan, pada Tahun 2015 ke Tahun 2016 kenaikan jumlah karyawan sebesar 20,59 %, pada Tahun 2017 jumlah kenaikan sebesar 12,19%, dan pekerjaan yang paling banyak diduduki adalah bagian jaringan.

Dalam mewujudkan budaya organisasi maka sebuah perusahaan harus melakukan pengenalan terhadap budaya organisasi serta pelatihan dan bimbingan terhadap para karyawannya, untuk menanamkan nilai budaya kepada para karyawan agar dapat mencerminkan keseragaman sesuai dengan yang diharapkan.

Budaya organisasi ini menjadi penting, karena budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku pegawai dan iklim kerja.

Apabila budaya organisasi kuat, maka pegawai yang ada dalam organisasi tersebut menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tapi sudah menjadi kebutuhan. Di sisi lain, mereka memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan, dan bangga pada organisasinya yang menumbuhkan kepuasan dan komitmen anggota. Itulah sebabnya kenapa budaya itu penting untuk dikelola.

Adapun Budaya Organisasi PT. PLN (Persero) yang terdapat juga pada *website* resmi PLN di www.pln.co.id adalah sebagai berikut:

1. Saling percaya (*Mutual Trust*)

Suasana saling menghargai dan terbuka antara anggota perusahaan.

- a. Saling menghargai.
- b. Beritikad baik.
- c. Transparan

2. Integritas (*Integrity*)

Wujud dan sikap anggota perusahaan yang menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

- a. Jujur dan menjaga komitmen.
- b. Taat aturan dan bertanggung jawab.
- c. Keteladanan.

3. Peduli (*Care*)

Cerminan dari niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang

berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat.

- a. Proaktif dan saling membantu.
- b. Memberi yang terbaik.
- c. Menjaga citra perusahaan.

4. Pembelajaran (*Continuous Learning*)

Sikap anggota perusahaan untuk selalu berani mempertanyakan kembali sistem dan praktek pembangunan manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai perkembangan ilmu dan teknologi demi pembaharuan perusahaan secara berkelanjutan.

- a. Belajar berkelanjutan dan beradaptasi.
- b. Berbagi pengetahuan dan pengalaman.
- c. Berinovasi.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat nilai rata-rata kinerja seluruh pegawai Area Pontianak dan sub-unit yang terdiri dari: Unit Jawi, Unit Kakap, Unit Siantan, Unit Mempawah, yang dinilai oleh atasan langsung setiap semester.

Tabel 1.2
PT. PLN (Persero) Area Pontianak
Nilai Rata-Rata Kinerja
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai Kinerja	Kriteria Nilai Rata-Rata Kinerja
2015 - I	180	92	91-100 (Sangat Baik)
2015 - II	174	82	76-90 (Baik)
2016 - I	182	81	76-90 (Baik)
2016 - II	186	85	76-90 (Baik)
2017 - I	194	76	76-90 (Baik)

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Pontianak, 2017

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat naik turunnya rata-rata kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, Nilai rata-rata karyawan dari semester pertama Tahun 2015 ke semester kedua Tahun 2015, mengalami penurunan sebesar 10,87%, pada semester kedua Tahun 2015 ke semester pertama Tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 1,22%, pada semester pertama Tahun 2016 ke semester kedua Tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 4,94%, pada semester kedua Tahun 2016 ke semester pertama Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 10,59%. Dilihat dari nilai kinerja pegawai dari waktu ke waktu menunjukkan nilai yang tidak stabil khususnya jika membandingkan perubahan dari Tahun 2015 semester pertama ke Tahun 2017 semester pertama yang terjadi penurunan yang signifikan sebesar 17,39%.

Seharusnya dengan adanya penambahan karyawan setiap tahun perusahaan mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Berikut ini dapat dilihat jenis-jenis pelanggaran disiplin dan jenis sanksi yang diberikan PT. PLN (Persero) Area Pontianak kepada pegawai yang melakukan pelanggaran:

Tabel 1.3
PT. PLN (Persero) Area Pontianak
Jenis Pelanggaran Disiplin dan Jenis Sanksi

No	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jenis Sanksi
1	Pelanggaran Disiplin Rendah	Teguran Lisan
2	Pelanggaran Disiplin Sedang	Teguran Tertulis: Surat Peringatan 1 Surat Peringatan 2 Surat Peringatan 3
3	Pelanggaran Disiplin Berat	Pemberhentian Sementara Pemutusan Hubungan Kerja

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Pontianak, 2017

Pada Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa jenis pelanggaran tersebut terbagi dalam:

1. Pelanggaran disiplin rendah yaitu: pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang selalu lamban dan sering lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga mendapat teguran dari pimpinan perusahaan.
2. Pelanggaran disiplin sedang yaitu pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang tidak masuk tanpa alasan minimal tiga hari dalam sebulan, melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan dan juga

melakukan pelanggaran tersebut berulang kali sehingga mendapat teguran tertulis berupa SP 1, SP 2, SP 3.

3. Pelanggaran disiplin berat yaitu: bagi karyawan yang berkelahi, merusak barang-barang inventaris perusahaan dengan sengaja, dan terlibat tindak kriminal.

Berikut ini dapat kita lihat jumlah pelanggaran disiplin karyawan yang terjadi dari Tahun 2015 - 2017:

Tabel 1.4
PT. PLN (Persero) Area Pontianak
Jumlah Pelanggaran Disiplin
Tahun 2015-2017

Tahun	Pelanggaran Disiplin Kerja			JUMLAH
	Rendah	Sedang	Berat	
2015	8	1		9
2016	10	1	1	12
2017	10	2	1	13

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Pontianak, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah pelanggaran yang telah dilakukan tiga tahun terakhir mengalami peningkatan setiap tahun, pada Tahun 2016 jumlah pelanggaran meningkat sebesar 33,33%, pada Tahun 2017 jumlah pelanggaran meningkat sebesar 8,33%.

Menurut Edison, Dkk (2016 : 223):

Kegagalan dalam mewujudkan apa sudah menjadi komitmen atau tekad disebabkan beberapa faktor, di antaranya: Pembuat komitmen tidak pernah melakukan evaluasi sejauh mana hasil-hasil yang sudah dicapai, pada level fungsional tidak mampu menjabarkannya secara baik apa yang sudah menjadi komitmen dan/atau tidak memiliki kompetensi untuk melaksanakannya, komitmen yang dibuat tidak didasarkan konsensus yang jelas, dan meskipun ada konsensus tapi tidak konsisten dijalankan dan tidak memiliki konsekuensi apa-apa.

Berikut ini ditampilkan tingkat absensi pegawai selama tiga tahun terakhir, dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
PT. PLN (Persero) Area Pontianak
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah karyawan	Jumlah Absensi		Total Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
			Sakit	Izin		
2015	246	68	29	71	100	0,60%
2016	246	82	145	49	194	0,96%
2017	179	92	63	44	107	0,65%

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Pontianak, 2017

Dari Tabel 1.5 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan berfluktuasi setiap tahun. Tingkat absensi: $\frac{\text{Total Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$.

Sumber : Iskandar, 2010

Pada Tahun 2016 tingkat absensi mengalami peningkatan sebesar 60,00%, kemudian pada Tahun 2017 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 32,29% jika hal ini dibiarkan, maka akan berakibat pada menurunnya produktivitas karyawan.

Menurut Edison, Dkk (2016 : 227) : “Budaya organisasi memiliki peran terhadap komitmen pegawai untuk bersedia setia pada organisasi, kecocokan antara budaya yang tumbuh di organisasi dalam setiap individu dengan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi menunjukkan indikasi bahwa *turn over* karyawan dapat diminimumkan”.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara penulis dengan bagian SDM PT. PLN (Persero) Area Pontianak, pegawai merasakan bahwa tempat kerja sudah baik dan nyaman, dan pimpinan serta sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga betah bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno dalam Edison, Dkk (2016 : 227) : “Bahwa semakin tinggi kecocokan antara personal dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi bersangkutan. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mewujudkan kecocokan person dan budaya organisasi tersebut adalah dengan melakukan sosialisasi budaya organisasi”.

Menurut Mustikasari (2014) dalam penelitian dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu, menunjukkan bahwa kondisi budaya organisasi di Dinas Pendidikan adalah kuat dan komitmen pegawai Dinas Pendidikan adalah kuat serta terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

Alfiana (2013) dalam penelitian dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya, menyatakan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai di PT. PLN

(Persero) Area Pontianak. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai di PT. PLN Area Pontianak.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : “Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai di PT. PLN (Persero) Area Pontianak.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang dimaksud, maka penulis membatasi penelitian hanya pada:

1. Budaya organisasi yang terdiri dari: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.
2. Komitmen yang terdiri dari faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor ikatan emosional.

D. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang diangkat oleh penulis, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai di PT. PLN (Persero) Area Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai pengetahuan yang berguna dan bermanfaat dalam memahami permasalahan budaya organisasi dan permasalahan yang

ada dalam instansi sehingga penulis dapat menemukan pemahaman yang utuh untuk dijadikan pedoman dan pembelajaran dalam dunia kerja di masa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dapat digunakan sebagai bahan rekomendasi bagi PT. PLN (Persero) Area Pontianak, dalam membuat kebijakan dan peraturan yang bersangkutan dengan budaya organisasi dan komitmen karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa di masa mendatang, dalam menambah wawasan maupun sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Edison, Dkk (2016 : 131-132) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif/kuat dan, untuk mencapai hal itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
3. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

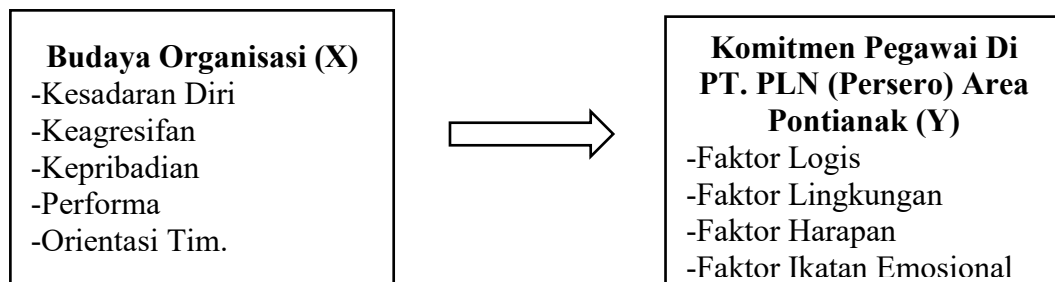
5. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Edison, Dkk (2016 : 225-226) Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh gambaran kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Di PT. PLN
(Persero) Area Pontianak



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan survei. Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei, di mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang akurat, untuk mendapatkan fakta yang terjadi di lapangan, agar dapat diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan berdasarkan tujuan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan skunder dalam suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting, karena data yang dikumpulkan merupakan pemecah masalah hal yang diteliti.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan data-data yang peneliti peroleh dari lapangan, data primer dalam penelitian ini didapati dengan cara sebagai berikut:

- 1). Observasi (pengamatan) yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke kantor PT. PLN (Persero) Area Pontianak untuk mengumpulkan informasi-informasi penunjang. Pengamatan dilakukan peneliti, di PT. PLN (Persero) Area Pontianak untuk melihat kondisi ruang kerja dan sarana serta prasarana kerja yang ada di sana.
- 2). Kuesioner, yaitu suatu unsur daftar pertanyaan data atau informasi secara tertulis yang dipergunakan untuk memperoleh data atau informasi yang disebarkan kepada para pegawai PT.PLN (Persero) Area Pontianak.
- 3). Wawancara dengan bertatap muka langsung dengan Kepala Bagian Personalia PT.PLN (Persero) Area Pontianak. Penulis melakukan tanya jawab untuk mendapatkan keterangan mengenai masalah yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Komitmen Pegawai.

b. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen dan catatan PT. PLN (Persero) Area Pontianak berupa *Company Profile*, Jumlah Karyawan, Nilai Rata-Rata Kinerja, Pelanggaran Disiplin, Absensi Karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Bungin dalam Siregar (2012: 56):

Populasi asal dari Bahasa Inggris, yaitu “*population*” yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi sangat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Area Pontianak pada Tahun 2018 berjumlah 92 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2007 : 61) : “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, salah satunya dengan menggunakan Teknik Solvin dalam Siregar (2012: 61).

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Jumlah pegawai/populasi di PT. PLN (Persero) Area Pontianak pada Tahun 2018 berjumlah 92 orang, dengan tingkat kesalahan

pengambilan sampel sebesar 5% maka jumlah sampel yang harus diambil adalah

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{92}{1 + 92(0,05)^2} = 74,79$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka penulis menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian sejumlah 75 orang, Penarikan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan metode (*purposive sampling*) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan menetapkan kriteria khusus yaitu populasi yang diambil sebagai sampel telah bekerja minimal selama satu tahun.

4. Alat Analisis

Metode yang digunakan dalam analisis data bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

Kuesioner yang akan dipergunakan dalam penelitian memiliki alternatif jawaban menggunakan *Skala Likert*, menurut Siregar (2012 : 50) : “*Skala Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Alternatif pilihan jawaban yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Skala Likert Jawaban Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (StS)	1

a. Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak harus ada Uji validitas dan Uji reliabilitas Kuesioner.

1). Uji Validitas

Menurut Siregar (2012 : 75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”.

Uji validitas dengan menghitung nilai korelasi (R) antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner ini digunakan rumus teknik korelasi *product moment* berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2012: 77)

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

nilai korelasi *Product moment* yang didapat kemudian dibandingkan dengan korelasi tabel (r_{tabel}) dengan tingkat signifikan (α) = 1% dan jumlah datanya (n) = 75. Kriteria keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, Pengujian validitas dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS-.

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010 : 354) :
 “Dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama”.

Alat pengukur yang digunakan semestinya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, untuk melakukan Uji Reliabilitas ini digunakan rumus *alpha cronbach*, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Sumber: Siregar (2012: 90)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

σ_i^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $r_{11} \geq 0,60$, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS*.

b. Uji Normalitas Data

Menurut Siregar (2012 : 153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov-Smirnov.

Metode Kolmogorov-Smirnov prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoretik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik (observasi).

Langkah-langkah untuk melakukan uji Kolmogorov-Smirnov, yaitu:

- 1) Membuat hipotesis dalam uraian kalimat.

Ho : Data berdistribusi normal.

Ha : Data tidak berdistribusi normal.

- 2) Menentukan risiko kesalahan (taraf signifikan)

Pada tahap ini, kita menentukan seberapa besar peluang memuat risiko Kesalahan dalam mengambil keputusan menolak hipotesis yang benar. Biasanya dilambangkan dengan α yang sering disebut dengan istilah taraf signifikan.

- 3) Kaidah pengujian Jika $D_{hitung} < D_{tabel}$, maka Ho diterima.

- 4) Menghitung D_{tabel} .

- 5) Membandingkan D_{hitung} dan D_{tabel} .

- 6) Membuat Keputusan.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Menurut Sugiyono (2010 : 270) : “Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas yaitu komitmen pegawai (y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu budaya organisasi (x) yang akan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$y = a + b \cdot x$$

Keterangan:

y = Komitmen pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Budaya Organisasi

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung menggunakan rumus di bawah ini:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Siregar (2012: 385)

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara budaya organisasi (X) dan komitmen pegawai (Y) PT. PLN (Persero) Area Pontianak.

Rumus untuk mencari nilai korelasi menggunakan *Pearson Product*

Moment sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2012: 339)

Keterangan:

n = Jumlah data (responden)

x = Budaya organisasi

y = Komitmen pegawai

Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq r \leq 1)$

Untuk kekuatan hubungan nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk (+) dan negatif (-).

Misalnya:

- 1) Apabila $r = -1$ korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y, jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
- 2) Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. jika variabel X naik, maka variabel Y naik.

Tabel 1.7
Nilai Korelasi dan Tingkat Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat lemah
2	0,020-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-0,100	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2012: 337)

e. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat).

Rumus:

$$KD = (R)^2 \times 100\%$$

Analisis koefisien determinasi R^2 digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai PT. PLN (Persero) Area Pontianak.

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji-F)

Uji kelayakan model ini digunakan untuk mengetahui apakah regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sedangkan langkah hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kriteria pengujian:

Ho diterima Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

Ho ditolak Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

Atau Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan berikut ini:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, dan sebagian besar berumur 20 sampai dengan 29 tahun, dengan tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SMA dan S1, dan sebagian besar sudah menikah dengan jumlah tanggungan sebagian besar antara 0-1 orang, dan masa kerja responden paling banyak pada rentang 1-5 tahun, serta sebagian besar responden mempunyai pendapatan sebesar Rp.5.000.000,00 – Rp.6.000.000,00.
2. Persamaan regresi *linear* sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 0,976 + 0,751X$.

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Konstanta (α) sebesar 0,976, mengandung arti jika variabel Budaya Organisasi bernilai 0 (nol) maka nilai variabel Komitmen Pegawai adalah sebesar 0,976.
- b. Koefisien regresi (b) sebesar 0,751 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai budaya organisasi, maka nilai komitmen pegawai bertambah sebesar 0,751. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai adalah positif.

3. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian, didapati nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,632, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen pegawai adalah kuat karena nilai korelasinya berada pada 0,60-0,799.
4. Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai PT. PLN (Persero) Area Pontianak didapati nilai R Square sebesar 0,400 yang artinya bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi dalam mempengaruhi variabel Komitmen Pegawai PT. PLN (Persero) Area Pontianak sebesar 40,00% dan sisanya berasal dari faktor lain.
5. Uji kelayakan model dalam penelitian ini didapati nilai F_{hitung} sebesar 48,620 > F_{tabel} sebesar 3,97 H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan nilai (*sig*) 0,00 < 0,05 H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Komitmen Pegawai yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi pegawai dan perusahaan sebagai berikut:

1. Agar pimpinan perusahaan mempertahankan budaya organisasi yang ada dan menciptakan budaya organisasi yang lebih kondusif, sehingga pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan serta

menanamkan budaya organisasi bagi pegawai baru, agar budaya organisasi tetap ada walaupun adanya pergantian pegawai.

2. Agar pimpinan melakukan evaluasi dan menerima masukan dari para pegawai agar pemimpin mengetahui apa yang harus diperbaiki dalam kebijakan yang sudah ada serta melakukan pertemuan rutin sehingga terjalin hubungan baik antar pegawai, sehingga terciptanya komitmen pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol. 03 (01), 1 - 19.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Gaol, L. Jimmy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Iskandar, I, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ihya Media, Bandung.
- Luthans, Fred. 2005. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, Irwin
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mustikasari, Anis. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*. Vol. 24 (04), 341 - 349.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung
- Satrianegara, M. Fais. 2014. *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Salemba Medika, Jakarta Selatan.
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

A. Kata pengantar

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan, maka saya melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai PT. PLN (Persero) Area Pontianak”. Untuk itu saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang digunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Peneliti

Nama : Abdul Japaruddin Matondang

NPM : 141310019

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Pontianak

C. Petunjuk Pengisian

1. Mohon diberi tanda (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling benar. Pendapat Bapak/Ibu dinyatakan sebagai berikut:

Sangat Setuju : (SS)

Setuju : (ST)

Kurang Setuju : (KS)

Tidak Setuju : (TS)

Sangat Tidak Setuju :(STS)

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan 1 (satu) jawaban saja.
3. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

Masa Kerja :

Gaji Per bulan :

No. Handphone :

B. Daftar Kuesioner

Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	ST	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
A	Kesadaran Diri					
1	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya					
3	Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada.					
4	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.					
B	Keagresifan					
5	Saya selalu penuh inisiatif dan tidak perlu selalu tergantung pada petunjuk pimpinan					
6	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik					

C	Kepribadian					
7	Sesama karyawan selalu saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa					
8	Saya sangat menghargai dan menghormati pelanggan					
9	Antar bagian yang ada, memandang bagian lain sebagai pelanggan internal yang harus dilayani					
10	Anggota kelompok saling membantu					
11	Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat					
D	Performa					
12	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Saya selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna					
14	Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien					
E	Orientasi Tim					
15	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan					
16	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu diselesaikan dengan baik					

Komitmen Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	ST	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
F	Faktor Logis					
17	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di perusahaan tempat bekerja saat ini					
18	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain					
19	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					

G	Faktor Lingkungan				
20	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain				
21	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain				
H	Faktor Harapan				
22	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kepastian promosinya sangat jelas				
23	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik				
I	Faktor Ikatan Emosional				
24	Saya tidak akan pindah pekerjaan karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada				
25	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi				

Lampiran II

Surat Pernyataan Pimpinan Perusahaan

	PT. PLN (PERSERO) WILAYAH KALIMANTAN BARAT AREA PONTIANAK	 LMK CERTIFICATION 199 9001-2008	 Konsorsium Nasional Lembaga Akreditasi Mandiri 1999-2010-04
Jl. Jend. A. Yani No. 25 Pontianak (78121)		No. 0002	
Telepon : (0561) 734420 (Hunting)		E-Mail : area.pontianak@pln.co.id	
Faximile : (0561) 730403			

Nomor	: 015-1/MUM.00-01/PTK/2017	11 OCT 2017
Lampiran	:	
Sifat	: Biasa	
Perihal	: Persetujuan Permohonan Data Untuk penyusunan Skripsi	KEPADA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JL. A. YANI NO. 111
PONTIANAK

u.p. Yth. Dekan

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 1279 / II.3.AU.13/F/2017 tanggal, 29 September 2017 Perihal Persetujuan Permohonan Data untuk Penyusunan Skripsi, dengan ini kami sampaikan Persetujuan Permohonan Data untuk Penyusunan Skripsi Mahasiswa Sdr. Abdul Japarudin Matodang Nim.141310019 Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak di Kantor PT. PLN (Persero) Area Pontianak.

1. Setiap Mahasiswa wajib mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di PT. PLN (PERSERO) antara lain Jam masuk /keluar Kantor khusus bagi Mahasiswa :
 - Hari Senin s/d Kamis : Pukul 07.30 - 14.00 Wiba
 - Hari Jumat : Pukul 07.30 - 11.00 Wiba
 - Hari Sabtu dan Minggu : Libur
2. Setiap Mahasiswa wajib ; menjaga ketentuan dan prosedur yang menyangkut kerahasiaan Perusahaan berkaitan dengan pekerjaan.
3. Segala resiko atau hal-hal yang tidak diinginkan yang mungkin terjadi selama melaksanakan praktek kerja / pengumpulan data, menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
4. Perusahaan tidak menyediakan imbalan , transportasi, akomodasi maupun Konsumsi dalam bentuk apapun.
5. Datang agar melapor ke Seksi Kepegawaian dengan membawa surat jawaban kami tersebut.

Demikian untuk dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

MANAJER
 PARI PRASETYO NUGROHO

MODEL 1991

Lampiran III

Tabel
Nilai-Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.499	80	0.220	0.296
9	0.666	0.798	33	0.344	0.422	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.085
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.297	0.361			

Lampiran IV

Tabel F
Untuk Probabilitas 0,05

df Untuk Penyebut (N2)	df Untuk Pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96