

---

**KORELASI ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK**

Oleh

Elvitha Fricilya Sou<sup>1</sup>, Doddy Hendro Wibowo<sup>2</sup>)<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universtas Kristen Satya Wacana

Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia 50711

E-mail: <sup>1</sup>[elvithaphricilya@gmail.com](mailto:elvithaphricilya@gmail.com), <sup>2</sup>[doddy.wibowo@uksw.edu](mailto:doddy.wibowo@uksw.edu)**Abstract**

Organizational commitment is needed to support every company in achieving company goals. This study aims to determine the correlation organizational culture and organizational commitment to contract employees at PT. XX. This study uses a sample of 50 people who are contract employees of the machine maintenance division at PT.XX who have the criteria for the male sex, age 24-40 years, and length of work for 1-3 years using a saturated sampling technique. The measuring instruments used in this research are the Denison Organizational Culture Survey (DOCS) and the Self Report Scales. The results showed that there was a positive correlation between organizational culture and organizational commitment to contract employees at PT. XX. The results of this study indicate that having a strong organizational culture will help every contract employee to have a high responsibility in achieving the desired company goals.

**Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Contract Employee****PENDAHULUAN**

Karyawan kontrak muncul pertama kali di peraturan UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Kebijakan ini ditemukan pada Pasal 64 yang mengungkapkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis” yang kemudian dilanjutkan dalam Pasal 65 ayat (1) yang berbunyi bahwa “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”. Kebijakan ini yang jadi landasan pada praktik karyawan atau pegawai kontrak dalam negara Indonesia. Mengacu terhadap riset yang dilaksanakan Divisi Riset PPM Manajemen di 2008 dipahami bahwa 73% industri sekarang mempergunakan tenaga *outsource* pada aktivitas operasional, sementara bersisa yakni 27% tidak mempergunakan tenaga *outsource*.

Tenaga *outsource* atau yang biasa disebut pegawai kontrak sebagai pegawai yang

dimanfaatkan bantuannya guna menuntaskan berbagai pekerjaan rutin industri, dan tidak terdapat penjaminan keberlangsungan terkait masa kerja. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya. Sistem kerja kontrak meskipun ada beragam kekurangan, tapi memberikan kesempatan kepada pegawai agar menampilkan prestasi kerja dalam perusahaan itu. Hal ini dikarenakan pegawai ingin memperoleh kerja dan pendapatan. Disamping itu, pada praktik dalam lapangan, pegawai kontrak umumnya mempunyai beban kerja hampir serupa ataupun lebih berat dibandingkan karyawan tetap, tapi melalui segi gaji atau upahnya pastinya tidak sama. Keuntungannya perusahaan diamati melalui sisi produktifitasnya, tidak terdapat kebijakan pesangon atau upah secara jelas bila perusahaan tidak lagi mempergunakan jasa pegawai kontrak tersebut (Ernest, 2012).

Banyaknya industri *outsource* (penyedia tenaga kontrak) yang mengamati kesempatan ini. Maka industri yang memerlukan karyawan kontrak hanya perlu memesan selaras dengan

kualifikasi yang diharapkan. Tapi, terdapat masalah yang dimunculkan karena sistem kontrak, yakni mulai bermunculan PHK sepihak, tidak terdapat pesangon yang mumpuni, dan tidak terdapat proteksi hukum kepada pegawai kontrak yang ingin melakukan penuntutan hak dirinya pada peradilan (Ernest, 2012). Mempertahankan sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan hal yang sulit. Terlebih saat ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan. Karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasi. Komitmen para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri (Vannecia, 2013).

Bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah, organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi (Vannecia, 2013). Selain itu, rendahnya komitmen karyawan, akan mengakibatkan pada rendahnya tingkat kohesivitas dalam kelompok tersebut (Budiharto, 2004). Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah juga akan lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Steers, 2005). Hal itu bisa dilihat dari beberapa indikasi antara lain tingkat absensi yang naik dan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi (Michael, 2007). Hal tersebut akan mengurangi efektivitas organisasi (Luthans, 2011). Sebaliknya, jika suatu organisasi memiliki komitmen karyawan yang tinggi, maka akan mengakibatkan organisasi tersebut dapat bertahan serta dapat terus meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan. Semakin tinggi komitmen para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah juga bagi organisasi itu untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Vannecia, 2013).

Komitmen dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia masih tergolong rendah. Hal tersebut terungkap dari riset yang dilakukan oleh Towers Watson dalam *Global Workforce Study* (GWS) pada tahun 2014. Hasil riset tersebut menemukan bahwa sekitar 66% karyawan Indonesia ingin pindah ke perusahaan lain dalam dua tahun mendatang. Yang menjadi penyebab ialah perusahaan Indonesia tidak memahami sejumlah faktor yang menimbulkan komitmen karyawan (Metrotvnews, 2014). Wawancara *online* yang dilakukan pada tanggal 18 Oktober 2021 terhadap karyawan kontrak laki-laki di departemen Pemeliharaan Mesin PT. XX ditemukan dari 7 orang karyawan laki-laki, ada 3 orang mengatakan bahwa mereka bekerja di perusahaan ini tentunya sangat menjunjung tinggi komitmen. Hal ini memacu diri mereka untuk bekerja lebih keras, giat dan semangat demi kepentingan kelompok dan tujuan perusahaan, 2 orang lainnya mengatakan bahwa mereka tidak berkomitmen dalam bekerja, mereka hanya sekedar bekerja saja untuk mendapatkan upah/gaji untuk dapat memenuhi biaya hidup. Kemudian 2 orang lainnya mengeluh lelah dalam berkomitmen karena harus bekerja hingga larut malam yang membuat daya tahan tubuh mereka menurun. Dengan demikian, terdapat permasalahan komitmen organisasi pada karyawan laki-laki yang cenderung mengutamakan kebutuhan pribadi dan profesi kerja, namun belum berkomitmen untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut adalah budaya organisasi. Oleh karenanya sangat penting untuk memperhatikan peranan budaya organisasi dalam menentukan perencanaan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal itu dikarenakan budaya akan mempengaruhi cara

berpikir, sikap dan perilaku seseorang. Dengan demikian, pemahaman budaya organisasi menjadi penting dan relevan, mengingat adanya keanekaragaman kebudayaan yang dibawa oleh karyawan ke dalam perusahaan. Itu sebabnya organisasi atau perusahaan perlu memiliki budaya khas perusahaan sendiri yang dapat memberi arah bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk mempertahankan para karyawan profesional (Antonius, 2005).

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam hal mempertahankan karyawan. Efek dari adanya budaya organisasi yaitu dapat menciptakan suatu bentuk stabilitas seperti *sense of organizational identity* dan bila semakin kuat budayanya maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan (Schein, 2010). Hal ini dibuktikan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Arachim (2018) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Penelitian oleh Rahayu & Fauzi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Herman (2018) menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan hasil berbeda ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Nurcahya & Amir (2019) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dan juga komitmen organisasi.

Atas dasar fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji kembali permasalahan tentang budaya organisasi dan komitmen karyawan. Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan dapat membantu karyawan kontrak untuk menyadari pentingnya sebuah komitmen dalam bekerja dan juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan nilai-nilai perusahaan. Berbagai hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda dengan penelitian tersebut, maka dari itu penulis masih menganggap bahwa riset terkait

budaya organisasi serta komitmen organisasi bisa ditelitinya ulang.

## LANDASAN TEORI

### Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kemudian Allen & Mayer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki 3 dimensi, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance commitment*. *Affective normative* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan kesetiaan, afeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dll. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan definisi dari Allen & Mayer (1990) yang dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat terikat dengan nilai-nilai yang ada pada sebuah organisasi, sehingga setiap karyawan terlebih karyawan kontrak perlu untuk berkomitmen atas organisasi.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dan Timoty (2008) adalah sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2006) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari. Kemudian Denison (1990) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sekumpulan prinsip-prinsip dasar, nilai-nilai dan

keyakinan yang menjadi landasan bagi praktek manajemen dan sistem serta mengacu pada perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan definisi dari Denison (1990) yang dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat berperan penting pada sebuah perusahaan sebagai prinsip, nilai dan keyakinan yang dianut setiap karyawan terlebih karyawan kontrak, serta menjadi landasan bekerja dalam perusahaan tersebut.

### Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan: “Terdapat Korelasi positif antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak”. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan dalam suatu organisasi.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang menggunakan data primer dengan menggunakan instrument penelitian yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

### Populasi & Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini berjumlah sebanyak 50 orang karyawan kontrak di perusahaan XX. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terbilang relatif kecil. Karakteristik yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan kontrak perusahaan XX yang berjenis kelamin laki-laki, usia 24-40 tahun dan lama bekerja selama 1-3

tahun. Sampel yang digunakan berjumlah 50 orang.

**Tabel Demografi Partisipan Penelitian**

		Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	50	100%
<b>Usia</b>	<25 tahun	13	26%
	26-30 tahun	27	54%
	31-35 tahun	6	12%
	>36 tahun	4	8%
<b>Lama Bekerja</b>	1 tahun	23	46%
	2-2,5 tahun	25	50%
	3 tahun	2	4%
<b>Jumlah</b>		50	100%

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi *product moment*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution For Windows Realeas* Versi 20.0).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validasi dari hasil olah SPSS memperlihatkan nilai *r* hitung (dari 0,289 sampai 0,871) setiap indikator variabel budaya organisasi lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,273. Dan memperlihatkan nilai *r* hitung (dari 0,326 sampai 0,694) setiap indikator variabel komitmen organisasi lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,273. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### 2. Uji Reliabilitas

Hasil olah SPSS pengujian variabel budaya organisasi menunjukkan hasil  $\alpha$  sebesar 0,929, ini menyatakan bahwa  $\alpha > 0,60$  dan variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil  $\alpha$  sebesar 0,858 maka pernyataan kuesioner untuk variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

**Tabel**  
**Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas**

Skala	N of Items	Alpha-Cronbach	Item Total-Corellation
Denison Organizational Culture Survey	36	.929	0,289-0,871
Self Report Scales	24	.858	0,326-0,694

**3. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas menggunakan rumus *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang diolah menggunakan SPSS. Data dikatakan normal, apabila nilai sig lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 tetapi jika nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi, maka data tersebut tidak normal. Uji normalitas yang digunakan untuk melihat normalitas model regresi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S).

**Tabel**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,62010889
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,111
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil analisis statistic *Kolmogorof-Smirnov* pada tabel 4.1, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorof-Smirnov* adalah 0,783 dan signifikansi pada angka 0,572 yang berarti lebih besar dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu 0,05. Dengan demikian data tersebut dapat dikatakan bahwa berdistribusi normal.

**4. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ataupun variabel tergantung berkorelasi secara linear atau tidak. Data dapat dinyatakan linear apabila  $p < 0.05$ , sebaliknya jika  $p > 0.05$  berarti data dinyatakan tidak linear. Selain itu, kriterianya juga dapat dilihat dari hasil uji F untuk baris *deviation from linearity*, jika nilai sig F tersebut  $< 0.05$  maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F  $> 0.05$  maka hubungannya bersifat linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel**  
**Hasil Uji Linearitas**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total	Between Groups	(Combined)	1292,670	15	86,178	,896	,575
	Within Groups	Linearity	275,329	1	275,329	2,862	,100
		Deviation from Linearity	1017,341	1	72,667	,755	,386
		Within Groups	3270,950	34	96,204		
	Total		4563,620	49			

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat dari *Deviation from Linearity* sig adalah 0.706 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. XX.

**5. Uji Hipotesis**

Penjelasan hasil uji korelasi *product moment* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel**  
**Hasil Uji Hipotesis**

**Correlations**

		Total BO	Total KO
Total BO	Pearson Correlation	1	.497**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Total KO	Pearson Correlation	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. XX terdapat koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,497 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. XX dan korelasi tersebut signifikan karena  $p < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. XX.

Peneliti melakukan perhitungan uji hipotesis menggunakan koefisien korelasi *pearson product moment* dalam program *SPSS for windows versi 20*. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis korelasi pada penelitian ini diperoleh nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan ada hubungan positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan kepada karyawan kontrak, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT.XX.

Budaya organisasi dapat menimbulkan komitmen organisasi terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi individu.

(Robbins, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi anggota dalam bertingkah laku, menggambarkan pekerjaan dan bekerja dengan anggota lain. Budaya organisasi yang kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan dan lebih langsung terkait dengan pengurangan tingkat keluar masuknya karyawan (Robbins, 2013). Oleh karena itu, budaya organisasi di PT. XX diharapkan dapat bertahan dengan kuat karena budaya organisasi yang kuat berhubungan dengan berhasil dan tidaknya karyawan kontrak dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

Arishanti (2009) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang kasat mata seperti struktur organisasi, laporan keuangan, asset, gedung, dan lain sebagainya, melainkan juga ditentukan oleh hal-hal yang tidak kasat mata salah satunya adalah budaya organisasi. Hal tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan (Dewi, 2015) yang menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Dinamika psikologi hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut, karyawan kontrak yang merasa nyaman dengan budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka dia akan mempunyai komitmen yang tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut. Menurut Robbins, Kreitner dan Kinicki (2014) budaya organisasi memiliki salah satu fungsi yaitu membentuk komitmen karyawan. Budaya organisasi akan mempererat persamaan tujuan diantara karyawan, memperkuat rasa memiliki, meningkatkan partisipasi dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaan (Tika, 2010). Tercapainya rasa saling memiliki, kebersamaan, dan partisipasi serta tanggung jawab bersama atas kemajuan perusahaan akan membawa nyaman dalam diri karyawan kontak. Perusahaan harus selalu meningkatkan budaya organisasi seperti memberikan pengembangan pada karyawan kontrak, memberi pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan

karyawan kontrak serta memberi kesempatan yang sama pada semua karyawan kontrak tanpa memandang status karyawan tersebut kontrak atau tetap dengan menciptakan motivasi bagi para karyawan kontrak untuk tetap semangat dalam bekerja (Nurrahma & Widawati, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi (Schein, 2004).

Implikasi dari hasil penelitian ini, yaitu dengan memiliki budaya organisasi yang kuat, maka akan membantu setiap karyawan kontrak untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, karyawan kontrak harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Menaati dan menjalankan budaya organisasi yang ada, fokus pada tujuan perusahaan, serta selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Peneliti menyadari bahwa terjadi banyak kendala dan hambatan, diantaranya yaitu waktu dan tempat penelitian. Karena keterbatasan waktu dan tempat penelitian, peneliti melibatkan HRD di PT. XX untuk membantu peneliti dalam menyebarkan kuesioner. Dikarenakan pihak perusahaan kesulitan untuk mengatur waktu pertemuan antara peneliti dan sampel (karyawan kontrak) maka peneliti hanya dapat bertemu langsung dengan HRD untuk membagikan kuisisioner dan pihak perusahaan khususnya HRD yang membagikan kuisisioner ke semua sampel (karyawan kontrak). Sehingga mengakibatkan penelitian ini tidak berjalan sesuai dengan tujuan awal peneliti, yang ingin bertemu langsung dengan karyawan kontrak dan tidak dapat menjelaskan dengan baik bagaimana cara mengisi kuesioner.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat adanya korelasi yang positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. XX. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. XX. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. XX.

### **Saran**

Adapun beberapa saran membangun yang peneliti sampaikan, sebagai berikut :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Saran bagi perusahaan, diharapkan perusahaan XX tetap mempertahankan budaya organisasi yang telah disepakati bersama dan diharapkan agar perusahaan XX selalu memperhatikan setiap karyawan kontrak maupun karyawan tetap dengan memberikan fasilitas yang baik dan secara rutin membekali setiap karyawan agar karyawan dapat berkomitmen dalam bekerja agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan bisa tercapai.

#### **2. Bagi Karyawan**

Saran bagi karyawan, diharapkan karyawan kontrak di PT XX tetap memperhatikan dan mempertahankan budaya organisasi yang telah disepakati bersama dan tetap memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja agar bisa mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi, diharapkan agar memperhatikan waktu, tempat penelitian dan subjek yang akan diteliti. Sehingga kendala yang didapatkan pada penelitian ini, tidak terjadi kembali dan penelitian selanjutnya dapat mencapai hasil yang sempurna.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Arachim, D. (2018). Hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan. *Psikoborneo*, 6(1), 132–141.
- [2] Arishanti, (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Sipil) Universitas Gunadarma-Depok,3:A44-A52
- [3] Atoshoki, Antonius. 2005. *Relasi dengan sesame*. Jakarta: PT. Eleksmedia komputindo
- [4] Azwar, S. (2007). Metodologi penelitian. Jakarta: Pustaka Belajar.
- [5] Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka belajar
- [6] Bawono, A. (2006). *Mulltivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- [7] Budiharto, Yohanes dan Selly. 2004. Komitmen Karywan pada Perusahaan ditinjau dari kepemimpinan Transformasional dan Transaksional . *Jurnal Psikologi*. Vol. 2. Nomor. 2.
- [8] Dina Haya Sufya (2015). Pengaruh Modal Psikologis, Budaya Organisasi Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [9] Esterberg, Kristin G,2002 ; *Qualitative Methods Ins Social Research*, Mc Graw Hill, New York
- [10] Fauzi, F. (2012). Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepercayaan Pegawai Terhadap Komitmen Karyawan Terhadap Stmik Pringsewu. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Darmajaya*, 10(2), 218916.
- [11] Hadi, S. (2002). Metodologi riset. Yogyakarta: Andi Ofset.
- [12] Herman, H. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 18–32. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.718>
- [13] Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [14] McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*.The Achieving Society.
- [15] Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2009. *Employee-Organization Linkages*. texas: South-Western Cengage Learning.
- [16] M Ernest. (2012). *Latar Belakang Karyawan Kontrak*. 19. [www.fpksp-dpr.or.id](http://www.fpksp-dpr.or.id)
- [17] Multiyaningsih, E. (2012). Metode penelitian terapan bidang pendidikan. Bandung: Alf
- [18] Nunnally., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*, 3th ed. New York: McGraw Hill.
- [19] Nurcahya, T., & Amir, M. (2019). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Eco Smart Garment Indonesia (Esgi) Klego Boyolali*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/71873>
- [20] Pelczar, Michael. 2007. *Dasar-dasar Mikrobiologi*. Jakarta: UI Press.
- [21] Prayitno. 2009. *Dasar Teori dan Praktis Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [22] Puri Novianti (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X. Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [23] Rahayu, F. D. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang Feryana Dwi Rahayu Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 61–73.
- [24] Schneider, B., & Reichers, A. A. 1983. *On the Etiology of Climates*. *Personel Psychology*. 36. 19-39.
- [25] Smircich, Linda. 1983. *Concept of Culture and Organizational Analysis*. *Administrative Science Quartely*. 28 (3).
- [26] Soegandhi, Vannecia. M dkk (2013).

---

*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Vol. 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.*

- [27] Sugiyono, P. D. (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN