

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG PEKANBARU

Oleh :

Syawfitri Dewi

Email : syawfitri_dewi@yahoo.com

Dosen Pembimbing :

Lena Farida

Program Studi : Administrasi Bisnis Universitas Riau

ABSTRACT

Organizational culture is a belief and values that become the main philosophy adhered to by members of the organization to make the employees loyal and willing to work in a run or operational activities of the organization. Organizational commitment is an attitude that reflects the extent to which an individual knows and bound to the organization. An individual who has a strong commitment is likely to see himself as a true member of the organization. The purpose of this study is to understand the organizational culture, organizational commitment and examine the relationship of organizational culture and organizational commitment at The Branch Office PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Pekanbaru

The method used in this research is descriptive and analytical techniques used are quantitative analysis. The sampling technique used is the census method with a population equal to the number of respondents that amounted to 68 respondents. The data measured with Likert scale. And then the data is processes by using Spearman Rank Correlation formula.

The results of this study indicate that the relationship of organizational culture on organizational commitment at The Branch Office PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Pekanbaru showed relationship quite well or quite fix.

Keyword : Organizational Culture, Organizational Commitment, The Branch Office PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Pekanbaru

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi person budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi secara

anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Salah satu hal yang penting dari budaya organisasi adalah untuk mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi juga mempunyai fungsi untuk mempermudah timbulnya komitmen dari karyawan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan akan mendorong karyawan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Pada penelitian ini penulis akan mencoba mengambil topik mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang terjadi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang berbentuk Perseroan Terbatas dan bergerak dibidang jasa keuangan perbankan.

Melihat budaya organisasi yang cukup penting dalam pencapaian tujuan jangka panjang PT Bank

Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru yang salah satunya mempengaruhi komitmen organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah dijelaskan. Maka penulis merumuskan masalah penelitian:

“Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

Kerangka Teoritis Budaya Organisasi

Robbin (2003: 120) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh para organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan.

Menurut **Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005:78)** budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima

secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut **Robbins, (2002:279)** karakteristik utama yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, tingkat daya pendorong pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil, tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu, tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap team, tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur didalam team bukan secara perseorangan.
6. Agresifitas, tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas, tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan.

Komitmen Organisasi

Menurut **Malthis L. Robert dan Jackson H. John (2001:99)**, komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Menurut **Fred Luthan (2006:249)**, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut **Meyer dan Allen (1997)** merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu :

1. Affective Commitment (Komitmen Afektif)
Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi.
2. Continuance Commitment (Komitmen Kelanjutan)
Komitmen kelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Normative Commitment (Komitmen Normatif)
Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis mencoba untuk mengajukan suatu hipotesis yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian lapangan yaitu : **“diduga ada hubungan budaya organisasi (X) dengan komitmen organisasi (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru”**.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 393

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 68 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 68 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh penyebaran kuisisioner dan data-data dalam bentuk yang sudah jadi yang penulis dapatkan dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

Teknik dan Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara Kuisisioner (Angket), yaitu melakukan penyebaran daftar pertanyaan tertulis berdasarkan tabel operasional variabel dan dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada karyawan yang terpilih menjadi sampel.

Analisis Deskriptif

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari perusahaan, penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik.

Metode Analisis Statistik

Pengukuran hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru dengan menggunakan rumus Korelasi Spearman Rank dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel I.1 Identitas Reponden menurut Kelompok Umur

No.	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 24	19	28 %
2.	25 – 29	25	37 %
3.	30 – 34	7	10 %
4.	35 - 39	8	12 %
5	40 – 44	4	6 %
6	45 – 49	2	3 %
7	50 – 54	3	4 %
Jumlah		68	100%

Sumber : Data Primer, 2015

Tingkat umur pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru memiliki usia karyawan yang mayoritasnya masih cukup muda, hal ini karyawan tentunya akan lebih mudah untuk diarahkan dan akan berdampak baik bagi perusahaan serta pada usia yang masih sangat produktif tentunya karyawan dapat mendukung dalam pelaksanaan perusahaan. Usia yang produktif memiliki kemampuan untuk

berpikir dan daya saing yang dimiliki lebih baik dan maksimal dibandingkan dengan usia yang nonproduktif. Selain itu, usia yang masih produktif juga memiliki keinginan yang lebih kuat untuk selalu menjadi yang terbaik. Hal ini tentunya akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena pada usia produktif bisa memberikan ide-ide cemerlang dalam perkembangan perusahaan.

Tabel I.2 Identitas Responden menurut Kelompok Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	26	38 %
2.	Perempuan	42	62 %
Jumlah		68	100%

Sumber : *Data Primer, 2015*

Hal ini bisa dimengerti karena jenis kelamin dapat menjadi perbedaan seseorang dalam memenuhi pekerjaannya. Karyawan di bank dituntut memberikan pelayanan yang lebih ramah dan ketelitian yang tinggi.

Tentunya hal seperti ini karyawan perempuan lebih difokuskan dalam menempati pekerjaan ini, meskipun tidak menutup kemungkinan bahwa laki-laki memiliki keramahan dan ketelitian yang tinggi.

Tabel I.3 Identitas Responden menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	6	9 %
2.	D3	16	24 %
3.	S1	37	54 %
4.	S2	9	13 %
Jumlah		48	100%

Sumber : *Data Primer, 2015*

Dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru ini memiliki karyawan yang tingkat pendidikannya tinggi sehingga tidak diragukan lagi bahwa karyawan-

karyawan yang bekerja di sini memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi. Sehingga karyawan akan mudah mengerjakan permasalahan yang terjadi selama bekerja.

Tabel I.4 Identitas Responden menurut Kelompok Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 4 tahun	36	53 %
2.	5 – 8 tahun	12	18 %
3.	9 – 12 tahun	7	10 %
4.	13 – 16 tahun	4	6 %
5.	17 – 20 tahun	6	9 %
6.	21 – 24 tahun	3	4 %
Jumlah		68	100%

Sumber : *Data Primer, 2015*

Masa kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru dominan memiliki masa kerja yang terhitung masih baru dimana karyawan tersebut merupakan lulusan perguruan tinggi

yang memiliki kemampuan untuk berpikir, bekerja dan memiliki daya saing yang lebih baik dan maksimal serta memiliki keinginan untuk menjadi yang lebih kuat untuk selalu menjadi yang terbaik.

Tabel I.5 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru

No	Dimensi	Uraian Pernyataan					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	50	118	34	2	0	204
		(24%)	(58%)	(17%)	(1%)	(0%)	(100%)
2	Perhatian Terhadap Detail	250	472	102	4	0	828
		34	117	53	0	0	204
3	Orientasi Terhadap Hasil	(17%)	(57%)	(26%)	(0%)	(0%)	(100%)
		170	468	159	0	0	797
4	Orientasi Terhadap Individu	46	107	46	5	0	204
		(23%)	(52%)	(23%)	(2%)	(0%)	(100%)
5	Orientasi Terhadap Tim	230	428	138	10	0	806
		36	120	45	3	0	204
6	Orientasi Terhadap Tim	(18%)	(59%)	(22%)	(1%)	(0%)	(100%)
		180	480	135	6	0	801
7	Orientasi Terhadap Tim	53	109	42	0	0	204
		(26%)	(53%)	(21%)	(0%)	(0%)	(100%)
8	Orientasi Terhadap Tim	265	436	126	0	0	827

6	Agresifitas	49	122	33	0	0	204
		(24%)	(60%)	(16%)	(0%)	(0%)	(100%)
7	Stabilitas	245	488	99	0	0	832
		57	103	44	0	0	204
		(28%)	(50%)	(22%)	(0%)	(0%)	(100%)
		285	412	132	0	0	827
Jumlah		325	796	297	10	0	1.428
Persentasi		(22,8%)	(55,7%)	(20,8%)	(0,7%)	(0%)	(100%)
Skor		1.625	3.184	891	20	0	5.720

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2015*

Berdasarkan tabel I.5 untuk rekapitulasi tanggapan responden tiap dimensi tentang budaya organisasi, dapat dilihat dimensi inovasi dan pengambilan resiko memiliki jumlah skor sebanyak 828, dimensi perhatian terhadap detail memiliki jumlah skor 797, dimensi orientasi terhadap hasil memiliki jumlah skor sebanyak 806, dimensi orientasi terhadap individu memiliki jumlah skor 801, dimensi orientasi terhadap tim memiliki jumlah skor sebanyak 827, dimensi agresifitas memiliki jumlah skor 832, dan untuk dimensi stabilitas memiliki jumlah skor 827. Maka untuk jumlah total kriteria budaya organisasi keseluruhan

adalah sebanyak 5.720, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ditinjau dari keseluruhan dimensi berada pada kategori setuju. Dari tanggapan responden yang terlihat bahwasanya budaya organisasi yang telah diterapkan oleh para karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Akan tetapi perusahaan mengharapkan hasil yang lebih maksimal terhadap karyawan dalam menjalankan budaya organisasi yang telah diterapkan dalam perusahaan.

Tabel I.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru

No	Dimensi	Uraian Pernyataan					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Komitmen Afektif	44	99	61	0	0	204
		(22%)	(48%)	(30%)	(0%)	(0%)	(100%)
2	Komitmen Berkelanjutan	220	396	183	0	0	799
		30	102	64	8	0	204
3	Komitmen Normatif	(15%)	(50%)	(31%)	(4%)	(0%)	(100%)
		150	408	192	16	0	766
		34	100	66	4	0	204
		(16%)	(50%)	(32%)	(2%)	(0%)	(100%)
		170	400	198	8	0	776

Jumlah	108	301	191	12	0	612
Persentase	(17,6%)	(49,2%)	(31,2%)	(2%)	(0%)	(100%)
Skor	540	1.204	573	24	0	2.341

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Berdasarkan tabel I.6 untuk rekapitulasi tanggapan responden tiap dimensi tentang komitmen organisasi, dapat dilihat dimensi komitmen afektif memiliki jumlah skor sebanyak 799, dimensi komitmen berkelanjutan memiliki jumlah skor 766, dan dimensi komitmen normatif memiliki jumlah skor 766.

Maka untuk jumlah total kriteria penilaian keseluruhan adalah sebanyak 2.341, dari tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi ditinjau dari keseluruhan dimensi berada pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan perusahaan berhasil membuat karyawan betah dan bangga menjadi bagian dari perusahaan, ditandai dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 108 responden dengan persentase 17,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 301 responden dengan persentase 49,2%. Dengan data tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat komitmen karyawan pada perusahaan sangat tinggi. Dengan komitmen yang tinggi karyawan tidak berniat meninggalkan organisasi dan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Korelasi Spearman Rank

Untuk melihat keeratan hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru, maka dilakukan analisis menggunakan

perhitungan statistik. Pengujian korelasi yang digunakan adalah Spearman, dimana pada pengujian korelasi ini tidak mensyaratkan distribusi data normal dan bisa memakai tipe ordinal.

Berdasarkan perhitungan, maka didapatkan hasil keluaran sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(26326)}{68(4.624 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{157.956}{157.956}$$

$$\rho = 1 - \frac{314.364}{314.364}$$

$$\rho = 1 - 0,502$$

$$\rho = 0,498$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dilihat hasil uji korelasi Spearman di dapatkan nilai korelasi sebesar 0,498. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan yang bernilai positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru sangat sebesar 0,498. Untuk dapat diinterpretasikan terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel I.7 Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan, 2009

Berdasarkan tabel I.7 diatas dapat dilihat interpretasi (tingkat hubungan) yang kuat antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru yang mana berada pada rentang antara 0,40 – 0,599. Angka koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan positif, yaitu jika budaya organisasi meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, atau memiliki hubungan.

Uji t

Selanjutnya dilakukan uji t untuk menjawab hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya. Uji t digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

Ho : tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

Ha : ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

b. Kriteria pengujian

1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf toleransi kesalahan 5% maka Ha diterima Ho ditolak yang berarti bahwa variabel X memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.

2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf toleransi kesalahan 5% maka Ha ditolak Ho diterima yang berarti bahwa variabel X tidak memiliki hubungan terhadap variabel Y.

c. Adapun nilai t hitung yang didapat adalah sebagai berikut :

$$t_0 = r \sqrt{\frac{(n - 2)}{(1 - r^2)}}$$

$$t_0 = 0,498 \sqrt{\frac{(68 - 2)}{(1 - 0,498^2)}}$$

$$t_0 = 0,498 \sqrt{\frac{(66)}{(1 - 0,248)}}$$

$$t_0 = 0,498 \sqrt{\frac{66}{0,752}}$$

$$t_0 = 0,498 \sqrt{87,766}$$

$$t_0 = 0,498(9,368)$$

$$t_0 = 4,665$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997 dengan df : 66 dan $\alpha = 0,005$ dan nilai t hitung sebesar 4,665. Dengan demikian Ho di tolak dan Ha di terima, hal ini berarti budaya

organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

Dari penjelasan hasil penelitian di atas terkait dengan budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru kepada karyawan sudah cukup baik, akan tetapi komitmen organisasi karyawan tetap masih tergolong rendah dan masih perlu untuk di tingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru yang dilihat dari 7 (tujuh) indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, orientasi terhadap hasil, agresifitas, dan stabilitas. Menyatakan bahwa dari ke tujuh indikator tersebut, budaya organisasi berada pada kategori setuju dengan jumlah skor 5.720. Tetapi ada beberapa indikator yang menyatakan karyawan merasa tidak setuju dan sangat tidak setuju karena ada beberapa

yang belum diharapkan, hal ini mungkin dikarenakan para bawahan merasa kurang puas dengan atasannya dalam bentuk pemberian penghargaan yang tidak sesuai dengan prestasi kerja para karyawannya. Namun tetap secara rata-rata penilaian secara keseluruhan budaya organisasi bagi karyawan sudah ditetapkan dan terencana dengan baik oleh perusahaan.

- b. Komitmen organisasi yang diterapkan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dapat dilihat dari skor ke tiga indikator tersebut, khususnya pada afektif sudah terbilang baik dengan skor 799. Namun masih ada beberapa karyawan yang belum menerapkan komitmen mereka dengan baik khususnya bisa dilihat pada komitmen berkelanjutan yang masih terbilang cukup rendah dengan skor 766. Setelah dilakukan penelitian terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru dapat diketahui skor komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru masuk kedalam kategori tinggi. Artinya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap kesembilan indikator sudah tinggi.

Walaupun rasa komitmen organisasi sudah tinggi perusahaan harus lebih meningkatkan lagi rasa komitmen karyawan agar karyawan loyal dan selalu berusaha mensukseskan perusahaan.

- c. Setelah dilihat secara umum maka penelitian ini dapat dinyatakan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi dapat dikatakan cukup yaitu setelah dilakukan pengujian korelasi spearman rank, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru melalui pengujian uji t, yang diketahui bahwa t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $4,665 > 1,997$. Dengan didapatkannya $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan atasan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diterapkan oleh karyawan.

Saran

Adapun saran-saran yang penulis dapat berikan adalah sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi yang dilaksanakan oleh PT. Bank

Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru sudah berada dalam klasifikasi baik, namun hubungan antara atasan dan bawahan perlu dibina sebaik mungkin agar terjalin hubungan yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan.

- b. Dibutuhkan sekali peran seorang pimpinan agar sebuah komitmen yang telah diterapkan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru dapat terlaksana serta meningkat dengan baik. Karena apabila komitmen yang dimiliki oleh karyawan cukup terbilang tinggi maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

- c. Adanya kesempatan yang perusahaan berikan kepada para karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam memberikan sebuah masukan atau saran dalam pemecahan masalah. Sehingga ada rasa memiliki bagi para karyawan sehingga dapat menunjang kinerjanya untuk lebih memberikan yang terbaik bagi perusahaan. dengan adanya pola pikir yang baik dan sistem pola kerja yang cerdas oleh pimpinan dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru maka hal itu akan dapat membantu dalam perkembangan karyawan dan guna kemajuan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Harapan kepada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru agar dapat

lebih memperhatikan budaya organisasi yang baik kepada karyawan sehingga dapat memberikan sumbangan positif terhadap komitmen karyawan pada perusahaan serta dapat memberikan solusi bagi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan, dan Sriathi, Anak Agung Sri, 2009, *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Kreitner & Kincki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjoro, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CV. Rajawali Press.
- Luthan Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi Copyright.
- Luthan, F. 1992. *Organizational Behavior. 6th Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. 1997. *Commitment in the work place, theory, research and application*. Sage Publications: London.
- Permana, G.P. 2013. *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Karyawan Divisi Consumer Cards Group PT. Bank Mandiri Plaza Bapindo*. Jakarta: Skripsi
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti & Wahyuni, Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- www.idx.co.id/Portals/0/StaticData/ListedCompanies/Corporate_Actions/New_Info_JSX/Jenis_Informasi/01_Laporan_Keuangan/04_Annual%20Report%5C2013%5CBBTN%5CBBTN_Annual%20Report_2013.pdf
- www.btn.co.id