

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR

MUHAMMAD IRFAN MAULANA BIMA



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD IRFAN MAULANA BIMA

A21110254



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR

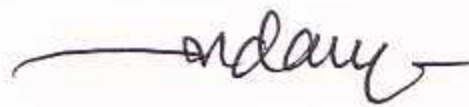
disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD IRFAN MAULANA BIMA
A21110254

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, Mei 2015

Pembimbing I



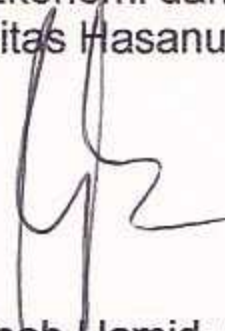
Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si.
NIP 196906271994032002

Pembimbing II



Shinta Dewi Tikson, S.E., M.Mgt
NIP 198105302009122003

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr
NIP 196005031986012001

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD IRFAN MAULANA BIMA
A21110254

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **3 Juni 2015** dan dinyatakan telah
memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si	Ketua	1. 
2.	Shinta Dewi Tikson, S.E., M.Mgt	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Maat Pono, S.E., M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr	Anggota	4. 
5.	Dr. Julius Jilbert, S.E., M.I.T	Anggota	5. 

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr
NIP 196005031986012001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Irfan Maulana Bima

NIM : A21110254

Jurusan/Program studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk *memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.*

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 19 Mei 2015

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Irfan Maulana Bima

PRAKATA

Alhamdulillah rabbi 'alamin. Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar”**, sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses pembuatan skripsi ini telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dukungan moral maupun materi. Oleh karena itu, penulis berkesempatan untuk memberikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT. yang telah memberikan rahmat-Nya, untuk merasakan kehidupan sebagai manusia, serta segala nikmat dan karunia diberikan.
2. Ayahanda M. Jobhaar Bima dan Ibunda Nurfadilah Hafid yang senantiasa memberikan kasih sayangnya, selalu sabar dalam mendidik peneliti, serta atas doa mulia yang diberikan. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan keselamatan di dunia dan akhirat.
3. Saudara-saudara, kakanda Wafiah, Alfiah, Rinaldy, Wardah, Fahirah, Firdaus, Haidir, Lukman, Zulfauzan, dan adinda Husnul, Abdurahman, Fathiyah, yang berbagi rasa persaudaraan yang tulus.
4. Ibu Dr. Idayanti Nuryamsi, SE., M.Si dan Ibu Shinta Dewi Tikson, SE., M.Mgt selaku pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu dan membagi ilmu yang dimiliki dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah mengajarkan ilmu-ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh sahabat-sahabat Etcetera 2010 tanpa terkecuali, yang telah memberikan warna tersendiri dalam kehidupan. Mohon maaf bila ada salah.
7. Teman-teman unik, Rio, Wahyu, Boy, Abdu, Ewo, Farid, Billi, Hanip, Ulla, Eki Islan, Haris, Muklas, Eki, Vialy, Aidil, Muklin, Bayu, Amal, Alique, Syakir, Basra, Tami, Lola, Ucha, Tari, Ainul, Imam, Ical Hap, Azwin, Fitrah, Papaw, Dika, Anwar, Achen, dan seluruh angkatan 2010 FEB-UH yang telah memberikan warna unik dalam pergaulan, dan senantiasa saling memaklumi keunikan masing-masing.
8. Teman-teman hippies, Ryan, Darul, Anggoro, Bayu, Hans, Dana, Dinal, Ardi, Fitrah, Barkah, Unus, Andika PS, Udang, Fikar, Fajrul, Gunadi, Mundus, Cogel, Tokke, Andra, Aswin, Mas Dedi, Burek, Amir, Agus.
9. Pihak-pihak yang menghiasi proses pembuatan skripsi, Ibu Shinta, Kak Bur, Rio, Khusnul, Enjel, Toyyib, Tasya.
10. Kakanda senior dan adinda junior di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
11. Semua pihak yang belum disebutkan secara tidak langsung mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti pun menyadari betul bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Makassar, Mei 2015

Peneliti

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PASA RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR

M. Irfan Maulana Bima
Idayanti Nursyamsi
Shinta Dewi Tikson

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Variable independen yang diteliti yaitu Tujuan (X1), Struktur (X2), Kepemimpinan (X3), Hubungan antar karyawan (X4), dan Penghargaan (X5), dengan Komitmen Organisasional (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 81 orang responden yakni karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan uji simultan (F) dan uji parsial (t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan: $Y = 1,620 + 0,571X_1 + 0,287X_2 + 0,554X_3 + 0,836X_4 + 0,428X_5$. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasional adalah Hubungan antar karyawan (X4) dengan koefisien sebesar 0,836. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,805, artinya kelima variabel turunan budaya organisasi yakni X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 memiliki pengaruh sebesar 80,5% terhadap komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa kelima variabel turunan budaya organisasi terbukti secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional. Dan uji t menunjukkan bahwa kelima variabel turunan budaya organisasi secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: Tujuan, Struktur, Kepemimpinan, Hubungan antar karyawan, Penghargaan, Komitmen organisasional

ABSTRACT

The Effect of Organizational Culture On Organizational Commitment of The Employees in Ibnu Sina Makassar Hospital

M. Irfan Maulana Bima
Idayanti Nursyamsi
Shinta Dewi Tikson

This study aims to analyze the influence of organizational culture on organizational commitment of employees at Ibnu Sina Makassar Hospital. The Independent variables in this research namely; Purpose (X1), Structure (X2), Leadership (X3), Relationship (X4), and Reward (X5), and Organizational Commitment (Y) as the dependent variable. This research uses 81 respondents as a sample, i.e. the employees of Ibnu Sina Makassar Hospital. The respondents were chosen by using simple random sampling method. Validity test and reliability test were used for test the research instrument. Simultaneous test (F) and partial test (t) were used for test the hypothesis.

The results of research shows that, the results of multiple linear regression obtained an equation: $Y = 1.620 + 0,571X_1 + 0,287X_2 + 0,554X_3 + 0,836X_4 + 0,428X_5$. The most dominant variable that affect organizational commitment is Relationship (X4) with a coefficient value is 0.836. The coefficient value of determination (R^2) is 0.805, it means all of independent variables of organizational culture i.e. X_1, X_2, X_3, X_4 and X_5 have contribution simultaneously amount 80.5% on organizational commitment, Meanwhile the remaining of 19.5% is explained by other variables. The hypothesis was tested by using the F test shows that five variables derived of organizational culture simultaneously proven have a positive influence on organizational commitment. And t test shows that the five variables derived of organizational culture is partially have a positive influence on organizational commitment.

Keyword: Purpose, Structure, Leadership, Relationship, Reward, Organizational Commitment.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan Teoritis	5
1.4.2 Kegunaan Praktis	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Konsep Budaya Organisasi	9
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	9
2.2.2 Pembentukan Budaya Organisasi	10
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	12
2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi	16
2.3 Konsep Komitmen Organisasi	18
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	18
2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi	19
2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi	20

2.3.4	Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	21
2.3.5	Proses Pembentukan Komitmen Organisasi	22
2.4	Penelitian Terdahulu	23
2.5	Kerangka Pikir	26
2.6	Hipotesis	27
BAB III	METODE PENELITIAN	28
3.1	Rancangan Penelitian	28
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.3	Populasi	28
3.4	Sampel	29
3.5	Jenis dan Sumber Data	30
3.5.1	Jenis Data	30
3.5.2	Sumber Data	30
3.6	Metode Pengumpulan Data	30
3.7	Definisi Operasional Variabel	31
3.8	Instrumen Penelitian	32
3.8.1	Validitas Instrumen Penelitian.....	33
3.8.2	Realibilitas Instrumen Penelitian	33
3.9	Metode Analisis	34
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	34
3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	36
3.9.4	Uji T (Uji Parsial)	36
3.9.5	Uji F (Uji Simultan)	37
BAB VI	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	38
4.1	Gambaran Umum Organisasi.....	38
4.1.1	Sejarah Singkat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar	38
4.1.2	Visi Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar	39
4.1.3	Misi Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar	39
4.1.4	Budaya Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.....	40
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
5.1	Karakteristik Responden	41

5.1.1 Deskripsi Data Responden	41
5.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian	43
5.2.1 Analisis Deskripsi dan Perhitungan Skor Variabel	44
5.2.1.1 Deskripsi Variabel Tujuan (X1)	44
5.2.1.2 Deskripsi Variabel Struktur (X2).....	45
5.2.1.3 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X3)	46
5.2.1.4 Deskripsi Variabel Hubungan Antar Karyawan (X4)...	47
5.2.1.5 Deskripsi Variabel Penghargaan (X5)	48
5.2.1.6 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Y)	49
4.5 Uji Instrumen Penelitian.....	52
4.5.1 Uji Reliabilitas	52
4.5.2 Uji Validitas	53
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.6.1 Uji Normalitas	54
4.6.2 Uji Multikolinieritas	55
4.6.3 Uji Autokorelasi	56
4.7 Analisis Regresi.....	56
4.7.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.8.1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.9 Uji Hipotesis	60
4.9.1 Uji F (Uji Simultan)	60
4.9.2 Uji t (Uji Parsial)	61
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
 DAFTAR PUSTAKA	 68
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	42
Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tujuan (X1)	44
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Struktur (X2)	45
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X3)....	46
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Antar Karyawan (X4)	47
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penghargaan (X5).....	48
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisaional (Y)	50
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 5.11 Hasil Uji validitas	53
Tabel 5.12 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi	56

Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
Tabel 5.17 Hasil Uji F.....	60
Tabel 5.18 Hasil Uji t.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pembentukan Budaya Organisasi.....	11
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian.....	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi, yang kemudian akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi dalam dunia bisnis saat ini adalah bagaimana organisasi mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan. Komitmen organisasional karyawan merupakan salah satu faktor yang diperlukan dalam mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional mampu meningkatkan daya saing organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Nasution (2007) komitmen organisasi merupakan pengikat antara individu dengan suatu organisasi, serta gagasan atau proyek yang diwujudkan oleh individu tersebut dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi.

Luthans (2006) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari suatu organisasi. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta suatu keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi serta keberlangsungan organisasi tersebut, dimana anggota

organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menciptakan dan menerapkan strategi yang efektif dalam menumbuhkan komitmen organisasional pada diri karyawan. Membangun komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah hal yang mudah. Karyawan adalah manusia, makhluk yang memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, dan latar belakang yang berbeda-beda. Sehingga dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusia, organisasi harus memerhatikan aspek kemanusiaan, salah satunya yaitu budaya.

Dalam setiap peradaban manusia selalu ada budaya yang kuat dibelakangnya. Demikian juga didalam organisasi, melalui proses dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam organisasi akan terbentuk suatu budaya organisasi yang menjadi identitas atau karakteristik sebuah organisasi. Didalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang menjadi pedoman atau landasan bagi karyawan dalam berperilaku dan melakukan kegiatan-kegiatan di organisasi. Nilai-nilai yang dirasakan mampu memberikan pengaruh positif terhadap organisasi akan dipertahankan dan dikembangkan oleh organisasi, sehingga akan terbentuk budaya organisasi yang baik. Dan selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional karyawan.

Seperti yang dikemukakan Robbins (2008) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggotanya terhadap nilai-nilai primer yang diterima di seluruh organisasi. Budaya organisasi berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial dengan

berperan sebagai perekat sosial, serta menciptakan *sense-making mechanisme* atau mekanisme pembuat makna dan kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Selanjutnya Muchlas (2008) mengemukakan bahwa perkembangan dalam dunia usaha yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Sehingga organisasi dituntut untuk memiliki budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya organisasi, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasional yang dipahami sebagai ikatan emosional individu terhadap organisasi.

Salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan (Robbins dan Judge, 2008). Artinya apabila nilai-nilai dalam budaya organisasi dapat diterima dan sejalan dengan tujuan karyawan, maka akan menimbulkan suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Oleh karena itu dalam rangka membangun komitmen organisasional pada diri karyawan, salah satu strategi efektif yang bisa diterapkan oleh organisasi adalah dengan membangun sebuah budaya organisasi yang kuat serta fleksibel sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang berlokasi di Jl. Letjen. Urip Sumoharjo Km.5 No.264 Makassar, sebagai sampel. Sebagaimana yang kita ketahui rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan masyarakat dalam bidang kesehatan. Pelayanan kesehatan di Indonesia masih menjadi masalah yang serius, mulai dari buruknya kualitas pelayanan hingga malpraktik yang seringkali terjadi. Sehingga salah satu tujuan

utama dari Rumah Sakit Ibnu Sina adalah melaksanakan dan mengembangkan pelayanan kesehatan unggul yang menjunjung tinggi moral dan etika.

Sejalan dengan tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk pasien dengan menjunjung tinggi moral dan etika. Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, peneliti menemukan permasalahan pada komitmen organisasional karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*) pada rumah sakit tersebut. Karyawan yang keluar (*resign*) akan menimbulkan kerugian bagi organisasi, baik itu kerugian finansial maupun non-finansial yang akan menghambat pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah komitmen organisasional karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, dengan menjadikan budaya organisasi sebagai gambaran mengenai kondisi rumah sakit tersebut serta dampaknya terhadap perilaku karyawan, khususnya komitmen organisasional karyawannya. Peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah variabel-variabel dari budaya organisasi yakni tujuan, struktur, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan?
2. Variabel budaya organisasi manakah yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji secara simultan pengaruh variabel-variabel budaya organisasi yakni tujuan, struktur, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan penghargaan terhadap komitmen organisasional karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel budaya organisasi manakah yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai langkah kongkrit penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini didapat peneliti ke dalam praktek pada perusahaan.

2. Bagi Universitas

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Dharma Bakti kepada perguruan tinggi dan Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar mengenai gambaran budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasional karyawannya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang batasan masalah, dalam penulisan ini terbatas pada sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teoritis, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berhubungan dengan pokok pembahasan penelitian terdahulu serta menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, serta teknik pengambilan sampel, juga jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta instrumen-instrumen penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas mengenai analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian yang dilengkapi dengan gambaran umum perusahaan secara singkat. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Kini telah banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Sumber daya manusia adalah yang membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang vital bagi perusahaan. Rachmawati (2008) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam organisasi, bertugas menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Manurut Hasibuan (2009) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Sedangkan menurut Suharsaputra (2008) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu perusahaan, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.

2.2 Konsep Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan landasan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan di organisasi tersebut. Budaya organisasi terbentuk dari falsafah yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Menurut Robbins (2008) budaya organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan pelanggan. Lebih lanjut Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan sekumpulan karakter inti dari nilai-nilai organisasi yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Schein dalam Mariam (2009), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan para karyawan di dalam organisasi. Untuk itu, budaya organisasi perlu diajarkan kepada para karyawan, sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Mas'ud (2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi, yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya, agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

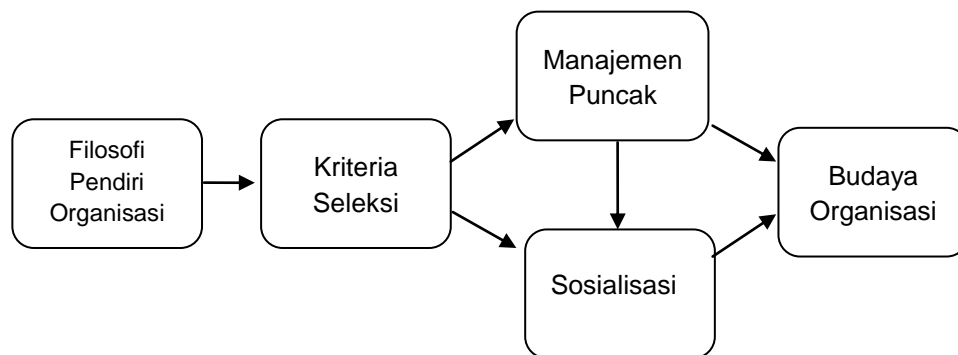
Budaya organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari ilmu manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling penting, yaitu manusia yang memiliki nilai dan norma. Secara implisit, ada pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong karyawan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja mereka. Untuk menyatukan karyawan yang memiliki karakteristik, kepribadian, dan latar belakang yang berbeda-beda ke dalam suatu kekuatan organisasi, maka diperlukan adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

2.2.2 Pembentukan Budaya organisasi

Munculnya solusi-solusi atau gagasan-gagasan yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bersumber dari elemen manapun di organisasi, baik itu dari perorangan maupun kelompok, dari tingkat bawah maupun dari tingkat puncak. Dalam pembentukan budaya organisasi diperlukan waktu yang cukup lama untuk bisa sampai diterapkan dalam suatu organisasi. Ndraha dalam Mangkunegara (2008) menginventarisir sumber-sumber

pembentuk budaya organisasi, diantaranya: 1) pendiri organisasi; 2) pemilik organisasi; 3) sumber daya manusia asing; 4) eksternal organisasi; 5) masyarakat.

Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, diperlukan waktu serta biaya yang tidak sedikit untuk dapat menemukan dan menerima nilai-nilai baru dalam organisasi. Proses pembentukan dan mempertahankan budaya organisasi dijelaskan oleh Robbins (2008) dalam Gambar 2.1 berikut ini :



Sumber: Robbins, Organizational Behavior (2008)

Gambar 2.1 Pembentukan Budaya Organisasi.

Budaya diturunkan dari falsafah para pendiri organisasi. Falsafah tersebut memiliki asumsi, persepsi, dan nilai-nilai yang harus diseleksi terlebih dahulu. Seleksi ini bertujuan untuk menentukan kriteria yang sesuai. Hasil seleksi akan menjadi karakteristik budaya organisasi. Setelah terbentuknya karakteristik tersebut, manajemen puncak akan menentukan nilai-nilai yang sesuai untuk dilaksanakan dan nilai-nilai yang harus dihilangkan. Selanjutnya internalisasi nilai-nilai tersebut kepada karyawan melalui tahapan proses sosialisasi. Keberhasilan proses sosialisasi tergantung pada tingkat keberhasilan dalam menemukan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi, serta metode sosialisasi yang digunakan manajemen puncak dalam

melaksanakannya. Selain itu, tergantung pada relevansi antara filosofi para pendiri dengan kondisi saat ini, serta tergantung juga pada hambatan-hambatan yang dihadapi organisasi.

Nilai-nilai organisasi yang telah dipahami dan diyakini oleh para karyawan akan menjadi suatu kepribadian organisasi. Nilai-nilai tersebut akan menjadi acuan keseharian karyawan dalam bekerja, berperilaku, dan bertindak sehingga akan berdampak pada kinerja individu. Dengan didukung oleh sumber daya manusia, strategi organisasi, serta sistem dan teknologi yang baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

2.2.3 Karakteristik Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah pemahaman bersama yang diterima dan diyakini oleh anggota organisasi dari suatu sistem nilai yang ada. Pemahaman bersama tentang nilai merupakan hal yang penting, mengingat bahwa anggota organisasi memiliki karakter dan latar belakang yang berbeda-beda. Ada tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2008) yaitu:

1. **Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*)**, merupakan sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide atau gagasan karyawan.
2. **Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*)**, adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal yang sifatnya rinci.
3. **Berorientasi kepada hasil (*Outcome oriented*)**, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian

pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.

4. **Berorientasi kepada manusia (*People oriented*)**, adalah sejauh mana organisasi mempertimbangkan karyawannya dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi. Seperti mendorong karyawan untuk mengemukakan ide-ide mereka, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil dengan ide-ide tersebut.
5. **Berorientasi tim (*Team oriented*)**, adalah sejauh mana organisasi mendukung karyawannya untuk bekerja sama dalam tim. Dukungan organisasi untuk membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam organisasi. Agar tercipta rasa kebersamaan yang erat.
6. **Agresivitas (*Aggressiveness*)**, adalah sejauh mana karyawan dalam organisasi bertindak agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi dengan baik. Seperti persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas yang optimal.
7. **Stabilitas (*Stability*)**, adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan. Dengan kata lain sejauh mana organisasi menekankan dipertahankannya nilai-nilai positif yang terdapat di dalam budaya organisasi.

Sedangkan Gordon dan Cummins dalam Sopiah (2008) menguraikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. **Inisiatif individu**, meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing karyawan, yaitu kewenangan dalam

menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.

2. **Toleransi terhadap resiko**, yaitu sejauh mana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu mengambil resiko di dalam pekerjaannya.
3. **Pengarahan**, yang dimaksud adalah kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.
4. **Integrasi**, yaitu bagaimana unit – unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh kerja sama di tekankan dan seberapa besar rasa saling ketergantungan antar karyawan ditanamkan.
5. **Dukungan manajemen**, yaitu seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.
6. **Pengawasan**, meliputi peraturan – peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan oleh manajemen untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
7. **Identitas**, merupakan pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.
8. **Sistem Imbalan**, mengenai sistem alokasi imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya (biasanya berupa kenaikan gaji atau promosi).
9. **Toleransi terhadap konflik**, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk mengemukakan kritik atau perbedaan pendapat secara terbuka.
10. **Komunikasi**, yaitu sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan formal dalam organisasi tersebut.

Selain itu Nguyen dalam Messner (2013) mengemukakan bahwa salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi adalah dengan *Organizational Diagnosis Questionnaire* (ODQ) yang dirancang oleh Robert C. Preziosi (1980). Singh (2007) juga menggunakan *Organizational Diagnosis Questionnaire* (ODQ) dalam penelitiannya untuk mengukur budaya organisasi.

Organizational Diagnosis Questionnaire (ODQ) terdiri atas 6 komponen yaitu :

1. **Tujuan (*Purpose*)**, yaitu kesadaran dan kejelasan mengenai hal-hal yang ingin dicapai oleh organisasi.
2. **Struktur (*Structure*)**, merupakan susunan dan hubungan antar tiap elemen yang terdapat di dalam organisasi, yang menjelaskan pembagian tugas dan wewenang dari tiap elemen tersebut.
3. **Kepemimpinan (*Leadership*)**, yaitu bagaimana praktik kepemimpinan dijalankan di organisasi, yaitu proses bagaimana seorang atasan memengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja demi pencapaian tujuan organisasi.
4. **Hubungan antar karyawan (*Relationship*)**, yaitu bagaimana kondisi hubungan karyawan dalam organisasi, baik itu hubungan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.
5. **Penghargaan (*Rewards*)**, merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja dan prestasi yang mereka capai untuk organisasi. Penghargaan yang diberikan berupa insentif, baik yang sifatnya material maupun non-material.
6. **Mekanisme yang membantu (*Helpful Mechanisms*)**, adalah mekanisme yang berhubungan dengan sistem informasi suatu organisasi,

misalnya mengenai perencanaan, pengawasan, penganggaran, dan sebagainya. Dengan kata lain sejauh mana organisasi mengoordinasikan dan memanfaatkan teknologi demi kepentingan organisasi.

Menilai organisasi berdasarkan keenam komponen tersebut akan diperoleh gambaran utuh mengenai budaya suatu organisasi. Gambaran tersebut menjadi dasar bagi pemahaman bersama yang dimiliki para karyawan mengenai organisasi, seperti apa segala sesuatu dilakukan didalamnya dan bagaimana karyawan diharapkan dalam berperilaku. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan karakteristik budaya organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung berbagai karakteristik organisasi tersebut kemudian memengaruhi karyawan dalam berperilaku.

Untuk mengukur budaya organisasi, peneliti menggunakan lima komponen dari *Organizational Diagnosis Questionnaire* (ODQ) yaitu : **Tujuan; Struktur; Kepemimpinan; Hubungan antar karyawan; dan Penghargaan.**

2.2.4 Fungsi Budaya organisasi

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

Robbins (2008) menjabarkan lima fungsi budaya organisasi, yaitu:

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial, karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

- e. Sebagai mekanisme kontrol yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku para karyawan.

Sedangkan Schein dalam Tika (2006) membagi fungsi budaya organisasi berdasarkan tahap pengembangannya, yaitu:

- a. Fase awal merupakan tahap pertumbuhan suatu organisasi.

Pada tahap ini, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun terhadap kelompok atau organisasi lain.

- b. Fase pertengahan hidup organisasi.

Pada fase ini, budaya organisasi berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi.

- c. Fase dewasa.

Pada fase ini, budaya organisasi dapat sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.

Kreitner dan Kinicki (2005) membagi empat fungsi budaya organisasi :

- a. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
- b. Mempermudah komitmen kolektif.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- d. Membentuk perilaku karyawan dengan berperan sebagai mekanisme kontrol.

2.3 Konsep Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitment berasal dari bahasa latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Gibson (2003), komitmen merupakan suatu rasa identifikasi, kesetiaan, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit dari organisasi. Sedangkan Griffin (2004), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai definisi komitmen organisasi:

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya, dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

Mowday dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kuntjoro (2002), komitmen organisasi merupakan 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 karyawan terhadap organisasinya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan sepaham dengan tujuan organisasi, memiliki perasaan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

David dalam Sopiah (2008) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Karakteristik pribadi (*Personal Characterstic*), terdiri dari faktor umur, masa jabatan, motivasi, dan pendidikan.
2. Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan (*Job or Role Related Characteristic*), terdiri dari pengayaan pekerjaan serta peranan yang jelas dan sesuai.
3. Karakteristik struktural (*Structural Characteristic*), berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan serta control organisasi.
4. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan (*Work Experience*), pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan berkaitan dengan sikap positif organisasi, perasaan karyawan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memerhatikan keinginan karyawan yang dapat ditemui dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi berasal dari faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal yaitu karakter dan latar belakang karyawan, sedangkan faktor eksternal berupa kondisi di lingkungan organisasi.

2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam Zurnali (2010) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*.

1. *Affective commitment*

Affective commitment merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi karena adanya ikatan emosional karyawan dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif menerima dan sepeham dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta bersedia bekerja keras demi kemajuan organisasi.

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada organisasi karena pertimbangan kerugian yang ditimbulkan apabila karyawan meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. *Normative commitment*

Normative commitment merupakan perasaan keterikatan karyawan untuk terus bertahan dalam organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai-nilai, dan keyakinan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif akan tetap bertahan pada organisasi karena adanya suatu rasa tanggung jawab moral yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya. Tanggung jawab untuk mengabdikan pada organisasi atas apa yang telah diberikan oleh organisasi.

2.3.4 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2002), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

1. Identifikasi

Identifikasi berwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Menumbuhkan identifikasi dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan. Dengan kata lain organisasi memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan kedalam tujuan organisasinya, sehingga akan tercipta kondisi saling mendukung antara karyawan dengan organisasi. Selanjutnya dengan kondisi yang demikian, karyawan akan memberikan kontribusi positif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan karyawan akan terbangun kerja sama yang erat, baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja. Cara yang dapat digunakan untuk mendorong keterlibatan karyawan adalah dengan melibatkan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Dengan demikian akan timbul keyakinan pada diri karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Karyawan juga akan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Sebagai konsekuensi lebih lanjut, karyawan merasa wajib untuk melaksanakan apa yang telah mereka putuskan bersama, dikarenakan adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan memiliki rasa kerja sama yang tinggi.

3. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna yaitu, kesediaan seseorang untuk membina hubungannya dengan organisasi. Sebagai hasilnya karyawan akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadinya. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat diupayakan apabila karyawan memperoleh rasa aman dan kepuasan dalam bekerja di suatu organisasi.

2.3.5 Proses Pembentukan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor terpenting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal, sehingga cukup banyak penelitian yang mencoba mengangkat dan memahami permasalahan komitmen organisasional karyawan. Dalam komitmen organisasi ada tiga tahap proses pembentukan komitmen terhadap organisasi. Tahap-tahap tersebut merupakan serangkaian waktu yang digunakan oleh individu untuk mencapai puncak karir. Tahap-tahap tersebut adalah:

1. Komitmen awal (*Initial Commitment*).

Terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan. Interaksi tersebut akan membentuk harapan karyawan tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan memengaruhi sikap karyawan terhadap tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

2. Komitmen selama bekerja (*Commitment During Early Employment*).

Proses ini dimulai setelah individu bekerja. Selama bekerja karyawan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, gaji, kekompakan kerja, serta keadaan organisasi sehingga akan menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Komitmen selama perjalanan karir (*Commitment During Later Career*).

Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan berkarir di dalam organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, karyawan lebih banyak melakukan berbagai tindakan, seperti investasi, keterlibatan sosial, mobilitas sosial, mobilitas pekerjaan dan pengorbanan-pengorbanan lainnya sehingga bisa menimbulkan rasa komitmen karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Agustin (2006). Penelitian ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada tenaga perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif yang diajukan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Serta terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
2. Budiman (2003). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Nasional Bhirawa Tama Malang. Penelitian ini bersifat semi kualitatif. Alat statistik yang digunakan adalah Crosstab. Berdasarkan hasil analisis dan

pengolahan data statistik yang dilakukan, maka diketahui bahwa budaya organisasi dari PT. Nasional Bhirawa Tama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawannya, diketahui pula secara keseluruhan karyawan PT. Nasional Bhirawa Tama memiliki kecenderungan komitmen organisasi yang tinggi.

3. Carlis (2011). Penelitian ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada perawat di RSUD Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.
4. Sari (2013). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Delami Garment Industries Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

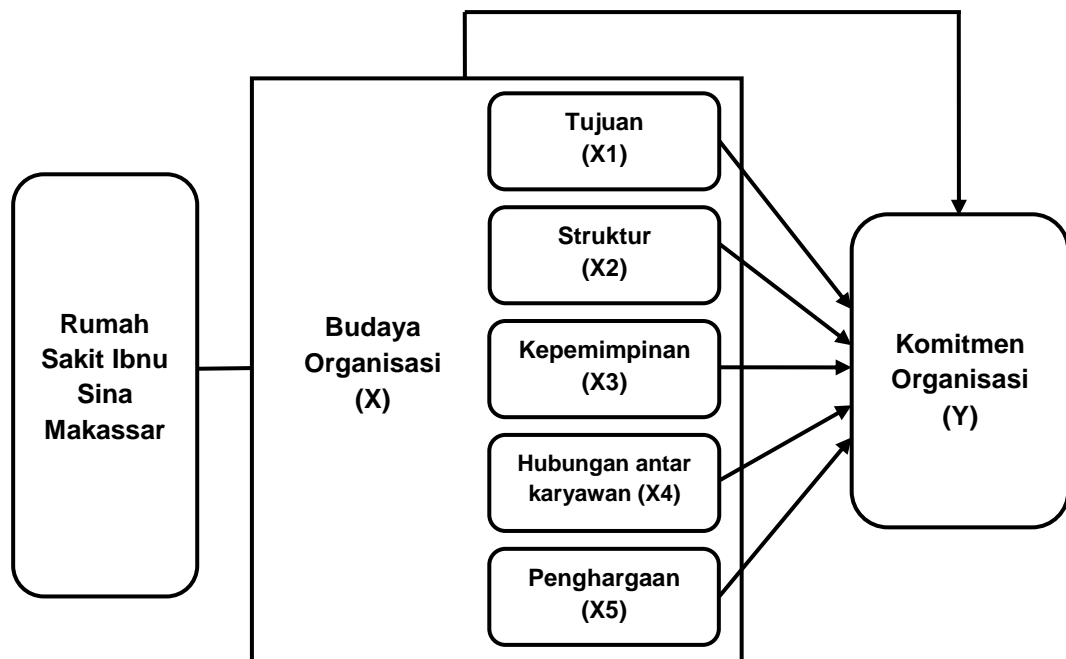
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agustin, 2006.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3. Terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
2	Budiman, 2003.	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Nasional Bhirawa Tama di Malang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. Karyawan PT. Nasional Bhirawa Tama memiliki kecenderungan komitmen organisasi yang tinggi.
3	Carlis, 2011.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di RSUD Kabupaten Aceh Tamiang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.
4	Sari, 2013.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Delami Garment Industries Bandung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2.5 Kerangka Pikir

Penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi dan komitmen organisasional yang tinggi dalam rangka memaksimalkan tujuan utama rumah sakit yaitu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan dengan menjunjung tinggi moral dan etika. Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar memiliki nilai-nilai atau budaya organisasi yang terbentuk berdasarkan filosofi dan tujuan didirikannya rumah sakit ini. Budaya atau nilai-nilai inilah yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar dalam membentuk perilaku karyawannya. Sehingga peneliti tertarik untuk melihat lebih dalam tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi rumah sakit tersebut terhadap komitmen karyawannya.

Dalam penelitian ini budaya organisasi berperan sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Berdasarkan konsep diatas peneliti menguraikan garis besarnya dalam kerangka pikir di bawah ini :



Sumber : Peneliti (2015)

Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono 2014). Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti mengambil hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Diduga bahwa variabel-variabel dari budaya organisasi yakni tujuan, struktur, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan penghargaan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 2 : Diduga bahwa variabel penghargaan (X_5) dari budaya organisasi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif karena menggunakan data yang dinyatakan dalam angka-angka dan memerlukan perhitungan serta menggunakan analisa kualitatif untuk menjelaskan data yang sudah diperoleh sebagai pendukungnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *Cross Sectional Method*.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul yang peneliti angkat, yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar”, maka penelitian ini akan dilakukan pada karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina yang berlokasi di Jl. Letjen. Urip Sumoharjo Km.5 No.264 Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian akan dilaksanakan kurang lebih selama satu bulan.

3.3 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah

Sakit Ibnu Sina Makassar, yang pada tahun 2015 total karyawannya berjumlah 426 orang.

3.4 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama besar untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{426}{1 + 426 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{426}{5,26}$$

$$n = 80,9$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 80,9 atau dibulatkan menjadi 81 responden.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merupakan jenis data yang sifatnya tertulis maupun lisan dalam rangkaian kata-kata atau kalimat tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuesioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.5.2 Sumber Data

Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti, langsung dari responden berupa kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari buku, literatur, artikel, dan karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan pendukung serta dapat membantu hasil dari penelitian.
2. Studi lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke

perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan tentang budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan skala Likert.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan dalam mendefinisikan variabel-variabel secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Defenisi operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Tujuan (X1)	Kesadaran dan kejelasan mengenai hal-hal yang ingin dicapai oleh organisasi.*	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan tujuan organisasi. 2. Penerimaan tujuan organisasi. 	Skala Likert
Struktur (X2)	Struktur merupakan susunan dan hubungan antar tiap elemen yang terdapat di dalam organisasi, yang menjelaskan pembagian tugas dan wewenang dari tiap elemen tersebut.*	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan pembagian tugas. 2. Pendelegasian wewenang. 3. Pengambilan keputusan 	Skala Likert

Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan adalah suatu proses bagaimana seorang atasan memengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja demi pencapaian tujuan organisasi.*	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengarahan dari atasan. 2. Masukan dan koreksi dari atasan. 3. Motivasi yang diberikan oleh atasan. 	Skala Likert
Hubungan antar karyawan (X4)	Hubungan antar karyawan merupakan kondisi hubungan karyawan dalam suatu organisasi, baik itu hubungan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.*	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama. 2. Penyelesaian konflik. 	Skala Likert
Penghargaan (X5)	Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja dan prestasi yang mereka capai untuk organisasi.*	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian antara gaji dan pekerjaan. 2. Adanya sistem penghargaan atas prestasi. 	Skala Likert
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan sepaham dengan tujuan organisasi, memiliki perasaan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.**	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment.</i> 2. <i>Continuance commitment.</i> 3. <i>Normative commitment.</i> 	Skala Likert

*Sumber : Preziosi dalam Singh (2007)

**Sumber : Meyer dan Allen dalam Zurnali (2010)

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasional, digunakan instrumen berupa kuesioner

dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Skala Likert memiliki lima tingkatan yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliabel. Untuk itu peneliti juga akan menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang akan digunakan.

3.8.1 Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (Sunyoto, 2007). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika $r_{hitung} > 0,30$, maka butir atau pernyataan tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < 0,30$, maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

3.8.2 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach's alpha*. Dimana instrument penelitian dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

3.9 Metode Analisis

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap beberapa variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2012) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \quad (2)$$

Keterangan :

- Y : Komitmen Organisasi
- X₁ : Tujuan
- X₂ : Struktur Organisasi
- X₃ : Kepemimpinan
- X₄ : Hubungan antar karyawan
- X₅ : Penghargaan
- a : Konstanta
- b₁ – b₅ : Koefisien regresi
- e : Faktor Kesalahan

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2005) meliputi: uji normalitas, uji

multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis statistik. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas dengan melihat hasil nilai Kolmogorov-Smirnov yang didapat melalui statistik deskriptif. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah dengan melihat nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov Z. Apabila nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2005). Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan kebalikannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan terjadinya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau dengan melihat nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2005).

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi

maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2005). Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi di dalam model regresi salah satunya dengan melakukan uji Durbin-Watson (*DW Test*). Dalam penelitian ini metode pengujian yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (*DW Test*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai D-W lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka H₀ ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika nilai D-W terletak antara dU dan (4-dU), maka H₀ diterima, yang berarti tidak terjadi autokorelasi.
- Jika nilai D-W terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model regresi berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

3.9.4 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan menganggap variabel terikat yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai T_{tabel} dengan nilai T_{hitung} .

Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas secara individual memengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas secara individual tidak memengaruhi variabel terikat.

- $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.9.5 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

Rumah Sakit Ibnu Sina UMI merupakan Rumah Sakit Umum Swasta, merupakan eks Rumah Sakit “45” yang didirikan pada tahun 1988 berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan No. 6783/DK-I/SK/TV.1/X/88, tanggal 5 Oktober 1988. Dan pada hari Senin tanggal 16 Juni 2003 telah dilakukan penyerahan kepemilikan dari Yayasan Andi Sose yaitu Dr. Hc. Andi Sose dan Ketua Yayasan Wakaf UMI, Bapak (Almarhum) Prof. Dr. H.Abdurahman A. Basalamah SE, MSi. Berdasarkan atas hak kepemilikan baru ini, maka nama Rumah Sakit “45” oleh Yayasan Wakaf UMI diubah menjadi Rumah Sakit Ibnu Sina UMI.

Rumah Sakit “IBNU SINA” UMI dibangun di atas tanah 18.008 m² dengan luas bangunan 12.025 m², beralamatkan di Jl. Letjen. Urip Sumoharjo Km.5 No.264 Makassar. Berdasarkan surat permohonan dari Yayasan Wakaf UMI, Kepala Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Selatan menerbitkan surat ijin uji coba penyelenggaraan operasional Rumah Sakit Ibnu Sina UMI pada tanggal 23 September 2003 No. 6703A/DK-IV/PTS-TK/2/IX/2003. Dan pada hari Senin, tanggal 17 Mei 2004, Rumah Sakit Ibnu Sina UMI diresmikan oleh Gubernur Sulawesi Selatan, Bapak H.M. Amin Syam, serta Rumah Sakit Ibnu Sina memperoleh surat izin penyelenggaraan rumah sakit dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia, berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM.02.04.3.5.4187, tanggal 26 September 2005.

Sebagaimana diketahui bahwa Universitas Muslim Indonesia (UMI) sejak tahun 1991 telah memiliki Fakultas Kedokteran dan telah menghasilkan Dokter Umum, maka keberadaan Rumah Sakit Ibnu Sina UMI akan menambah dan melengkapi sarana/fasilitas pendidikan kedokteran, terutama pendidikan klinik bagi calon dokter umum dan calon dokter ahli. Dengan demikian diharapkan bahwa keluaran dokter Fakultas Kedokteran UMI pada masa mendatang akan lebih meningkatkan kualitas, keterampilan, dan akhlak mulia serta memiliki integritas pengabdian yang tinggi bagi umat Islam dan masyarakat pada umumnya.

4.1.2 Visi Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

1. Menjadi rumah sakit pendidikan dengan pelayanan yang islami, unggul dan terkemuka di Indonesia

4.1.3 Misi Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

1. Melaksanakan dan mengembangkan pelayanan kesehatan unggul yang menjunjung tinggi moral dan etika **(Misi Pelayanan Kesehatan)**
2. Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan kedokteran dan profesional kesehatan lainnya **(Misi Pendidikan)**
3. Melaksanakan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada penderita dan pengelola rumah sakit **(Misi Dakwah)**
4. Mengupayakan perolehan finansial dari berbagai kegiatan Rumah Sakit **(Misi Finansial)**
5. Meningkatkan kesejahteraan pegawai **(Misi Kesejahteraan)**

4.1.4 Budaya Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

1. **Amanah** yaitu kepedulian, kejujuran, berdedikasi, dan bertanggung jawab.
2. **Profesional** yaitu kompetensi dan etika.
3. **Akhlakul Qarimah** yaitu menjaga silaturahmi, saling membantu, menghargai dan kebersamaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

5.1.1 Deskripsi Data responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Penelitian ini menggunakan 81 orang karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar sebagai sampel.

Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan secara acak. Adapun karakteristik responden yang dimasukkan ke dalam penelitian, dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di perusahaan.

Pada tabel berikut ini merupakan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
Laki-Laki	8	9,9%
Perempuan	73	90,1%
Total	81	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang atau 9,9% dari total responden, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang atau 90,1% dari total responden. Sehingga dapat

dikatakan bahwa rata-rata karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar adalah perempuan.

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia :

Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase
20-35 tahun	68	83,9%
35-45 tahun	13	16,1%
>45 tahun	0	0
Total	81	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berusia 20-35 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 68 orang atau 83,9% dari total responden, selanjutnya responden berusia 35-45 tahun sebanyak 13 orang atau 16,1% dari total responden.

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan :

Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah responden	Persentase
1-2 tahun	11	13,6%
2-4 tahun	16	19,7%
4-6 tahun	20	24,7%
>6 tahun	34	42%
Total	81	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja, responden yang paling banyak adalah karyawan yang bekerja lebih dari 6 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 42% dari total responden, selanjutnya karyawan yang telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 20 orang atau 24,7%,

kemudian 2-4 tahun sebanyak 16 orang atau 19,7%, dan 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau 13,6%.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Penelitian ini menggunakan lima variabel bebas yakni tujuan (X1), struktur (X2), kepemimpinan (X3), hubungan antar karyawan (X4), dan penghargaan (X5). Sedangkan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel terikatnya.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 81 orang, maka:

$$Range = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Range skor}} \quad (3)$$

Skor tertinggi : $81 \times 5 = 405$

Skor terendah : $81 \times 1 = 81$

Sehingga *range* untuk hasil *survey*, yaitu :

$$Range = \frac{405 - 81}{5} = 64,8$$

Range skor:

81 - 145.8 = Sangat buruk

145.9-210.6 = Buruk

210.7-275.4 = Cukup

275.5-340.2 = Baik

340.3-405 = Sangat baik

5.2.1 Analisis Deskripsi dan Perhitungan Skor Variabel

5.2.1.1 Deskripsi Variabel Tujuan (X1)

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel tujuan (X1) didasarkan pada tanggapan 81 orang responden atas pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi tanggapan responden untuk variabel tujuan dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut :

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tujuan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1	3	3,7	10	12,3	4	4,9	45	55,6	19	23,5	310
2	X1.2	3	3,7	10	12,3	13	16	42	51,9	13	16	295
3	X1.3	3	3,7	10	12,3	14	17,3	46	56,8	8	9,9	289
Rata-rata												298

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas, pernyataan X1.1 yaitu tujuan organisasi telah disosialisasikan dengan baik, memiliki total skor yang paling tinggi di variabel tujuan yakni sebesar 310 atau berada pada *range* keempat (baik). Pernyataan X1.2 yaitu karyawan yang memahami dengan jelas mengenai tujuan-tujuan organisasi, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 295. Dan pernyataan X1.3 yaitu karyawan yang menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 289. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel tujuan berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 298.

Dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar memiliki tujuan organisasi yang jelas dan telah disosialisasikan kepada karyawannya dengan baik, sehingga karyawan memahami dengan jelas apa yang ingin dicapai oleh organisasi dan mengetahui strategi atau langkah-langkah yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

5.2.1.2 Deskripsi Variabel Struktur (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel struktur (X2) didasarkan pada tanggapan 81 orang responden atas pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi tanggapan responden untuk variabel struktur dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut :

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Struktur (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1	3	3,7	10	12,3	0	0	41	50,6	27	33,3	322
2	X2.2	9	11,1	8	9,9	8	9,9	46	56,8	10	12,3	283
3	X2.3	7	8,6	8	9,9	22	27,2	41	50,6	3	3,7	268
Rata-rata												291

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas, pernyataan X2.1 yaitu karyawan yang telah memahami tugas-tugasnya dengan baik, memiliki total skor yang paling tinggi di variabel struktur yakni sebesar 322 atau berada pada *range* keempat (baik). Pernyataan X2.2 yaitu mengenai pembagian tugas di organisasi telah sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 283. Dan pernyataan X2.3 yaitu pemberian kebebasan kepada karyawan dalam mengambil keputusan, berada pada *range* ketiga (cukup) dengan total skor 268. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel struktur berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 291.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, dalam hal ini menyangkut pendelegasian wewenang, tugas-tugas, serta tanggung jawab masing-masing karyawan, telah dijalankan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Ibnu Sina

Makassar. Akan tetapi karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar tidak diberikan kebebasan atau keleluasaan yang tinggi dalam mengambil keputusan, dikarenakan budaya pada sebuah rumah sakit secara umum, pengambilan keputusan harus melalui prosedur atau aturan yang ketat. Hal ini dikarenakan keputusan-keputusan yang umumnya dilakukan di sebuah rumah sakit merupakan keputusan-keputusan yang bersifat sensitif, contohnya keputusan dalam tindakan penanganan pada pasien rumah sakit.

5.2.1.3 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X3)

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan (X3) didasarkan pada tanggapan 81 orang responden atas pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi tanggapan responden untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X3.1	7	8,6	9	11,1	2	2,5	55	67,9	8	9,9	291
2	X3.2	13	16	3	3,7	6	7,4	37	45,7	22	27,2	295
3	X3.3	7	8,6	9	11,1	3	3,7	34	42	28	34,6	310
Rata-rata											298.7	

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas, pernyataan X3.3 yaitu mengenai pemberian motivasi kepada karyawan oleh atasan, memiliki total skor yang paling tinggi di variabel kepemimpinan yakni sebesar 310 atau berada pada *range* keempat (baik). Pernyataan X3.2 yaitu mengenai pemberian masukan dan koreksi oleh atasan, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 295. Dan pernyataan X3.1 yaitu mengenai kejelasan arahan yang diberikan oleh

atasan, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 291. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 298,7.

Praktik-praktik kepemimpinan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar telah dijalankan dengan baik, terlihat dari tanggapan responden yakni karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar menyatakan bahwa atasan mereka sering memberikan saran-saran serta memberikan pengaruh positif kepada mereka. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan lebih baik, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

5.2.1.4 Deskripsi Variabel Hubungan Antar Karyawan (X4)

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel hubungan antar karyawan (X4) didasarkan pada tanggapan 81 orang responden atas pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi tanggapan responden untuk variabel hubungan antar karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Antar Karyawan (X4)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X4.1	5	6,2	9	11,1	0	0	40	49,4	27	33,3	318
2	X4.2	6	7,4	8	9,9	0	0	40	49,4	27	33,3	317
3	X4.3	5	6,2	9	11,1	0	0	39	48,1	28	34,6	319
Rata-rata												318

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, pernyataan X4.3 yaitu mengenai penyelesaian konflik yang terjadi di tempat kerja, memiliki total skor yang paling tinggi di variabel hubungan antar karyawan yakni sebesar 319 atau berada pada

range keempat (baik). Pernyataan X4.1 yaitu mengenai bantuan rekan kerja apabila terjadi masalah dalam pekerjaan, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 318. Dan pernyataan X4.2 yaitu mengenai hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 317. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel hubungan antar karyawan berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 318.

Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar memiliki kualitas hubungan antar karyawan yang baik, hal ini ditunjukkan berdasarkan positifnya tanggapan responden mengenai kondisi hubungan para karyawan yang terjalin di organisasi. Kondisi hubungan yang baik ini dapat menciptakan budaya kebersamaan yang kuat, sekaligus membangun persatuan di antara para karyawan dalam organisasi. Yang selanjutnya budaya tersebut akan melekat dan menjadi identitas bagi Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

5.2.1.5 Deskripsi Variabel Penghargaan (X5)

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel penghargaan (X5) didasarkan pada tanggapan 81 orang responden atas pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi tanggapan responden untuk variabel penghargaan dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut :

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penghargaan (X5)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X5.1	22	27,2	20	24,7	23	28,4	8	9,9	8	9,9	203
2	X5.2	9	11,1	14	17,3	14	17,3	22	27,2	22	27,2	277
3	X5.3	6	7,4	31	38,3	18	22,2	14	17,3	12	14,8	238
Rata-rata											239	

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas, pernyataan X5.2 yaitu mengenai penghargaan terhadap hasil kerja orang lain, memiliki total skor yang paling tinggi di variabel penghargaan yakni sebesar 277 atau berada pada *range* keempat (baik). Pernyataan X5.3 yaitu pemberian penghargaan atas prestasi karyawan, berada pada *range* ketiga (cukup) dengan total skor 238. Dan pernyataan X5.1 yaitu mengenai kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan gaji yang diterima karyawan, berada pada *range* ketiga (cukup) dengan total skor 203. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel penghargaan berada pada *range* ketiga (cukup) dengan total skor 239.

Hasil dari deskripsi diatas menunjukkan bahwa kualitas penghargaan yang diberikan oleh Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar kepada karyawannya tergolong cukup rendah. Hal ini diakibatkan oleh gaji yang diterima para karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan atau tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Sebagaimana kita ketahui, bekerja di rumah sakit memiliki risiko dan tanggung jawab yang besar, sehingga para karyawan cenderung merasa imbalan yang mereka peroleh tidak sebanding dengan risiko dan tanggung jawab mereka dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dibutuhkan upaya yang lebih atau strategi yang efektif bagi pihak Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar untuk meningkatkan kualitas penghargaan yang diberikan kepada karyawannya.

5.2.1.6 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasional (Y) didasarkan pada tanggapan 81 orang responden atas pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Variasi tanggapan responden untuk variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y 1	6	7,4	7	8,6	6	7,4	41	50,6	21	25,9	307
2	Y 2	3	3,7	10	12,3	11	13,6	36	44,4	21	25,9	305
3	Y 3	3	3,7	10	12,3	6	7,4	39	48,1	23	28,4	312
4	Y 4	14	17,3	10	12,3	9	11,1	39	48,1	9	11,1	262
5	Y 5	14	17,3	9	11,1	41	50,6	15	18,5	2	2,5	225
6	Y 6	4	4,9	20	24,7	16	19,8	34	42	7	8,6	263
7	Y 7	3	3,7	16	19,8	13	16,0	41	50,6	8	9,9	278
8	Y 8	10	12,3	15	18,5	27	33,3	29	35,8	0	0	237
9	Y 9	3	3,7	13	16	9	11,1	32	39,5	24	29,6	304
Rata-rata											277	

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi secara keseluruhan berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 277.

Pernyataan Y3 yaitu karyawan yang merasa sudah menjadi bagian dari organisasi, memiliki total skor yang paling tinggi di variabel komitmen organisasional yakni sebesar 312 atau berada pada *range* keempat (baik). Pernyataan Y1 yaitu keinginan karyawan untuk bekerja keras untuk organisasi, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 307. Pernyataan Y2 yaitu mengenai karyawan yang merasa masalah organisasi merupakan masalah mereka juga, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 305.

Selanjutnya pernyataan Y9 yaitu mengenai keinginan karyawan untuk bertahan pada organisasi karena kecocokan dengan lingkungan tempat kerja, berada pada *range* keempat (baik) dengan total skor 304. Pernyataan Y7 yaitu karyawan yang merasa organisasi telah banyak berjasa untuk dirinya, berada

pada *range* keempat (baik) dengan total skor 278. Pernyataan Y6 yaitu mengenai karyawan yang merasa lebih menguntungkan apabila ia bertahan pada organisasi daripada pindah ke organisasi lain, berada pada *range* ketiga (cukup) dengan total skor 263. Pernyataan Y4 yaitu mengenai karyawan yang ingin bertahan pada organisasi dikarenakan sulit mendapatkan pekerjaan lain, berada pada *range* ketiga (cukup) dengan total skor 262.

Pernyataan Y8 yaitu mengenai karyawan yang merasabelum banyak memberikan kontribusi bagi organisasi, berada pada *range* ketiga (cukup) dengan total skor 237. Dan pernyataan Y5 yaitu mengenai karyawan yang merasa tidak mudah mendapatkan pekerjaan seperti pekerjaannya saat ini, berada pada *range* ketiga (cukup) dengan total skor 225.

Hasil analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar memiliki tingkat komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan tanggapan karyawan pada hasil kuesioner ditemukan bahwa karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar cenderung memiliki komitmen afektif (*Affective Commitment*) dibandingkan jenis komitmen lainnya. Hal ini dikarenakan rata-rata responden merupakan karyawan yang telah bekerja lama di rumah sakit ini, sehingga tercipta hubungan emosional yang kuat antara karyawan dengan organisasi. Hubungan emosional inilah yang mendorong terciptanya komitmen afektif (*Affective Commitment*) pada diri karyawan terhadap organisasinya.

Selanjutnya juga terdapat karyawan yang memiliki komitmen normatif (*Normative Commitment*) terhadap organisasi. Hal ini disebabkan adanya pertimbangan norma atau nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan, contohnya karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ingin membalas jasa-jasa yang telah diberikan organisasi kepada dirinya.

Sedangkan hanya sebagian kecil karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang memiliki komitmen kontinyu (*Continuance Commitment*). Berdasarkan tanggapan para responden yakni karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar menyatakan bahwa mereka tidak terlalu mempertimbangkan kerugian yang dapat ditimbulkan jika berhenti atau keluar dari organisasi. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya penghargaan yang diberikan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar terhadap para karyawannya, sehingga karyawan tidak terlalu mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika keluar dari organisasi, dan selanjutnya berdampak pada rendahnya komitmen kontinyu (*Continuance Commitment*) yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

5.3 Uji Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.967	24

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Berdasarkan tabel hasil olah data diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,967 nilai ini lebih besar dari 0,60. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel, yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen komitmen organisasional.

5.3.2 Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka lebih besar dari 0,30 (r_{tabel}). Berdasarkan hal tersebut, dapat di lihat pada Tabel 5.11 berikut, hasil uji olah data pada indikator-indikator budaya organisasi terhadap indikator-indikator komitmen organisasional.

Tabel 5.11 Hasil Uji validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation / r_{hitung}	Keterangan
X1	X1.1	.723	Valid
	X1.2	.730	Valid
	X1.3	.690	Valid
X2	X2.1	.630	Valid
	X2.2	.619	Valid
	X2.3	.458	Valid
X3	X3.1	.826	Valid
	X3.2	.888	Valid
	X3.3	.831	Valid
X4	X4.1	.886	Valid
	X4.2	.851	Valid
	X4.3	.863	Valid
X5	X5.1	.494	Valid
	X5.2	.655	Valid
	X5.3	.544	Valid
Y	Y1	.911	Valid
	Y2	.843	Valid
	Y3	.892	Valid
	Y4	.686	Valid
	Y5	.593	Valid
	Y6	.581	Valid
	Y7	.806	Valid
	Y8	.700	Valid
	Y9	.828	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian

ini memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dari 0,30 (r_{tabel}). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan (indikator) dinyatakan valid.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2005) meliputi: uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji autokorelasi.

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya data penelitian tersebut harus di uji terlebih dahulu kenormalan distribusinya sebelum dilakukannya analisis regresi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.46406776
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,932 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.4.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas antar variabel bebas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan kebalikannya, atau dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2005).

Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.620	1.834		.883	.380	
	X1	.571	.193	.202	2.966	.004	.528 1.893
	X2	.287	.165	.105	1.740	.086	.669 1.494
	X3	.554	.212	.246	2.609	.011	.273 3.658
	X4	.836	.222	.356	3.766	.000	.273 3.661
	X5	.428	.154	.172	2.772	.007	.633 1.579

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

5.4.3 Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi (variabel bebas berkorelasi dengan dirinya sendiri) di dalam model regresi penelitian ini dilakukan uji Durbin-Watson (*DW Test*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai D-W lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka H0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika nilai D-W berada antara dU dan (4-dU), maka H0 diterima, yang berarti tidak terjadi autokorelasi.
- Jika nilai D-W berada antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.904 ^a	.817	.805	3.57767	.817	67.033	5	75	.000	1.820

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi, didapatkan nilai Durbin-Watson (D-W) sebesar 1,820 yang berarti nilai tersebut berada antara nilai dU (1,772) dan nilai 4-dU (2,228) maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

5.5 Analisis Regresi

5.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh secara parsial

maupun simultan variabel budaya organisasi yakni tujuan (X1), struktur (X2), kepemimpinan (X3), hubungan antar karyawan (X4) dan penghargaan (X5) terhadap komitmen organisasional (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.00. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.620	1.834		.883	.380
1 X1	.571	.193	.202	2.966	.004
X2	.287	.165	.105	1.740	.086
X3	.554	.212	.246	2.609	.011
X4	.836	.222	.356	3.766	.000
X5	.428	.154	.172	2.772	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,620 + 0,571X_1 + 0,287X_2 + 0,554X_3 + 0,836X_4 + 0,428X_5$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 1,620. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perusahaan akan memperoleh nilai komitmen organisasional sebesar 1,620 apabila variabel budaya organisasi yakni tujuan (X1), struktur (X2), kepemimpinan (X3), hubungan antar karyawan (X4), dan penghargaan (X5) diabaikan.

2. Koefisien regresi variabel tujuan (X1) sebesar 0,571. Artinya jika variabel tujuan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,571. Koefisien yang bernilai positif antara tujuan dengan komitmen organisasional, menunjukkan semakin baik tingkat tujuan organisasi maka semakin baik pula komitmen organisasional karyawannya.
3. Koefisien regresi variabel struktur (X2) sebesar 0,287. Artinya jika variabel struktur (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,287. Koefisien yang bernilai positif antara struktur dengan komitmen organisasional, menunjukkan semakin baik tingkat struktur organisasi maka semakin baik pula komitmen organisasional karyawannya.
4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X3) sebesar 0,554. Artinya jika variabel kepemimpinan (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,554. Koefisien yang bernilai positif antara kepemimpinan dengan komitmen organisasional, menunjukkan semakin baik kepemimpinan dalam organisasi maka semakin baik pula komitmen organisasional karyawannya.
5. Koefisien regresi variabel hubungan antar karyawan (X4) sebesar 0,836. Artinya jika variabel hubungan antar karyawan (X4) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,836. Koefisien yang bernilai positif antara hubungan antar karyawan dengan komitmen organisasional, menunjukkan semakin baik hubungan antar karyawan

yang terjalin di dalam organisasi maka semakin baik pula komitmen organisasional karyawannya.

6. Koefisien regresi variabel penghargaan (X5) sebesar 0,428. Artinya jika variabel penghargaan (X5) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,428. Koefisien yang bernilai positif antara penghargaan dengan komitmen organisasional, menunjukkan semakin baik penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya maka akan semakin baik pula komitmen organisasional karyawannya.

5.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

5.6.1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 (satu) berarti bahwa, variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *Adjusted R square* karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.805	3.57767

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,805. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni tujuan (X1), struktur (X2), kepemimpinan (X3), hubungan antar karyawan (X4) dan penghargaan (X5) memiliki pengaruh atau kontribusi secara bersama-sama (simultan) sebesar 80,5% terhadap variabel komitmen organisasional (Y), sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (serempak) semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model terhadap variabel terikat (Sugiyono 2012).

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4290.019	5	858.004	67.033	.000 ^b
	Residual	959.981	75	12.800		
	Total	5250.000	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Pada uji F diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 67,033 dengan taraf signifikansi 0,000. Artinya, F_{hitung} (67,033) lebih besar dari F_{tabel} (2,336) dan taraf signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni tujuan (X1), struktur (X2), kepemimpinan (X3), hubungan antar karyawan (X4), dan penghargaan (X5) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat komitmen organisasional (Y). Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

5.7.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individual) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan pengujian 2 sisi, sehingga didapatkan t_{tabel} sebesar 1,99. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel berikut menunjukkan pengaruh secara parsial (masing-masing) dari kelima variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat :

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.620	1.834		.883	.380
1 X1	.571	.193	.202	2.966	.004
X2	.287	.165	.105	1.740	.086
X3	.554	.212	.246	2.609	.011
X4	.836	.222	.356	3.766	.000
X5	.428	.154	.172	2.772	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.20 (2015)

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:

1. Variabel tujuan (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel tujuan (X1) sebesar 2,966 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tujuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Artinya komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

dipengaruhi oleh kejelasan mengenai tujuan organisasi serta penerimaan tujuan organisasi oleh karyawannya.

2. Variabel struktur (X2)

Nilai t hitung untuk variabel struktur (X2) sebesar 1,740 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,086 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tujuan (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Artinya kejelasan mengenai pembagian tugas, pendelegasian wewenang, serta kebebasan pengambilan keputusan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar hanya memiliki pengaruh yang sedikit terhadap komitmen organisasional karyawannya.

3. Variabel kepemimpinan (X3)

Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X3) sebesar 2,609 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Artinya komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dipengaruhi oleh praktik-praktik kepemimpinan yang dijalankan di rumah sakit tersebut, seperti pengarahan, pemberian masukan, serta motivasi yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya.

4. Variabel hubungan antar karyawan (X4)

Nilai t hitung untuk variabel hubungan antar karyawan (X4) sebesar 3,766 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan antar karyawan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Artinya komitmen organisasional karyawan pada

Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dipengaruhi oleh hubungan karyawan yang terjalin di rumah sakit tersebut, seperti kerjasama yang terbangun serta penyelesaian konflik di dalam organisasi.

5. Variabel penghargaan (X5)

Nilai t hitung untuk variabel penghargaan (X5) sebesar 2,772 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Artinya komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan karyawan, serta adanya sistem penghargaan atas kinerja lebih atau prestasi karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel tujuan (X1), kepemimpinan (X3), hubungan antar karyawan (X4), dan penghargaan (X5) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Sedangkan variabel struktur (X2) juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y) namun tidak signifikan. Pengaruh struktur (X2) yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasional disebabkan struktur yang menyangkut pembagian tugas, pendelegasian wewenang, serta proses pengambilan keputusan di Rumah Sakit Ibnu Sina harus melalui prosedur tertentu sebagaimana standar rumah sakit lainnya. Sehingga dalam hal ini tidak semua karyawan diberikan wewenang yang tinggi dan kebebasan dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh variabel hubungan antar karyawan (X4) memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y) dengan nilai t hitung sebesar 8,865 dan

nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel penghargaan (X5) memiliki pengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar ditolak, dikarenakan tingkat penghargaan yang diberikan Rumah Sakit Ibnu Sina kepada karyawannya tergolong rendah, hal ini sesuai dengan hasil analisis deskripsi variabel yang menunjukkan variabel penghargaan (X5) berada pada kategori cukup.

Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel hubungan antar karyawan (X4) yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi hubungan antar karyawan, baik itu sesama rekan kerja maupun antara atasan dengan bawahan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar terjalin dengan baik, serta adanya rasa kerjasama yang kuat yang terbangun di antara para karyawan, sehingga konflik-konflik yang terjadi di dalam organisasi dapat dengan mudah diatasi. Kondisi hubungan antar karyawan yang seperti itu akan menciptakan rasa nyaman bagi para karyawan untuk bekerja, sehingga dalam hal ini kondisi hubungan antar karyawan turut memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Secara keseluruhan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar memiliki budaya organisasi yang kuat dan memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasional karyawannya. Budaya organisasi memiliki peranan yang besar di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, karena budaya organisasi ini merupakan nilai-nilai luhur yang telah melalui proses yang panjang seiring dengan perjalanan organisasi hingga seperti sekarang ini. Sehingga nilai-nilai ini telah tertanam dengan kuat dan menjadi karakteristik dari Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Budaya yang kuat ini memiliki peran yang besar dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Rata-rata karyawan pada rumah sakit ini memiliki komitmen organisasional yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Singh (2007), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat efektif dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Dengan demikian temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dalam mengelola budaya organisasi serta mengelola komitmen organisasional karyawan pada suatu organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, dan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (tujuan, struktur, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan penghargaan) memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Selanjutnya hasil penelitian juga membuktikan bahwa variabel hubungan antar karyawan yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel turunan budaya organisasi yakni tujuan, struktur, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan penghargaan memiliki pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan diterima, sedangkan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel penghargaan memiliki pengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan ditolak.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Agar diperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Serta disarankan untuk memperluas cakupan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan.
2. Saran bagi manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar agar lebih meningkatkan penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Sebagaimana hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa penghargaan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar masuk dalam kategori cukup. Sehingga, perlu ada upaya meningkatkan kualitas penghargaan pada rumah sakit ini, dalam rangka sekaligus meningkatkan komitmen organisasional karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Eka Nina (2006), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan)*. Skripsi, Jurusan Manajemen, Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Malang.
- Arifin, Noor (2010), *Analisis Budaya Organisasional terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara*. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol.8, No. 2.
- Assegaf, S. Wahidah (2013), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero (Tbk) Cabang Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boon, Ooi Keng (2006), *The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia*. *Sunway Academic Journal*, Vol.3.
- Budiman, Lie Helmi (2003), *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Nasional Bhirawa Tama di Malang*. Tesis, Universitas Kristen Petra.
- Carlis, Yun (2011), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di RSUD Kabupaten Aceh Tamiang*. Medan: Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely Jr., J.H. (2003), *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Ricky W. (2004), *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2009), *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005), *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.

- Kuntjoro, Z. Sri (2002), *Komitmen Organisasi*. Jakarta: e-psikologi.com
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2008), *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mariam, Rani (2009), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Mas.ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Messner, Wolfgang (2013), *Effect of Organizational Culture on Employee Commitment in The Indian IT Services*. *Journal of Indian Business Research*, Vol. 5, Iss: 2.
- Muchlas, Makmuri (2008), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasution, A.H., Noer, B.A., Suef, M. (2007), *Entrepreneurship*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nguyen, L.D. (2008), *Organizational Characteristics and Employees Overall Satisfaction: A Comparison of State-owned and Non-stated-owned Enterprises in Vietnam*. St. Louis, Missouri: Doctoral Thesis Webster University.
- Nongo, E.S. (2012), *The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 22.
- Parra, Antonio Ortega (2013), *Impact of Perceived Corporate Culture on Organizational Commitment*. *Management Decision*, Vol. 51, Iss: 5.
- Preziosi, R. (1980). *Organizational Diagnosis Questionnaire*. *The 1980 Annual Handbook for Group Facilitators*, New Jersey: University Associates.
- Puspowarsito (2008), *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Humaniora.

- Rachmawati, Ike Kusdyah (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Rika (2013), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Delami Garment Industries Bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama
- Silverthorne, Colin (2004), *The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan*. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25, Iss: 7.
- Singh, Kavita (2007), *Predicting Organizational Commitment Through Organization Culture: A Study of Automobile Industry in India*. *Journal of Business Economics and Management*, Vol.7, No. 1.
- Sopiah (2008), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*.
- Sunyoto, Danang (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books.
- Taurisa, C. Melina (2012), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.19, No. 2.
- Tika, Moh. Pabundu (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Timpe, A. Dale (2002), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Managing People*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Zain, M. Zahariah (2009), *The Influence of Corporate Culture on Organisational Commitment: A Study on a Malaysian Listed Company*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Iss: 17.

Zurnali, Cut (2010), *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA

Identitas Diri

Nama : M. Irfan Maulana Bima
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 7 Juni 1992
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Jl. Racing Centre AA 4, Makassar
Telepon Rumah dan HP : - / 082187054207
Alamat Email : punk07@ymail.com

Riwayat Pendidikan

Formal

1997 – 1998 : TK Merpati Pos Makassar
1998 – 2004 : SD Negeri Mangkura IV Makassar
2004 – 2007 : SMP Negeri 8 Makassar
2007 – 2010 : SMA Negeri 5 Makassar

Non Formal

2001: Kursus Bahasa Inggris di Excellent English Conversation School, Makassar
2005: Kursus Bhs.Ingggris di English Language Centre (ELC), Makassar
2012: Sekolah Pasar Modal Tingkat Basic di Bursa Efek Indonesia.
2012: Sekolah Pasar Modal Tingkat Intermediate di Bursa Efek Indonesia.
2013: Kursus Bahasa Inggris di Briton International English School, Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, Mei 2015
M. Irfan Maulana Bima



Kuesioner Penelitian

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Hasanuddin Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia,

Nama : M. IRFAN MAULANA BIMA

NIM : A21110254

Ingin meminta kesediaan anda sebagai karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di Universitas Hasanuddin. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar”**.

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Agar tidak menimbulkan dampak yang tidak diinginkan maka dalam kuesioner ini tidak perlu mencantumkan nama.

Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang [X] pada kotak yang disediakan.

1. Jenis kelamin anda:

[1] Pria

[2] Wanita

2. Usia anda:

[1] 20-35 tahun

[2] 35-45 tahun

[3] >45 tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir anda:

[1] SLTA/ Sederajat

[2] Diploma

[3] S1

[4] Lainnya:

4. Sudah berapa lama anda bekerja:

[1] 1-2 tahun

[2] 2-4 tahun

[3] 4-6 tahun

[4] >6 tahun

5. Apa posisi/jabatan anda saat pertama bekerja? _____
6. Apa posisi/jabatan anda sekarang? _____

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar pernyataan yang ada dikelompokkan dalam 2 (dua) bagian utama indikator pengukuran.
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
4. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Netral (N) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan **dijamin kerahasiaannya**, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

A. Budaya Organisasi (X)

1. Tujuan (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Tujuan-tujuan perusahaan telah disosialisasikan dengan baik.					
2	Saya memahami dengan jelas tujuan-tujuan perusahaan.					
3	Saya menerima dan sepaham dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.					

2. Struktur (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memahami dengan baik tugas-tugas saya dalam bekerja.					
2	Pembagian tugas di perusahaan telah sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan.					
3	Saya diberikan kebebasan mengambil keputusan dalam menjalankan tugas-tugas saya.					

3. Kepemimpinan (X₃)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya bisa memahami dengan jelas, arahan yang diberikan oleh atasan saya.					
2	Atasan saya sering memberi masukan dan koreksi terhadap pekerjaan saya.					
3	Atasan saya memotivasi dan memengaruhi saya untuk bekerja dengan baik.					

4. Hubungan antar karyawan (X₄)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat meminta bantuan rekan kerja apabila saya menemukan masalah dengan pekerjaan saya.					
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja.					
3	Di tempat kerja, kami selalu bisa mengatasi konflik yang terjadi.					

5. Penghargaan (X₅)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya dalam bekerja.					
2	Saya menghargai hasil kerja orang lain seperti menghargai hasil kerja saya sendiri.					
3	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, baik itu sifatnya material maupun non-material.					

B. Komitmen Organisasional (Y)

1. *Affective Commitment*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya ingin bekerja keras demi kemajuan perusahaan.					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan, menjadi permasalahan saya juga.					
3	Saya merasa sudah menjadi bagian dari perusahaan ini.					

2. *Continuance Commitment*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Berat bagi saya untuk pindah dari perusahaan ini karena sulitnya mendapatkan pekerjaan lain.					
2	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan seperti pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat saya bekerja saat ini, daripada pindah ke perusahaan lain.					

3. *Normative Commitment*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
2	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan karena saya sudah cocok dengan lingkungan dan rekan-rekan kerja di perusahaan ini.					

LAMPIRAN 3
HASIL OUTPUT SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.904 ^a	.817	.805	3.57767	.817	67.033	5	75	.000	1.820

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4290.019	5	858.004	67.033	.000 ^b
Residual	959.981	75	12.800		
Total	5250.000	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.620	1.834		.883	.380
1 X1	.571	.193	.202	2.966	.004
X2	.287	.165	.105	1.740	.086
X3	.554	.212	.246	2.609	.011
X4	.836	.222	.356	3.766	.000
X5	.428	.154	.172	2.772	.007

a. Dependent Variable: Y

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.967	24

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	80.4691	394.202	.723	.	.965
Q2	80.6543	394.829	.730	.	.965
Q3	80.7284	397.950	.690	.	.966
Q4	80.3210	396.971	.630	.	.966
Q5	80.8025	395.060	.619	.	.966
Q6	80.9877	405.737	.458	.	.967
Q7	80.7037	388.561	.826	.	.964
Q8	80.6543	376.854	.888	.	.964
Q9	80.4691	382.702	.831	.	.964
Q10	80.3704	383.736	.886	.	.964
Q11	80.3827	384.389	.851	.	.964
Q12	80.3580	384.508	.863	.	.964
Q13	81.7901	398.768	.494	.	.968
Q14	80.8765	388.635	.655	.	.966
Q15	81.3580	397.683	.544	.	.967
Q16	80.5062	383.078	.911	.	.964
Q17	80.5309	388.052	.843	.	.964
Q18	80.4444	386.125	.892	.	.964
Q19	81.0617	388.309	.686	.	.966
Q20	81.5185	399.978	.593	.	.966
Q21	81.0494	399.123	.581	.	.967
Q22	80.8642	391.244	.806	.	.965
Q23	81.3704	395.836	.700	.	.966
Q24	80.5432	386.351	.828	.	.964

Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.46406776
	Absolute	.060
Most Extreme Differences	Positive	.060
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.620	1.834		.883	.380		
1 X1	.571	.193	.202	2.966	.004	.528	1.893
X2	.287	.165	.105	1.740	.086	.669	1.494
X3	.554	.212	.246	2.609	.011	.273	3.658
X4	.836	.222	.356	3.766	.000	.273	3.661
X5	.428	.154	.172	2.772	.007	.633	1.579

a. Dependent Variable: Y

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.817	67.033	5	75	.000	1.820

No.	Tujuan (X1)			Total	Struktur (X2)			Total	Kepemimpinan (X3)			Total	Hubungan antar karyawan (X4)			Total	Penghargaan (X5)			Total	Komitmen Organisasional (Y)									Total			
	1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3	1	2	3	4	5	6		7	8	9
	1	5	5		5	15	2		1	2	5		1	1	1		3	2	2		2	6	1	2	2	5	2	2	1		1	2	2
2	1	2	2	5	2	1	2	5	1	1	1	3	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	1	1	2	2	1	2	15				
3	4	4	4	12	2	2	1	5	2	1	2	5	1	1	1	3	2	1	2	5	1	2	2	3	2	2	2	2	18				
4	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	36				
5	4	4	4	12	4	4	3	11	4	5	5	14	5	5	4	14	2	4	4	10	4	4	3	3	4	4	4	33					
6	5	5	4	14	4	3	3	10	4	4	5	13	5	5	5	15	2	4	3	9	4	5	5	3	3	5	3	38					
7	4	3	3	10	4	4	4	12	2	2	2	6	4	4	4	12	2	4	2	8	3	4	3	3	3	3	3	30					
8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	2	3	2	7	3	3	4	3	2	3	4	28					
9	4	3	3	10	2	2	1	5	5	5	5	15	5	5	5	15	1	5	5	11	5	5	1	1	1	5	4	32					
10	4	3	3	10	1	1	1	3	4	4	4	12	4	4	4	12	2	4	4	10	4	4	2	2	2	3	4	29					
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	3	3	3	3	31					
12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	3	3	3	3	31					
13	5	5	4	14	4	4	4	12	4	5	5	14	2	1	2	5	5	5	15	5	5	4	3	4	4	4	3	38					
14	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	13	5	5	15	5	4	3	3	4	4	4	4	34					
15	4	4	4	12	4	4	4	12	2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	36					
16	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	3	11	5	4	4	13	4	4	12	4	4	4	5	4	4	4	2	36					
17	5	5	4	14	5	5	3	13	4	5	5	14	5	5	5	15	3	5	3	11	5	5	4	3	4	4	3	38					
18	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	13	3	5	5	13	4	4	4	3	4	4	4	34					
19	4	4	4	12	5	4	3	12	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	15	5	5	4	3	4	4	4	4	37					
20	2	2	2	6	4	4	4	12	1	1	1	3	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	1	1	2	2	1	15					
21	2	1	1	4	4	3	3	10	2	1	2	5	2	2	2	6	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	10					
22	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12	2	3	3	8	4	4	4	3	4	2	2	30					
23	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	15	2	4	3	9	4	4	4	3	4	4	4	35					
24	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	13	4	4	12	5	3	4	4	4	4	4	4	37					
25	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	13	1	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4	36					
26	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	14	5	5	14	5	4	5	5	5	5	5	5	43					
27	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	37					
28	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	2	4	1	7	4	4	3	2	3	4	2	29					
29	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	2	4	2	8	4	4	2	2	2	4	2	26					
30	4	4	4	12	5	2	2	9	5	5	5	15	5	5	5	15	2	5	2	9	4	5	2	2	2	4	2	30					
31	4	4	4	12	4	2	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	4	3	5	4	4	4	4	37					

