



**BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

(pada Karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur)

Oleh :

Ulya Munzilatul Qushwa*)
munzilatulqushwa@gmail.com

Hadi Sunaryo***)
hadisunaryo_fe@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

At present, an organization needs human resources. Therefore an organization always increases organizational commitment and various ways are carried out by the organization to find out the factors that cause a decrease or increase in organizational commitment. The purpose of this study is to analyze organizational culture, job satisfaction and individual characteristics of organizational commitment. The research object chosen in this study was the Pujon Malang "SAE" cooperative. Data was collected through a questionnaire method that was filled out by 77 respondents using the census method. The results of this study conclude that (1) organizational culture does not have an important impact on organizational commitment, (2) job satisfaction has an important impact on organizational commitment, and (3) individual characteristics have an important impact on organizational commitment

.Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Individual Characteristics, Organizational Commitment.

ABSTRAK

Saat ini sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial. Oleh karena itu suatu organisasi selalu meningkatkan komitmen organisasional dan berbagai cara dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui faktor yang mana yang menyebabkan penurunan atau kenaikan komitmen organisasional. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis budaya organisasi, kepuasan kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasional. Adapun objek peneliti yang dipilih dalam studi ini pada koperasi "SAE" Pujon Malang. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi oleh 77 responden dengan menggunakan metode sensus. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) budaya organisasi tidak mempunyai dampak penting terhadap komitmen organisasional, (2) kepuasan kerja mempunyai dampak yang penting terhadap komitmen organisasional, dan (3) karakteristik individu mempunyai dampak penting terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci : budaya organisasi, kepuasan kerja, karakteristik individu, komitmen organisasional.

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen SDM yakni diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di era globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul didalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola oleh manusia itu sendiri.

Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting di tempat kerja saat ini, makna bersama yang diberikan oleh budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama, budaya meningkatkan komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan (Robbins 2006 : 726). penelitian Kumar, et al (2012) budaya organisasi dan organisasi komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, ini menunjukkan hubungan timbal balik antara variabel yang ada dalam penelitian ini, ketika budaya organisasi yang kuat membentuk komitmen organisasi yang tinggi, pada akhirnya akan menumbuhkan rasa nyaman dan keamanan untuk terus menjadi di dalam perusahaan sehingga dapat meminimalkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Sinau Andandani Ekonomi (SAE) atau yang biasanya disebut dengan KOPERASI "SAE" PUJON atau "Belajar Memperbaiki Ekonomi" sehingga dijadikan nama Koperasi yang berbasis di daerah Pujon di Malang (Jawa Timur) ini Robbins (2008:120), kepemimpinan transformasional pada intinya ialah menekan bahwa seorang atasan perlu memberikan dorongan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas mereka lebih dari yang mereka harapkan.

Koperasi SAE Pujon didirikan pada tanggal 30 Oktober 1962 yang didirikan di Jalan Brigjen Abdul Manan Wijaya No.16, Ngroto, Pujon, Malang. Koperasi ini sama dengan koperasi lain yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Karena itu dengan tidak adanya komitmen organisasi yang baik, modal besar dan teknologi canggih tidak akan mampu membawa kesuksesan bagi perusahaan.

Manusia selalu memainkan peran aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi publik maupun organisasi bisnis, oleh area itu manusia menjadi perencana, aktor dan menentukan realisasi tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuannya bukan dapat direalisasikan tanpa peran aktif manusia, namun alat canggih organisasi publik yang dimiliki dan bisnis, tidak akan memberi manfaat bagi organisasi itu tersebut. penelitian Kumar, et al (2012) budaya organisasi dan organisasi komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, ini menunjukkan hubungan timbal balik antara variabel yang ada dalam penelitian ini, ketika budaya organisasi yang kuat membentuk komitmen organisasi yang tinggi, pada akhirnya akan menumbuhkan rasa nyaman dan keamanan untuk terus menjadi di dalam perusahaan sehingga dapat meminimalkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Sinau Andandani Ekonomi (SAE) atau yang biasanya disebut dengan KOPERASI “SAE” PUJON atau "Belajar Memperbaiki Ekonomi" sehingga dijadikan nama Koperasi yang berbasis di daerah Pujon di Malang (Jawa Timur) ini. Koperasi SAE Pujon didirikan pada tanggal 30 Oktober 1962 yang didirikan di Jalan Brigjen Abdul Manan Wijaya No.16, Ngroto, Pujon, Malang. Koperasi ini sama dengan koperasi lain yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Karena itu dengan tidak adanya komitmen organisasi yang baik, modal besar dan teknologi canggih tidak akan mampu membawa kesuksesan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA dan KARAKTERISTIK INDIVIDU PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL” dengan menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari budaya organisasi, kepuasan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional di KOP “SAE” PUJON ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan juga karakteristik individu terhadap komitmen organisasional di KOP “SAE” PUJON ?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional di KOP “SAE” PUJON ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di KOP “SAE” PUJON ?
5. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional di KOP “SAE” PUJON ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan karakteristik individu berpengaruh pada komitmen organisasional
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan karakteristik individu pada komitmen organisasional.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasional
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional
5. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu pada komitmen organisasional

1.1 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu ?

1. Manfaat praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam pengembangan suatu organisasi dan pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Teoritis
Dapat menjadi referensi dan entri bagi mereka yang membutuhkan informasi tentang budaya organisasi, kepuasan kerja dan karakteristik individu yang mempengaruhi komitmen organisasi.

KAJIAN TEORI

2.1.1 Komitmen Organisasional

Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa, “komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu : kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi”.

Triharso (2012 : 95) mengungkapkan bahwa sebuah komitmen organisasi itu adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan kepada organisasi dari proses yang berkelanjutan. Sebagai anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi itu. Menurut Istijanto (2010 : 244) berpendapat bahwa komitmen adalah dedikasi atau dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting baginya. Lebih lanjut Istijanto (2008: 205) mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan

atau loyalitas. Seperti diungkapkan Mowday dan Steers (dalam Istijanto 2008: 205), suatu komitmen yaitu loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, departemen, atau terhadap pekerjaan itu. Sebagai suatu prinsip diri sendiri organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans dalam Kaswan, 2009: 293)..

2.1.2 Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi yaitu tradisi, sikap, nilai dan prinsip yang memberi pengaruh cara anggota organisasi. Werther dan Davis (1996:47) mendefinisikan bahwa budaya perusahaan sebagai "produk semua segi organisasi orangnya, keberhasilannya dan kegagalannya yang secara sadar atau di bawah sadar, dijalankan dalam kegiatan organisasi sehari-hari, sedangkan pendapat Ashby, 1999:5 mendefinisikannya sebagai "cara hidup suatu kelompok, yaitu perusahaan atau organisasi", dan (Wheelen and Hunger, 1996:134) mendefinisikannya sebagai "nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya". Beberapa penulis lainnya mendefinisikan budaya organisasi sebagai "cara kita melakukan sesuatu di sekitar kita" dan "beberapa nilai dominan yang didukung oleh organisasi" (Bower dalam Deal dan Kennedy, 2000:4); dan "serangkaian asumsi yang secara implisit dipegang oleh kelompok dan yang menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan"(Kreitner dan Kinicki, 2006:43)

2.1.3 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Menurut Rivai (2004:475) "kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja". Definisi lain kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkannya dan menilai semua aspek pekerjaannya, sehingga itu timbul dalam dirinya perasaan senang atau tidak senang dengan situasi kerja dan juga rekan kerjanya(Slamet,2007:203).Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan sejumlah cara. Misalnya daripada berhenti, karyawan

dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kepada mereka.

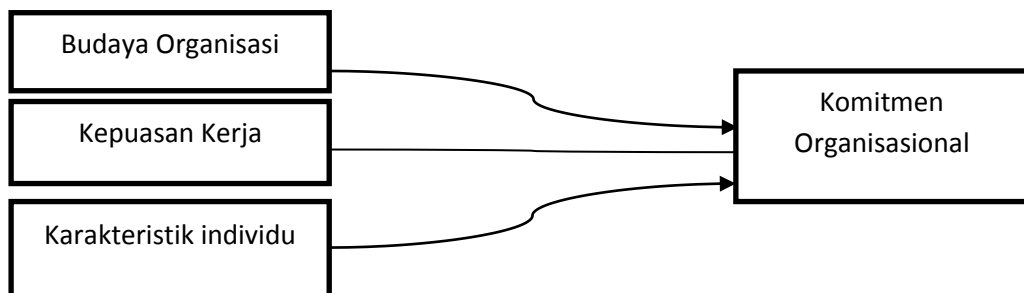
2.1.4 Karakteristik Individu

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karena suatu karakteristik seseorang itu tidak dapat dibedakan.

Thoha (2007:34) berpendapat mengenai sebuah karakteristik individu dimana karakteristik pengharapan kebutuhan dan kepercayaan pribadi pengalaman masa lalunya. ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pendekatan yang digunakan peneliti di samping untuk menggali data dari responden, juga untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2005: 16).

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan KOP “SAE” PUJON yang berkedudukan di Jalan Brigjen Abdul Manan Wijaya no 16 Pujon Malang.

Waktu Penelitian

Periode waktu penelitian dilakukan pada bulan maret 2018 sampai dengan bulan Juli 2018.

3.2 Populasi dan Sampel**3.2.1 Populasi**

Menurut sugiyono (2008:80) menjelaskan bahwa “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulannya”. Sedangkan populasi untuk penelitian ini karyawan yang saat ini tercatat di KOP “SAE” PUJON yaitu sebanyak 308 orang

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2006,118) memberikan penjelasan tentang sampel, yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2002 :109) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Jika subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Apabila subjeknya lebih besar dari 100, maka bisa diambil antara 10-15%. “sampel harus representatif dalam arti segala karakteristik populasi hendaknya dalam sampel yang diambil”

3.3 Metode yang digunakan

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis guna memperoleh data tentang budaya organisasi, kepuasan kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasional. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju (SS) :Skor 5
- b. Setuju(S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

Nama instansi : Kop “SAE” Pujon 3

Alamat Instansi : Jalan Brigjen Abdul Manan Wijaya no 16 Pujon Malang

Koperasi Susu *Sinau Andandani Ekonomi* (Belajar Memperbaiki Ekonomi) di Pujon, atau yang biasa disebut dengan KOP “SAE” pujon pada mulanya didirikan pada tahun 30 oktober 1962 yang bertempat di jl.abdul manan 16 pujon malang. Pada tahun 1968 Koperasi Susu “SAE” Pujon resmi berstatus badan hukum yakni Nomor 2789/II/12-1967 pada tanggal 16 Agustus 1968. Dalam perjalanan waktu, SAE Pujon mampu menjaga kinerjanya dengan meningkatkan produktivitas, sekaligus mensejahterakan anggota yang kini sudah pada kisaran 8 ribu orang. Total produksi susu sapi rerata 80 ton per hari atau sekitar 6,7% dari total produksi susu di Jatim sebesar 1.200 ton per hari pada 2017.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari organisasi KOP “SAE” Pujon Malang, dimana yang dijadikan sebagai responden adalah berjumlah 77 responden yang berstatus karyawan/pegawai.

4.2 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data ditunjukkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini menyebar normal atau tidak.

Tabel 4.8
Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
	Mean	,0000000
Normal Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,27054042
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,061
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,669
Asymp. Sig. (2-tailed)		,763

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah 2018

Pada tabel 4.8 dilihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) mempunyai nilai sebesar 0.763 lebih besar dari 0,5. Maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.3 Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan analisis statistik pengaruh variabel bebas pada variabel terikat yang diolah melalui program komputer *SPSS For Windows Release 14* sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,896	1,415		,633	,529
	x1	-,023	,088	-,026	-,266	,791
	x2	,846	,108	,708	7,848	,000
	x3	,110	,093	,107	1,187	,239

a Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer diolah 2018

Pada Tabel 4.9 tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda untuk variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,896 + -0,023 + 0,846 + 0,110 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Karakteristik Individu

e = error

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,896 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Karakteristik bernilai nol, maka skor keputusan pembelian adalah sebesar 0,896.
- Berdasarkan nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa tidak adanya dampak penting terhadap keputusan Komitmen Organisasional sehingga variabel Budaya Organisasi tidak dapat diinterpretasikan.
- Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh dampak penting terhadap Komitmen Organisasional, artinya jika variabel Kepuasan Kerja meningkat maka Komitmen Organisasional akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Berdasarkan nilai signifikansi dari variabel Karakteristik Individu menunjukkan bahwa tidak adanya dampak penting terhadap Komitmen Organisasional sehingga variabel Karakteristik Individu tidak dapat diinterpretasikan.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari VIF, jika VIF kurang dari 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya organisasi	,680	1,471
	Kepuasan Kerja	,814	1,228
	Karakteristik Individu	,816	1,225

a Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data Primer diolah 2018

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,1$, sehingga dapat disimpulkan antar variabel bebas tidak terdapat gejala multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas di dalam model regresi yaitu :

- Apabila nilai sig $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila nilai sig $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Uji heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,277	,803		1,590	,116
	Budaya Organisasi	-,007	,050	-,019	-,132	,896
	Kepuasan Kerja	,005	,061	,010	,075	,941
	Karakteristik Individu	-,019	,053	-,046	-,357	,722

a Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data Primer, 2018

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas pada Tabel 4.11 tersebut, nilai signifikan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,896, nilai signifikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,941 dan nilai signifikan variabel Karakteristik Individu sebesar 0,722. Berdasarkan nilai signifikan tersebut, jadi kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas

4.2.5 Uji Hipotesis

a. Uji F

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional..

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA(b)

Model		F	Sig.
1	Regression	25,937	,000(a)
	Residual		
	Total		

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah 2018

Bila dilihat pada Tabel 4.12, didapatkan hasil analisis uji f sebesar 25,937 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena tingkat signifikan $F < 6,494$, maka hal ini disimpulkan secara bersama-sama mempunyai dampak yang antara variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional. Sehingga hipotesis 1 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Budaya Organisasi yang dibentuk dari orientasi terhadap tim, inovasi dan pengambilan resiko dan stabilitas yang diapresiasi terpenting pada KOP “SAE” Pujon Malang yaitu inovasi dan pengambilan resiko.
- b. Kepuasan Kerja yang dibentuk dari rekan kerja, gaji dan atasan yang diapresiasi terpenting pada KOP “SAE” Pujon Malang yaitu rekan kerja

- c. Karakteristik individu yang dibentuk dari usia, persepsi dan sikap yang diapresiasi terpenting pada KOP “SAE” Pujon Malang yaitu persepsi.
2. Hasil dari jawaban responden maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi yang berindikator orientasi terhadap tim, inovasi dan pengambilan resiko, serta stabilitas tidak memiliki dampak penting terhadap Komitmen Organisasional.
3. Hasil dari jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja yang terdiri dari indikator rekan kerja, gaji dan atasan memiliki dampak penting terhadap Komitmen Organisasional
4. Hasil dari jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik yang terdiri dari indikator umur, persepsi dan sikap tidak memiliki dampak penting terhadap Komitmen Organisasional.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan berbagai kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Budaya Organisasi dengan pernyataan terendah yaitu : setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan daripada kepentingan sendiri. Maka hendaknya organisasi berusaha meningkatkan budaya organisasi dengan cara mensosialisasikan nilai-nilai yang diutamakan terhadap kepentingan pribadi.
- b. Kepuasan kerja dengan pernyataan terendah yaitu : atasan saya mengutamakan prestasi kerja, maka hendaknya apabila ada salah satu karyawan prestasi kerjanya kurang baik hendaknya atasan membimbing karyawan tersebut. Atasan hendaknya lebih dekat dengan bawahan dan menunjukkan kinerjanya sebagai atasan organisasi sehingga kepuasan kerja karyawan yang terkait dengan kepemimpinannya menjadi lebih baik lagi.
- c. Karakteristik Individu dengan pernyataan terendah yaitu : saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Karakteristik individu pada KOP “SAE” Pujon Malang sudah baik, namun masih ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki oleh perusahaan, yakni mengenai perbedaan usia. Untuk itu organisasi diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi perbedaan beban kerja dan hasil kerja yang disebabkan oleh usia diantara karyawan. Dengan demikian apabila perusahaan dapat mengatasi persoalan tersebut, maka diharapkan para karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih tinggi dalam hal hasil kerja tanpa memandang usia.

5.3 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah keterbatasan ruang lingkup penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan KOP “SAE” Pujon Malang, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat diterapkan oleh karyawan Koperasi



DAFTAR PUSTAKA

- Deal, T.E., and Kennedy, A.A. 2000. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Cambridge, Massachusetts: Perseus Publishing.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2012. "A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational Culture And the Important of their Commitment". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5, May 2012, pp. 9 – 42
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati & Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Robbins , Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Triharso, A. 2012. *Talent Management: Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikan Gaji*. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.

*Ulya Munzilatul Qushwa Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

** Dr. Hadi Sunaryo ,M,M Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma.