

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT***

**Studi pada Karyawan di *Head Office* Shafira Corporation  
Dalam Upaya Peningkatan Performa Kerja Karyawan**

**Oleh :  
Amanda  
NPM. 190420140059**

**TESIS**

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Naskah Tesis  
Guna Memperoleh Gelar Magister Profesi Psikologi  
Program Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran  
Pendalaman Psikologi Industri dan Organisasi



**UNIVERSITAS PADJADAJARAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI  
JATINANGOR  
2016**

## ABSTRAK

**Amanda. 190420140059.** Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Karyawan *Head Office* di Shafira Corporation. Dibawah bimbingan : **Dr. Marina Sulastiana, M.Si dan Zahrotur Hinduan, S.Psi, MOP., Ph.D**

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen kritis dalam keberlangsungan sebuah organisasi dan memberi peran yang sangat penting terhadap tercapainya tujuan organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan menjadi suatu petunjuk dan arahan yang digunakan karyawan untuk bersikap dan membentuk bagaimana organisasi tersebut mengambil keputusan. Penelitian ini didasarkan pada fenomena bahwa alasan keterikatan karyawan terhadap organisasinya (komitmen karyawan terhadap organisasi) merupakan isu yang baru-baru ini menjadi perhatian banyak organisasi karena jenis komitmen karyawan memberikan pengaruh pada bagaimana performa kerja karyawan tersebut. Budaya organisasi yang menjadi anteseden dan faktor penting dalam membentuk alasan keterikatan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi membuat peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen terhadap organisasi karyawan (*affective, continuance, dan normative*). Variabel budaya organisasi yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini akan didasari oleh model budaya organisasi oleh Denison, sedangkan variabel komitmen terhadap organisasi yang menjadi variabel terikat akan didasari oleh konsep dan teori Allen dan Mayer (1997). Melalui teknik sampling bertingkat, penelitian ini dilakukan kepada 88 karyawan di kantor pusat Shafco. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi yang terbentuk dari persepsi karyawan akan budaya organisasi yang terdiri dari *involvement, consistency, adaptability, dan mission* terhadap masing-masing komponen pada komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu *affective, continuance, dan normative commitment*. Pengaruh antara dua variabel tersebut diukur menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan hasil signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap masing-masing komponen *organizational commitment* adalah *affective commitment* (37,2%), *normative commitment* (18,5%) dan yang terakhir adalah *continuance commitment* (24,5%). Hal ini dapat memberi makna bahwa persepsi karyawan akan budaya organisasi memberi pengaruh paling banyak terhadap pembentukan komitmen afektif

Kata Kunci : *Affective commitment, continuance commitment, normative commitment, Organizational commitment, Organizational Culture,*

## **ABSTRACT**

**Amanda. 190420140059.** *The Influence of Organizational Culture Towards Organizational Commitment of Employees in Shafco Head Office. Under the supervision of : Dr. Marina Sulastiana, M.Si and Zahrotur Hinduan, S.Psi, MOP., Ph.D*

*Organizational culture is a critical factor in enhancing the attainment of organizational goals and objectives. When an organization has a strong corporate culture, it will be perceived as a code of conduct that drives how employees in an organization will behave accordingly to its basic values and assumptions. This research is based on the phenomenon that organizational culture which embedded in organization environment is one of the antecedents that has an impact towards organizational commitment (Allen and Mayer, 1990). Organizational commitment itself is vital to contemporary organizational success. In this respect, the components of organizational culture as the independent variables were derived from Denison's model and the components of organizational commitment as the dependent variable were derived from Allen and Mayer's model. 88 participants were recruited through stratified random sampling and were applied into adaptation questionnaires measuring organizational culture and organizational commitment. Analysis of the data was done using simple regression analysis. The study found that there is a significant influence of organizational culture towards employee commitment to the organization that formed by employees perception about organizational culture which contains four dimensions namely involvement, consistency, adaptability, and mission towards each components of organizational commitment specifically, affective, continuance, and normative commitment. In sequence, the result shows that affective commitment was strongly influenced by organizational culture by 37,2%, normative commitment was strongly influenced by organizational culture by 24,5%, and last normative commitment was strongly influenced by organizational culture by 18,5%. Generally, it was noted that organizational culture has the strongest and significant impact towards one of the components in organizational commitment, that is affective commitment*

*Key words : Affectice commitment, continuance commitment, normative commitment, Organizational commitment, Organizational Culture,*