

PENGARUH TIM KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Studi Kausal di PT. Indah Cup Sukses Makmur

Oleh :

Joko Supriyanto dan Ahmad Faisal

Mahasiswa dan Dosen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta

Email : ahmad@unsurya.ac.id

Abstract

This objective of this research is to study the effect of the work team, organization culture, and job satisfaction on the organization commitment. This research was conducted at PT. Indah Cup Sukses Makmur, Bogor, West Java. the method used to analyze this research is the causal study or path analyze. The sample of this research were 110 employee, and at selected randomly.

The research result showed, there is effect positive and significant work team on job satisfaction, there is effect positif and significant organization culture on job satisfaction, there is effect work team on commitment organization, there is effect positive and significant organization culture on commitment organization, there is effect positif and significant job satisfaction on komitmen organization.

Best on the result of the reseacrh, can be concluded that the commitment organization were effect by work team, organization culture, and job satisfaction employees.

Keywords: *Work team, organization culture, job satisfaction, commitment organization*

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dewasa ini telah berkembang lebih dari sekedar mengenai hubungan perburuhan maupun pekerjaan administratif saja. Namun lebih terintegrasi kedalam proses manajemen serta perencanaan strategis perusahaan.

Seperti halnya PT. Indah Cup Sukses Makmur, menyadari betul, bahwa kualitas mutu yang terkandung di dalam produk barang yang dihasilkannya tidak mungkin ada tanpa mutu di dalam pemrosesannya, mutu dalam pemrosesan tersebut pun tak akan mungkin ada tanpa adanya sebuah proses manajemen organisasi yang tepat pula. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan, sangat dibutuhkan komitmen dari para karyawannya.

Namun permasalahan yang muncul adalah, bahwa konsep membangun komitmen karyawan memang bukan hal yang mudah, walaupun bukan pula hal mutlak yang tak bisa dilakukan oleh perusahaan. Memang secara umum komitmen karyawan PT. Indah Cup Sukses Makmur sudah cukup baik. Hal itu terlihat dari tingkat *turnover* karyawan yang masih berada dibawah nilai batasannya, yaitu dibawah 10% dari jumlah karyawan yang aktif sebesar 200 karyawan. Dimana bagian kepersonaliaan, membuat suatu batasan besaran jumlah yang diharapkan agar *turnover* karyawan tidak melebihi 10% dari jumlah karyawan yang ada.

Perspektif mengenai karyawan sebagai tim kerja dalam perusahaan menjadi perhatian yang sangat penting sebagai tempat kejadian yang penting dalam proses-proses produksinya. Dimana interaksi kerja tersebut memiliki potensi menghubungkan, sebagai tempat bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan, membagi tanggungjawab, dan mempelajari keterampilan yang baru. Oleh karena itu diperlukan kesadaran pada peran masing-masing dalam hal ini perusahaan dan karyawan untuk saling meningkatkan nilai-nilai perilaku kerja yang baik agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud.

Artinya budaya-budaya kerja yang dipraktikkan di PT. Indah Cup Sukses Makmur, bisa menjadi motor penggerak bagi para individu dalam berperilaku di lingkungan perusahaan. Jadi dengan demikian, artinya efek daripada budaya organisasi dapat melingkupi seluruh atau sebagian pola perilaku anggota organisasi dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal perusahaan.

Layaknya sebuah aset, memperlakukan karyawan hanyalah sebagai sumber daya saja pun bukanlah kebijakan baik yang hanya diambil keuntungan tanpa melihat faktor di dalamnya. Manusia sebagai entitas kehidupan yang sangat kompleks dalam jalannya aktivitas perusahaan, membutuhkan berbagai upaya dalam memperlakukannya. Perlakuan-perlakuan tersebut tentunya dalam upaya memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Namun demikian, kenyataannya masih saja terjadi ketidakpuasan karyawan. Tentu hal ini perlu dicari akar permasalahannya. Namun kenyataannya pula, bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dan tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan terkadang berbeda dengan seorang karyawan lainnya.

Dengan demikian, diperoleh gambaran, bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dianggap sebagai konstruk faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam mencapai produktivitas serta tujuan-tujuan organisasi.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan tersebut diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah tim kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
4. Apakah tim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teori

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Colquitt *“as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization”* atau (sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi). Selanjutnya menurut McShane, komitmen organisasi merupakan perasaan emosional seseorang untuk keterikatan, keterlibatan dalam indentifikasi organisasi. Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen, adalah sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Kemudian komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki, komitmen organisasi adalah mencerminkan

tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai komitmen organisasi tersebut di atas, maka dapat disintesiskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap bersepakat pada diri sendiri terhadap organisasi untuk mengikatkan diri, bertindak sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja. Dimensi komitmen organisasi; a). komitmen efektif; 2). Komitmen berkelanjutan; 3). Komitmen normatif.

2. Tim Kerja

Tim kerja menurut Colquitt adalah “a team consists of two or more people who work interdependently over some time period to accomplish common goals related to some task oriented purpose” (sebuah tim terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja dan saling bergantung satu sama lain selama beberapa periode waktu untuk mencapai tujuan bersama yang terkait dengan beberapa tujuan yang berorientasi pada tugas). Tim kerja menurut Robbins, merupakan bagian dari kelompok kerja, tim dibangun untuk kebermanfaatan (simbiosis) pada interaksi antar anggota. Selanjutnya menurut Steven L. McShane, tim kerja adalah kelompok yang berisi dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain, saling mempertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan bersama yang sesuai dengan tujuan organisasi, dan menjadikan diri mereka sebagai entitas sosial di dalam organisasi. Menurut Umam, tim kerja adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan, dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas mengenai apa itu tim kerja, maka dapat disintesiskan bahwa tim kerja adalah suatu kelompok kerja yang anggotanya terdiri lebih dari satu orang yang memiliki keterikatan hubungan interaksi satu dan lainnya, kesamaan tujuan, untuk kebermanfaatan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dimensi tim kerja terdiri dari; 1). konteks, 2). komposisi, 3). Proses, dan 4). Dukungan organisasi.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Colquitt adalah “organization culture as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes and behaviors of its employees” (budaya organisasi adalah sebagai pengetahuan sosial yang dipercayai bersama dalam sebuah organisasi mengenai aturan-aturan, norma-norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap-sikap dan perilaku-perilaku dari seluruh karyawan). Menurut Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya organisasi menurut McShane, budaya organisasi adalah nilai dan asumsi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Luthans, budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang memungkinkan anggota-anggotanya untuk memahami peran mereka dalam organisasi dan norma-norma organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai, batasan-batasan yang di anut dalam sebuah organisasi yang

melandasi perilaku para anggotanya yang di turunkan dari generasi ke generasi karyawan, dan sebagai perangkat sosial identitas pada organisasi tersebut. Dimensinya yaitu; 1). Artefak, 2). Peraturan-peraturan, 3). Pembagian nilai-nilai, 4). Keragaman, 5). Agresivitas, dan 6). Iklim organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, kepuasan kerja adalah sebagai hasil dari sikap emosional yang bersifat menyenangkan dari pengukuran satu pekerjaan atau satu pengalaman. Dengan kata lain kepuasan kerja mempresentasikan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Robbins menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang di hasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kreitner dan Kinici, kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. McShane mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaan dan konteks kerja mereka.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diutaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat tanggapan perasaan dinamis karyawan terhadap berbagai karakteristik didalam organisasi ditempat ia bekerja berdasarkan nilai-nilai kepuasan yang dianutnya. Adapun dimensi-dimensi untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilakukan dengan mengacu indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut: 1). Pekerjaan itu sendiri, 2). Kompensasi, 3). Hubungan kerja, 4). Peluang pengembangan diri, 5). Organisasi itu sendiri.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Masoud (2013)
Penelitian ini berjudul *The effect of organizational culture, teamwork, and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital* (Pengaruh Budaya Organisasi, tim kerja, dan pengembangan organisasional terhadap komitmen organisasi: melalui peran sumberdaya manusia. Hasil penelitiannya adalah bahwa budaya organisasi, kerja tim, dan pengembangan organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Defina (2018)
Penelitian ini berjudul *Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2*. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikan variabel teamwork terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,002. Hal tersebut membuktikan bahwa *teamwork* mampu mempengaruhi kepuasan kerja karena nilai signifikan.
3. Taurisa (2012)
Judul penelitiannya adalah *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Hasil penelitiannya adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4. Fathia (2018)
Penelitiannya berjudul Pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasional (studi kasus: pada PT. Perta Arun Gas di Lhokseumawe). Teknik pengambilan sampel adalah teknik sensus. Analisis linear berganda digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel yang terlibat. Hasil penelitian menyatakan bahwa tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoretik, serta kerangka berpikir yang telah diuraikan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta hipotesis dalam penelitian ini, maka tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut:

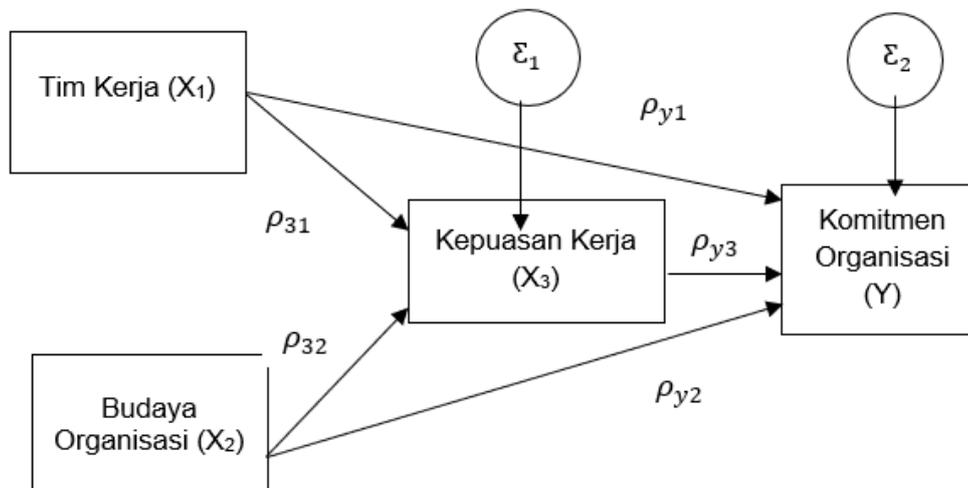
1. Untuk mengetahui pengaruh tim kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh tim kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indah Cup Sukses Makmur yang beralamat di Jalan Narogong Raya, Kelapa Nunggal, Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Pengambilan data-data yang diperlukan serta pengolahan data didalam penelitian ini, dilakukan oleh penulis mulai pada bulan April 2019 hingga bulan Agustus tahun 2019.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif dalam bentuk survei dengan pendekatan kausal menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). yaitu untuk mengukur hubungan antar variabel atau untuk melihat bagaimana dampaknya suatu variabel bebas memengaruhi variabel terikatnya sebagaimana alur glayutan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Rancangan pendekatan analisis jalur

Keterangan:

X₁ = Tim Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasi

Model hipotetik pengaruh tim kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Indah Cup Sukses Makmur yang berjumlah 200 orang karyawan pada bagian produksi. Pengambilan sampel adalah *Probability sampling Simple Random Sampling* atau pengambilan sampel dari populasi secara acak. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* sebagaimana berikut ini:

$$n = N / [1 + (N \cdot e^2)]$$

$$n = 200 / [1 + (200 \cdot 0,05^2)]$$

$$n = 200 / [1 + 0,5]$$

$$n = 133,33 \text{ (di bulatkan menjadi 134)}$$

Dengan demikian, maka sampel didalam penelitian ini berjumlah 134 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengambilan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket dengan menggunakan skala penilaian. Dimana skala penilaian yang di sediakan adalah dari angka 1 hingga angka 5. Adapun kriteria interpretasi dari masing-masing angka nilai tersebut sebagai berikut; (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak Setuju, dan (1) Sangat Tidak Setuju.

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Komitmen Organisasi (Y)

a. Definisi Konseptual Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah suatu sikap bersepakat pada diri sendiri terhadap organisasi untuk mengikatkan diri, bertindak sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.

b. Definisi Operasional Komitmen Organisasi (Y)

Yaitu tingkat komitmen karyawan di PT. Indah Cup Sukses Makmur. Operasionalisasi pengukuran variabel komitmen organisasi mencakup 3 (tiga) dimensi yakni: a). komitmen afektif, b). komitmen berkelanjutan, dan c). komitmen normatif.

c. Kisi-kisi instrumen komitmen

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen komitmen organisasi (Y)

Indikator	Sub Indikator
Komitmen afektif	Meliputi identifikasi karyawan (status kepegawaiannya), tingkat pengendalian diri karyawan, pengalaman-pengalaman masa lalu
Komitmen berkelanjutan	Meliputi hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kerugian jika meninggalkan perusahaan, pertimbangan antara investasi dan pertimbangan itu sendiri, apakah seseorang tetap berada di perusahaan tersebut atau mencari pekerjaan alternatif lainnya
Komitmen normatif	Meliputi rasa tanggung jawab atas pekerjaan, pengaruh keluarga dan budaya masyarakat, proses sosialisasi saat baru masuk dalam organisasi, balas budi yaitu semacam komitmen karena seseorang mendapatkan sesuatu dari perusahaan, kepercayaan akan timbal balik dalam memberi

2. Instrumen Tim Kerja

a. Definisi Konseptual Tim Kerja (X₁)

Tim kerja adalah suatu kelompok kerja yang anggotanya terdiri lebih dari satu orang yang memiliki keterikatan hubungan interaksi satu dan lainnya, kesamaan tujuan, untuk kebermanfaatan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Definisi Operasional Tim Kerja (X₁)

Mengacu pada definisi konseptual, maka definisi operasional tim kerja adalah tanggapan atau ungkapan para karyawan PT. Indah Cup Sukses Makmur mengenai karakteristik tim kerja. Operasionalisasi variabel tim kerja dalam penelitian ini mencakup 4 (empat) dimensi yakni; a). Konteks b). Komposisi c). Proses dan d). Dukungan organisasi.

c. Kisi-kisi instrumen tim kerja (X₁)

Tabel 2. Kisi-kisi instrumen tim kerja (X₁)

Indikator	Sub Indikator
Konteks	Meliputi tujuan tim, struktur tim, ukuran tim
Komposisi	Meliputi kepemimpinan, kejelasan peran anggota, kemampuan anggota, perbedaan atribut demografi anggota
Proses	Meliputi hasil secara kualitatif dan kuantitatif, konflik, komunikasi, kerjasama
Dukungan organisasi	Meliputi sarana, reward

3. Instrumen Budaya Organisasi (X₂)

a. Definisi Konseptual Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai, batasan-batasan yang di anut dalam sebuah organisasi yang melandasi perilaku para anggotanya yang di turunkan dari generasi ke generasi karyawan, dan sebagai perangkat sosial identitas pada organisasi tersebut.

b. Definisi Operasional Budaya Organisasi (X₂)

Yaitu tanggapan para karyawan PT. Indah Cup Sukses Makmur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan budaya organisasi yang mencakup norma-norma, nilai-nilai maupun kebiasaan-kebiasaan di perusahaan tersebut. Operasionalisasi variabel budaya organisasi (X₂) dalam penelitian ini akan di ukur melalui 6 (enam) dimensi indikator; 1). Artefak 2). Peraturan-peraturan 3). Pembagian nilai 4). Keragaman 5). Agresivitas dan 6). Iklim organisasi.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi (X₂)

Indikator	Sub Indikator
Artefak	Meliputi simbol-simbol, pakaian kerja, bahasa, struktur organisasi, upacara-upacara, cerita-cerita tentang organisasi
Peraturan-peraturan	Meliputi implementasi, kontrol, kebijakan-kebijakan organisasi
Pembagian nilai	Meliputi sosialisasi, norma-norma, solidaritas, pemahaman nilai budaya organisasi
Keragaman	Sejauh mana independensi anggotanya, demografi anggota, keadilan
Agresivitas	Sejauh mana budaya organisasi berkompetitif, berinovasi, tanggungjawab sosial
Iklim Organisasi	Bagaimanakah ciri khas perusahaan, komunikasi dalam hierarki organisasi, antara perusahaan dengan karyawan, komunikasi antar karyawan, komunikasi dengan pihak terkait.

4. Instrumen Kepuasan Kerja (X₃)

a. Definisi Konseptual Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat tanggapan perasaan dinamis karyawan terhadap berbagai karakteristik didalam organisasi ditempat ia bekerja berdasarkan nilai-nilai kepuasan yang dianutnya.

b. Definisi Operasional Kepuasan Kerja (X₃)

Yaitu tanggapan karyawan PT. Indah Cup Sukses Makmur yang berkaitan dengan kepuasan kerja mereka. Operasionalisasi variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup 5 (lima) indikator pengukurannya, yakni: 1). Pekerjaan itu sendiri 2). Kompensasi 3). Hubungan kerja 4). Peluang pengembangan diri dan 5). Organisasi itu sendiri.

c. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerjai (X₃)

Indikator	Sub Indikator
Pekerjaan itu sendiri	Mencakup kesesuaian pekerjaan dengan yang diinginkan, tingkat kesulitan pekerjaan, karakter pekerjaan, tingkat jabatan
Kompensasi	Mencakup tingkat kewajaran atau ideal imbalan yang diterima atas pekerjaan, reward atau penghargaan, keamanan kerja
Hubungan kerja	Mencakup hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan bawahan, hubungan kerja antar departemen
Peluang Pengembangan diri	Mencakup peluang promosi jabatan, transparansi informasi kepegawaian, pelatihan-pelatihan, keadilan perlakuan karir (diskriminasi atau tidak)
Organisasi itu sendiri	Mencakup nilai perusahaan

G. Uji Instrumen Penelitian

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh penulis melalui penyebaran kuesioner sudah relevan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan secara 67nstrumen dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Adapun rumus *Product Moment* tersebut sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \dots\dots\dots(1)$$

Sumber : Umar (2013:53)

Keterangan :

- r = korelasi
- n = jumlah responden
- X = skor tiap nomor pertanyaan
- Y = skor total

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik instrumen tersebut, maka selanjutnya nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} *Product Moment*. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan nilai r pada taraf signifikan (α) 0,95%. Adapun kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a) Bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($n=24, dk = n-2$) = 0.404, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b) Bila r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan nilai r_{tabel} ($n=24, dk = n-2$) = 0.404, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Perhitungan Reliabilitas

Uji ini untuk mengetahui kekonsistensian instrumen-instrumen dalam hal ini pertanyaan pada kuesioner yang akan digunakan oleh penulis. Uji reliabilitas menggunakan rumus uji *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: Dirwan (2019:247)

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir instrumen
- σ_t^2 = varians total
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians setiap butir

Selanjutnya dari hasil perhitungan nilai *Alpha* (r_{11}) kemudian dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} . Taraf signifikansi yang digunakan didalam penelitian ini adalah 5% atau 0.05. adapun interpretasi apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak reliabel, maka dalam pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini memiliki kriteria-kriteria pengujiannya untuk mengambil suatu kesimpulannya. Adapun kriteria-kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Alpha* lebih besar dari r_{tabel} *Product Moment* ($n=24, dk = n-2$) = 0.404, maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam mengumpulkan data.
- b) Jika nilai *Alpha* lebih kecil dari r_{tabel} *Product Moment* ($n=24, dk = n-2$) = 0.404, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (Y)	29 butir valid	0,943	Reliabel
Tim Kerja (X ₁)	26 butir valid	0,931	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	27 butir valid	0,934	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	29 butir valid	0,960	Reliabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penyajian deskripsi data dalam penelitian ini, di maksudkan guna memberikan informasi tentang gambaran data hasil penyebaran kuesioner kepada responden didalam penelitian sebagaimana yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tim Kerja (X ₁)	110	48	75	123	100.90	9.693
Budaya Organisasi (X ₂)	110	53	82	135	108.33	12.149
Kepuasan Kerja (X ₃)	110	76	67	143	106.43	13.599
Komitmen Organisasi (Y)	110	57	86	143	109.74	12.009
Valid N (listwise)	110					

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Hipotesis pengujiannya adalah sebagai berikut:

H₀ : Data berdistribusi normal, jika probabilitas (signifikansi) > 0,05.

H₁ : Data tidak berdistribusi normal, jika probabilitas (signifikansi) ≤ 0,05

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Data Variabel	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (Y)	0,124	Berdistribusi normal
Tim Kerja (X ₁)	0,200	Berdistribusi normal
Budaya Organisasi (X ₂)	0,075	Berdistribusi normal
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,200	Berdistribusi normal

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data memiliki tujuan bahwa data-data didalam penelitian ini memiliki variasi atau keragaman nilai yang sama. Sebagai kriteria pengujian penghitungan uji homogenitasnya adalah sebagai berikut:

H₀ : Data dinyatakan homogen jika nilai probabilitas (signifikansinya) > 0,05.

H₁ : Data dinyatakan tidak homogen jika nilai probabilitas (signifikansinya) ≤ 0,05.

Tabel 8. Rekapitulasi Uji homogenitas

Data Variabel	<i>p-value</i> (Signifikansi)	Kesimpulan
X ₁ , Y	0,091	Homogen
X ₂ , Y	0,061	Homogen
X ₃ , Y	0,080	Homogen
X ₁ , X ₃	0,001	Tidak Homogen
X ₃ , X ₃	0,213	Homogen

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05. Untuk mengintrepetasikannya, maka kriteria uji linearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Jika nilai signifikansi pada deviation from linearity > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antar variabel.

H_a : Jika nilai signifikansi pada deviation from linearity < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antar variabel.

Variabel	<i>p-value</i>	Kesimpulan
X ₁ terhadap Y	0,383	Linear
X ₂ terhadap Y	0,071	Linear
X ₃ terhadap Y	0,064	Linear
X ₁ terhadap X ₃	0,254	Linear
X ₂ terhadap X ₃	0,525	Linear

4. Hasil Uji Koefisien Jalur

a. Sub Struktur Jalur Model-1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.640 ^a	.409	.398	10.552	.409	37.021	2	107	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Tim Kerja (X₁)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien residu (ϵ) adalah sebesar $\epsilon^2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.409} = 0.768$.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.131	13.011		-.087	.931
	Tim Kerja (X ₁)	.797	.105	.568	7.562	.000
	Budaya Organisasi (X ₂)	.251	.084	.224	2.986	.004

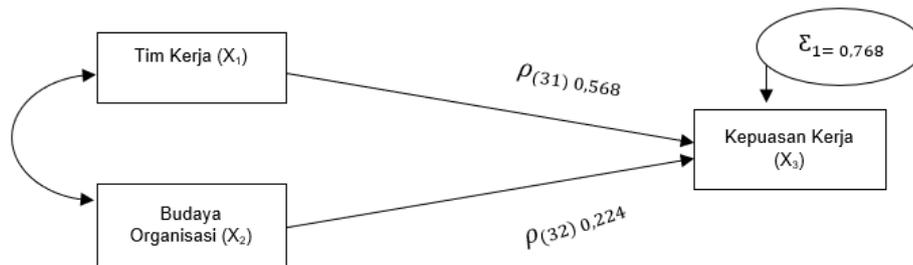
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X₃)

Berdasarkan perolehan nilai-nilai koefisien dan residu, maka dapat diperoleh persamaan struktural model pada sub-struktur-1 yaitu:

$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \varepsilon$$

$$X_3 = 0,568 X_1 + 0,224 + 0,768$$

Berdasarkan analisis- analisis pada sub-struktur 1, maka diperoleh hasil koefisien model analisis jalur sub-struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 2. Perolehan diagram jalur model sub – struktur-1

b. Sub Struktur Jalur Model-2

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.761 ^a	.579	.567	7.903	.579	48.556	3	106	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X2), Tim Kerja (X1)

Besarnya koefisien residu (ε) adalah $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$ yaitu $\varepsilon_1: \sqrt{1 - 0,579} = 0,648$.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.337	9.745		.958	.340
	Tim Kerja (X1)	.202	.098	.163	2.064	.041
	Budaya Organisasi (X2)	.304	.066	.307	4.636	.000
	Kepuasan Kerja (X3)	.443	.072	.502	6.117	.000

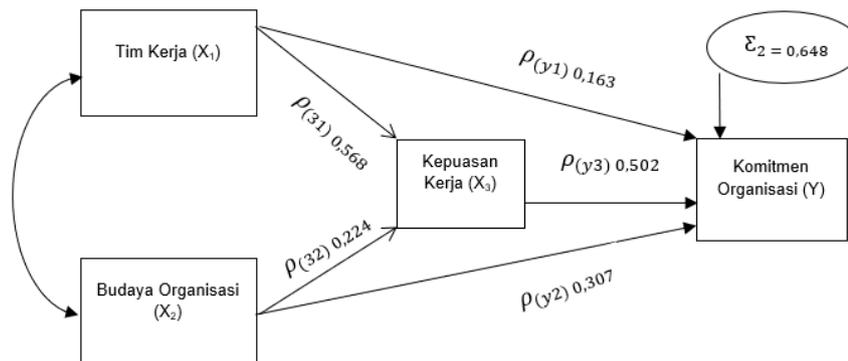
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Merujuk perolehan nilai-nilai koefisien dan residu diatas, maka dapat disusun persamaan struktural model pada sub-struktur-2 yaitu:

$$Y = \rho_{y1} X_1 + \rho_{y2} X_2 + \rho_{y3} X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0,163 X_1 + 0,307 X_2 + 0,502 X_3 + 0,648\varepsilon$$

Berdasarkan analisis- analisis pada sub-struktur 2, maka diperoleh hasil koefisien model analisis jalur secara keseluruhan sebagai berikut:



Gambar 3. Perolehan koefisien jalur antar variabel secara keseluruhan

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari analisis- analisis pengujian hipotesis tersebut diatas, maka dapat disajikan rekapitulasi koefisien jalur pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uji Statistik	Sig.	Hasil Uji Hipotesis
Tim kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,041	H_0 ditolak, artinya terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan
Budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	H_0 ditolak, artinya terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan
Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	H_0 ditolak, artinya terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan
Tim kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X_3)	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	H_0 ditolak, artinya terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan
Budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X_3)	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,004	H_0 ditolak, artinya terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan

b. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Tim kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, kenyataanya bahwa tim kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen para karyawan di PT. Indah Cup Sukses Makmur. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien tim kerja terhadap kepuasan kerja bernilai positif yaitu 0,161 dengan nilai signifikansi sebesar 0.041 lebih kecil dari toleransi kesalahan tingkat keberartian $\alpha = 0.05$. Nilai

koefisien tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tim kerja, maka semakin baik pula tingkat komitmen para karyawan.

2. Budaya organisasi (X₂) terhadap komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka diketahui bahwa budaya organisasi memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indah Cup Sukses Makmur. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien budaya organisasi terhadap kepuasan kerja bernilai positif yaitu 0,307 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi tingkat keberartian $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi di PT. Indah Cup Sukses Makmur, maka semakin baik pula tingkat komitmen para karyawannya.

3. Kepuasan kerja (X₃) terhadap komitmen organisasi (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Indah Cup Sukses Makmur, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja bernilai positif yaitu 0,502 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi tingkat keberartian $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Indah Cup Sukses Makmur, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen para karyawannya.

4. Tim kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (X₃)

Ternyata berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat hubungan keterkaitan antara variabel tim kerja dengan variabel kepuasan kerja para karyawan di PT. Indah Cup Sukses Makmur. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor tim kerja memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu meliputi aspek perkerjaan itu sendiri, kompensasi, hubungan kerja, peluang pengembangan diri, dan organisasi itu sendiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien tim kerja terhadap kepuasan kerja bernilai positif yaitu 0,563 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tim kerja, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja para karyawan.

5. Budaya organisasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (X₃)

Hasil penelitian, membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan kausal yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien tim kerja terhadap kepuasan kerja bernilai positif yaitu 0,224 dengan nilai signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja para karyawan

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, mengenai pengaruh tim kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, studi kausal di PT. Indah Cup Sukses Makmur, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tim kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tim kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, pada akhirnya dapat memberikan suatu pemahaman yang komprehensif bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini PT. Indah Cup Sukses Makmur, dapat dipengaruhi oleh faktor tim kerja, faktor budaya organisasi, dan faktor kepuasan kerja. Berikut adalah implikasi-implikasi dari penelitian ini:

- 1) Bahwa pengelolaan tim kerja yang solid, kemampuan bekerjasama, penyelesaian konflik-konflik dalam tim kerja dengan baik, jelasnya peranan masing-masing karyawan dalam tim, akan berdampak positif pada peningkatan nilai komitmen karyawan terhadap perusahaan PT. Indah Cup Sukses Makmur. begitu pula sebaliknya, jika pengelolaan tim kerja tidak dilakukan secara baik, maka akan menyebabkan menurunnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.
- 2) Ketika nilai-nilai budaya organisasi seperti norma-norma perilaku kerja yang baik dalam bekerja, tidak adanya perlakuan diskriminasi terhadap karyawan, terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta citra baik perusahaan dimata masyarakat sekitar, akan memberikan dampak positif pada peningkatan komitmen karyawan PT. Indah Cup Sukses Makmur. Namun jika nilai-nilai budaya organisasi tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka akan menyebabkan penurunan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- 3) Bahwa ketika para karyawan merasa senang dalam bekerja, hubungan dengan rekan-rekan kerja baik, karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan, atasan bersikap adil terhadap bawahan, serta pendapatan (gaji) para karyawan dipandang sudah sesuai dan layak, serta perusahaan memberikan peluang karir, maka hal itu akan memberikan dampak positif pula terhadap komitmen para karyawan yang bekerja di PT. Indah Cup Sukses Makmur. Namun demikian jika tingkat kepuasan karyawan menurun, maka dapat menurunkan tingkat komitmen para karyawan pula.
- 4) Pembagian nilai-nilai perusahaan secara baik seperti slogan-slogan, solidaritas terbangun dengan baik, nilai-nilai budaya perusahaan tidak bertentangan dengan lingkungan, maka akan memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan para karyawan PT. Indah Cup Sukses Makmur. tapi jika sebaliknya, maka akan memberikan dampak penurunan tingkat kepuasan karyawan.
- 5) Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Dengan demikian, maka dapat ditarik suatu implikasi dari hasil penelitian ini yang mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan

kontribusinya bagi perkembangan teori-teori perilaku organisasi khususnya mengenai tim kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusinya penelitian tentang pengaruh tim kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Indah Cup Sukses Makmur.

C. Saran

Berdasarkan implikasi-implikasi yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut merupakan saran-saran yang dapat disampaikan oleh penulis sebagai berikut:

1) Saran bagi perusahaan:

- a) Kiranya manajemen PT. Indah Cup Sukses Makmur dapat meningkatkan pengelolaan pengelolaan hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kemampuan karyawan dalam hal bekerjasama dalam sebuah tim kerja.
- b) Kiranya perlakuan adil dari para pemimpin terhadap para anggota tim yang dibawahnya, seyogyanya dapat menjadi perhatian, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja tim kerja itu sendiri.
- c) Kiranya manajemen PT. Indah Cup Sukses Makmur untuk lebih memandang bahwa budaya organisasi bukan hanya merupakan warisan masa lalu atau hanya sekedar tulisan-tulisan belaka, namun seyogyanya dapat dipandang sebagai strategi dalam mempertahankan eksistensi perusahaan serta strategi dalam menghadapi persaingan usaha.
- d) Kiranya manajemen PT. Indah Cup Sukses Makmur dapat lebih mengapresiasi kepada karyawan-karyawan yang dinilai berprestasi dalam bekerja dengan cara memberikan penghargaan-penghargaan atau mungkin alternatif lain bentuk penghargaannya, agar para karyawan yang berprestasi merasa ada perhatian dari perusahaan. Disamping itu adanya penghargaan-penghargaan kepada karyawan berprestasi dapat pula memberikan inspirasi kepada karyawan lainnya untuk berprestasi pula.
- e) Kiranya manajemen PT. Indah Cup Sukses Makmur perlu menekankan bahwa sikap saling menghargai pendapat antara atasan dan bawahan, maupun dari bawahan dengan atasan dapat mempengaruhi rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan, oleh karena itu seyogyanya hal itu menjadi perhatian yang penting.
- f) Hendaknya manajemen PT. Indah Cup Sukses Makmur dapat mensosialisasikan mengenai arti, makna bahkan nilai filosofi yang terkandung dalam logo perusahaan, karena hal ini secara langsung dapat mendistribusikan pesan dan harapan perusahaan melalui logo tersebut, sehingga budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai luhur perusahaan dapat menginspirasi individu-individu karyawan yang bernaung dalam perusahaan untuk menerapkan nilai-nilai perilaku yang sama sesuai harapan perusahaan.
- g) Ketika para karyawan dalam hal ini bawahan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, seyogyanya para atasannya dapat memberikan solusi atau bimbingan kepada karyawan tersebut.

2) Saran bagi penelitian selanjutnya:

Agar dapat mengembangkan penelitian serta melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga semakin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh tim kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku pustaka:

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.: PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dirwan, Ahmad. 2019. *Statistika-Aplikasi Praktis Untuk Penelitian*.: Rajawali Pers, Depok.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.: BPFY-Yogyakarta.
- Jason A. Colquitt, LePine dan Wesson. *Organization Behavior*.: McGraw-Hill, New York, 2009
- Luthans, Fred dan Jonathan P. Doh, 2014, *Manajemen Internasional*, Terjemahan Dien Mardiyah.: Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*.: Salemba Empat.: 2014
- Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2018, *Organization Behavior*.: McGraw Hill Education, New York
- Rivai, Veitzal Zainal. Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*.: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*.: CV. Alfabeta.: Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.: CV. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*.: CV. Alfabeta, Bandung.
- Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait.: Jakarta: Salemba Empat, 2017
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*.: Pustaka Setia, Bandung
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*.: PT. Raja Grafindo Persada, Depok.