

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP INOVASI KARYAWAN PT. KUTA CEMERLANG BALI JAYA  
TOURS AND TRAVEL**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun Oleh:  
**Ni Putu Stefani Putri Paramitha**  
**NPM: 14 03 21384**

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA

2021

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP INOVASI KARYAWAN**

**PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel**



**Disusun Oleh :**

**NI PUTU STEFANI PUTRI PARAMITHA**

**NPM : 14 03 21384**

**Telah dibaca dan disetujui oleh :**

**Dosen Pembimbing**



**Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc.**

**28 Juni 2021**



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

**SURAT KETERANGAN**

No. 702/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Senin, 12 Juli 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.     | (Ketua Penguji) |
| 2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota)       |
| 3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.  | (Anggota)       |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Ni Putu Stefani Putri Parmitha

NPM : 140321384

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini Ni Putu Stefani Putri Parmitha telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



**Dekan Budi Suprpto, MBA., Ph.D.**  
REVISI DAN EKONOMIKA

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP INOVASI KARYAWAN PT. KUTA CEMERLANG BALI JAYA  
TOURS AND TRAVEL**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Yogyakarta, 27 Juni 2021

Yang menyatakan



Ni Putu Stefani Putri Paramitha

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, kasih karunia serta penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PE Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik berupa motivasi, nasehat, saran yang sangat membantu. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah Bapa, Tuhan Yesus Kristus, Roh Kudus dan Bunda Maria yang senantiasa memberikan berkat dan rahmat pertolongan yang berlimpah, kekuatan, kesabaran dan rasa percaya diri kepada penulis.
2. Ibu Debora Wintriarsi, H., S.E., M.M., M.Sc, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
3. Ibu Barbara Purwa selaku Direktur perusahaan yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
4. Papa, dan Mama tercinta, yang selalu mendukung dalam doa, kesabaran, dorongan positif, kasih sayang dan materi, dan tak lelah menanyakan untuk selalu menggerakkan skripsi.

5. Adik Tesa yang selalu memberikan dorongan yang sangat berarti ketika terpuruk, teman pergi ke gereja, makan bersama, dan menemani setiap dibutuhkan. Terimakasih selalu memberikan hiburan yang paling berharga.
6. Seluruh keluarga penulis terutama Paktut De dan Tante Barb yang selalu memberi doa dan memberikan hiburan dikala lelah mengerjakan skripsi.
7. Teman – teman dari Bali yang berkuliah di Yogyakarta : Mita dan Okta yang selalu menemani dikala kesulitan dan menemani makan agar tidak kekurangan tenaga dan sakit.
8. Teman-teman PIPH HMPSM 2014 : Aldo, Dova, Nata, Neyssa, Ivan, Risma, Kadek, Aji, yang menjadi semangat untuk “KITA” lulus semua .
9. Teman – teman HMPSM angkatan 2014 yang telah menjadi keluarga saat berkuliah dan berorganisasi.
10. Serta seluruh teman-teman di Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Bisnis dan Ekonomika angkatan 2014.
11. Serta seluruh kerabat dekat yang tidak dapat disebut satu-persatu, penulis ucapkan terimakasih.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini memiliki berbagai kekurangan yang perlu diperbaiki. Makadari itu, penulis sangat terbuka dengan berbagai kritik dan saran membangun dari pembaca untuk hasil tulisan yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya dan bagi penelitian selanjutnya.

Denpasar , 26 Juni 2021

Penulis,

Ni Putu Stefani Putri Paramitha



## MOTTO

**“for it was You who created my inward parts; you knit me together in my mother's womb. I will praise You because I have been fearfully and wonderfully made”**

**Psalm 139 : 14**



*I can do this, I thought*

*Then : even if I can't, I have to.*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penulisan .....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II</b> .....	12
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Inovasi Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Inovasi Karyawan .....	12
2.1.2 Dimensi Inovasi Karyawan.....	12
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Inovasi Karyawan.....	14
2.2 Budaya Organisasi.....	15

2.2.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	15
2.2.2	Fungsi dan Peran Budaya Organisasi.....	17
2.2.3	Karakteristik Budaya Organisasi.....	18
2.2.4	Indikator-Indikator Budaya Organisasi.....	22
2.3	Komitmen Organisasi.....	24
2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi .....	24
2.3.2	Dimensi Komitmen Organisasi.....	24
2.3.3	Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	26
2.4	Pengembangan Hipotesis .....	27
2.4.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Inovasi Karyawan .....	27
2.4.2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Inovasi Karyawan .....	28
2.5	Model Kerangka Penelitian .....	30
<b>BAB III</b>	.....	<b>31</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>31</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.3	Jenis data Sumber Data .....	31
3.4	Populasi dan Sampel .....	35
3.4.1	Populasi.....	35
3.4.2	Metode Pengambilan Sampel .....	36
3.4.1	Ukuran Sampel .....	37
3.5	Metode Pengukuran Data .....	38
3.6	Variabel Penelitian .....	38
3.7	Metode Pengujian Instrumen.....	39
3.7.1	Uji Validitas.....	39
3.7.2	Uji Reabilitas .....	40
3.8	Metode Analisis Data .....	41
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif Responden .....	41
3.8.2	Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	42
3.9	Pengujian Hipotesis .....	44

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
3.9.2 Uji-F.....	45
3.9.3 Uji t .....	45
<b>BAB IV .....</b>	<b>47</b>
<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Pengujian Instrumen.....	48
4.1.1 Uji Validitas.....	48
4.1.2 Uji Reabilitas .....	54
4.2 Analisis Data .....	55
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Demografi Responden.....	56
4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	62
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	73
4.2.3.1 Uji Regresi Linear Berganda .....	73
4.3 Pembahasan .....	80
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan.....	80
4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan.....	81
<b>BAB V.....</b>	<b>83</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Implikasi Manajerial.....	84
5.3 Saran .....	85
5.4 Keterbatasan Penelitian .....	87
5.5 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	30
--------------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pengkategorian Mean.....	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	51
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Inovasi Karyawan .....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas .....	55
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 4.10 Pembagian Kelas.....	63
Tabel 4.11 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Misi .	64
Tabel 4.12 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Keterlibatan.....	66
Tabel 4.13 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Konsistensi .....	67
Tabel 4.14 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Kemampuan Beradaptasi .....	69
Tabel 4.15 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Kesejahteraan .....	70
Tabel 4.16 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	71
Tabel 4.17 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Inovasi Karyawan .....	73
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan .....	75
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan .....	78
Tabel 4.20 Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan .....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner
Lampiran II	Jawaban Responden
Lampiran III	Uji Validitas
Lampiran IV	Uji Reabilitas
Lampiran V	Data Statistik Deskriptif Responden & Variabel
Lampiran VI	Uji Regresi
Lampiran VII	Surat Keterangan Penelitian



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP INOVASI KARYAWAN PT. KUTA CEMERLANG BALI JAYA  
TOURS AND TRAVEL**

Disusun oleh:  
**Ni Putu Stefani Putri Paramitha**

**NPM: 14 03 21384**

Pembimbing:  
**Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc.**

**ABSTRAK**

Pada era modern yang sudah berkembang dengan dinamis, dunia pariwisata juga berkembang dengan sangat pesat. Sumber daya manusia pada bisnis pariwisata dapat di anggap sebagai sesuatu yang menjanjikan untuk perkembangan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel. Data dari penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 52 orang karyawan. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah uji regresi berganda. Hasil penelitian ini menemukan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan

**Kata kunci:** budaya organisasi, komitmen organisasi, inovasi kar

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis saat ini, persaingan semakin dinamis dan kompleks akibat banyaknya perubahan dari lingkungan eksternal. Hal ini menuntut perusahaan untuk selalu berkembang untuk mengikuti perkembangan global dan perubahan lingkungan eksternal. Adanya perkembangan globalisasi maka perusahaan dituntut untuk bergerak secara inovatif dan memiliki fokus pada sumber daya manusia dalam perusahaan.

Dunia bisnis saat ini baik perusahaan milik Negara maupun Perusahaan Swasta yang memproduksi barang maupun jasa, pasti merasakan betapa berpengaruhnya tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaannya. Tenaga kerja memiliki kemampuan untuk mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka Perusahaan akan berusaha memaksimalkan kemampuan tenaga kerja mereka untuk mempermudah mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Inovasi akhir akhir ini memiliki banyak perhatian, terutama di bidang pariwisata. menurut Lukes and Stephan et.,al,(dalam Vinh The Nguyen 2019) Inovasi karyawan sudah di indentifikasi sebagai pendorong utama dari daya



saing perusahaan dan kesuksesan organisasi. Inovasi adalah adaptasi pada ide baru atau kebiasaan yang baru. Venkoba (2016, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019).

Inovasi dapat didefinisikan sebagai inisiasi, pengenalan yang disenagaja dan penerapan ide ide baru yang berharga, prosedur dan produk yang berguna bagi organisasi. Janssen (2004, dalam Vinh The Nguyen, et al., 2019) . Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki inovasi yang dapat membangun perusahaan kearah yang lebih baik, maka perusahaan sebaiknya memiliki lingkungan dan suasana yang mendukung hal tersebut.

Tujuan dari sebuah perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, sehingga perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya juga berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengambil kebijakan. Kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kebijakan dalam membentuk iklim perusahaan yang baik sehingga berdampak baik pada kinerja sumber daya manusia.

Perusahaan sendiri merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul, saling bekerjasama secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan. Kerjasama yang efisien dan efektif dapat dilakukan dengan mengikuti aturan atau pola tertentu , aturan dan pola tersebut

mengatur kerjasama antar individu dan individu lainnya, individu dan kelompok, kelompok dan kelompok lainnya, dan bahkan mengatur kerjasama dengan kelompok diluar perusahaan. Aturan dan pola tersebut mengandung berbagai norma, keyakinan, nilai-nilai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Aturan dan pola yang ada di sebuah perusahaan dalam waktu tertentu akan menjadi sebuah kebiasaan bersama atau membentuk sebuah budaya yang ada di perusahaan tersebut. Budaya adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap manusia bahkan akan mempengaruhi bagaimana setiap individu bersikap dan berperilaku. Budaya yang ada di dalam sebuah perusahaan adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi menjadi instrumen yang sangat penting karena dalam menjalankan perusahaan semua individu akan bersinergi dengan perangkat, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut. Dengan demikian sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat diseimbangkan dan diselaraskan agar mencapai tujuan perusahaan.

Robbins (2002: 247) mengemukakan “budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama.” Littlejohn & Foss (2005: 258) menyatakan “bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan

aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu. Tetapi orang-orang tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tersebut; mereka menciptakan budaya” Mulyana (2005: 91) mengungkapkan “Dapat dipahami bahwa terdapat proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi.” Menurut Wheelen dan Hunger (2002) “budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.”

Dari pengertian-pengertian budaya organisasi tersebut diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai-nilai yang ada di dalam sebuah perusahaan merupakan pedoman-pedoman perilaku bagi para anggota organisasi yang ada di dalamnya. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari semenjak seseorang baru bergabung pada perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilingkungan anggotanya, perusahaan dalam hal ini melakukan upaya dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada para anggota yang berada dilingkungannya.

Komitmen Organisasi adalah kesepakatan antara karyawan dan organisasi. Mowday (1979, 1982) hal ini dapat didefinisikan sebagai : kekuatan relatif dari identifikasi individu dan dengan keterlibatan dalam hal tertentu dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat dijabarkan menjadi komitmen efektif, komitmen kontinuitas, komitmen normatif. Cohen ( 2007, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019)

Menurut Mathis dan Jackson (2000, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019) Komitmen organisasi adalah ukuran keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi dan aspirasi untuk tetap berada di organisasi

Pada penelitian kali ini, peneliti akan menguji tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan, akan diujikan khusus kepada karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya atau lebih dikenal sebagai KCBJ Tours merupakan sebuah perusahaan dibidang jasa pariwisata yang menyelenggarakan tur dan perjalanan di Indonesia dan sekitarnya. Kegiatan utama dari perusahaan ini adalah sebagai penyedia produk dan layanan Wisata serta Perjalanan untuk pelanggan perjalanan lokal dan internasional. KCBJ Tours juga merupakan anggota agen terakreditasi ASITA, ASTINDO & IATA yang sangat diperlukan untuk jaringan di seluruh dunia.

Beberapa pelayanan jasa yang disediakan oleh KCBJ Tours antara lain adalah: Melakukan perjalanan wisata didalam atau di luar negeri, Penyewaan Mobil, pengaturan perjalanan insentif bagi perusahaan, Pemesanan Hotel di Indonesia Dan Luar Negeri, Tiket Pesawat - Domestik

& Internasional, Paket Konferensi dan Seminar, dan Asuransi perjalanan, dan membantu pengurusan visa.

KCBJ Tours terdiri dari 67 karyawan yang terbagi menjadi beberapa divisi antara lain divisi accounting, divisi ticketing, divisi outbound, divisi inbound, dan divisi operational sehari hari seperti messenger, security dan operator. Masing masing divisi dikepalai oleh seorang Manager yang dibantu oleh seorang supervisor. Semua Manager bertanggung jawab kepada General manager yang sekaligus adalah owner perusahaan tersebut. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1983 ini memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. **Visi PT Kuta Cemerlang Bali Jaya**

“Tujuan kami menjadi sebuah pengalaman satu one stop travel shopping di Indonesia yang memberikan kepuasan pelanggan dalam berwisata di setiap layanan kami.”

2. **Misi PT Kuta Cemerlang Bali Jaya**

Misi kami adalah untuk memberi kepuasan pengaturan perjalanan terbaik kepada pelanggan kami dengan memberikan kualitas dan komitmen tinggi setiap hari.

Perusahaan Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel sudah didirikan dari tahun 1983, bisa di artikan perusahaan sudah memiliki budaya organisasi yang cukup mendalam dan mendasar untuk menjadi pedoman tingkah laku karyawan di perusahaan. Implementasi budaya organisasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan menjadi unsur yang penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini berlaku untuk semua organisasi tanpa terkecuali. Perusahaan Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dalam aktivitasnya juga memahami bagaimana pentingnya budaya organisasi bisa menjadi pola yang membantu dalam pelaksanaan kegiatan bisnis yang dijalaninya. Dalam penyelenggaraan kegiatan bisnis, peran karyawan sebagai sumber daya manusia sangatlah penting, terutama dalam pelayanan jasa yang disediakan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan melihat latar belakang sebagai pembahasan awal dapat di sampaikan beberapa pertanyaan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi karyawan di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel ?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Budaya organisasi ( *Organizational Culture* ) dapat didefinisikan sebagai sistem nilai di dalam tempat kerja yang berdampak pada cara karyawan berpikir, bertindak, dan membedakan secara signifikan didalam dan diantara organisasi Warrick (2016, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019). Menurut Denison (1990, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019) terdapat 3 dimensi dalam budaya organisasi, diantaranya misi ( *mission* ) , keterlibatan ( *involvement* ), konsistensi ( *consistency* ), dan kemampuan beradaptasi ( *adaptability* )
2. Komitmen organisasi ( *Organizational Commitment* ) dapat didefinisikan sebagai kesepakatan antara seorang karyawan dan organisasi. Mowday (1979, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019)
3. Inovasi karyawan ( *Employee innovation* ) didefinisikan sebagai generasi dan implementasi ide ide baru, menjadikan kreativitas sebagai langkah

baru dari pertama dari inovasi. Wallace (2016, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019)

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel
2. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel

#### **1.5 Manfaat Penulisan**

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu pengetahuan dan teori, serta dapat mengimplementasikan ilmu dan teori dalam dunia kerja.



## 2. Manfaat bagi PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel guna melakukan pengoptimalan dalam menerapkan budaya organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang penjelasan teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, hasil dari penelitian sebelumnya, serta hipotesis dari pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan.

#### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang mencakup cara penelitian dan alat analisis. Metode penelitian meliputi lokasi

penelitian, penarikan data, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian hipotesis.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan yang menjelaskan hasil penelitian terhadap teori-teori yang relevan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan dan saran yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan uraian dasar teori dari hasil penelitian terdahulu terkait variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan inovasi karyawan yang diambil dari berbagai sumber penelitian. Pada bagian akhir bab juga terdapat pengembangan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **2.1 Inovasi Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Inovasi Karyawan**

Inovasi karyawan adalah generasi dan adaptasi pada ide atau kebiasaan yang baru Venkoba et al., ( 2016 dalam Vinh The Nguyen, 2019). Inovasi Karyawan di jelaskan sebagai sebuah inisiasi, pengenalan yang disengaja dan penerapan ide-ide baru dan berharga, prosedur dan produk yang berharga dan berguna bagi organisasi, hal ini dikemukakan oleh Janssen et al., ( 2004 dalam Vinh The Nguyen, 2019); produksi dari individu baru dan ide yang produktif Amable et al., ( 1996 dalam Vinh The Nguyen, 2019)

##### **2.1.2 Dimensi Inovasi Karyawan**

Menurut Scott dan Bruce et al., ( 1994 dalam Vinh The Nguyen, 2019) perilaku inovatif ini merupakan perilaku kompleks yang terdiri dari tiga tahap,

yaitu *idea generation*, *idea promotion*, *idea realization*. Janssen (2000) mengadaptasi dan menjabarkan setiap tahapan dari perilaku inovatif, yaitu:

*a. Idea Generation*

Proses individu memproduksi ide dalam bentuk apapun untuk menyelesaikan suatu masalah atau ketidakpastian yang muncul dalam pekerjaan. Menurut Jong & Hartog (2010) generalisasi ide berhubungan dengan produk, layanan, atau proses baru. Generalisasi ide yang baik berusaha melihat masalah kesenjangan masalah yang ada dari sudut pandang yang berbeda. Dimensi ini diukur dengan indikator :

1. Membuat ide baru untuk isu yang sulit
2. Mencari metode, teknik, dan instrument baru

*b. Idea Promotion*

Idea promotion adalah proses individu untuk terlibat dalam kegiatan sosial dengan cara mencari teman ataupun rekan kerja untuk membangun koalisi pendukung yang akan memberikan kekuatan yang diperlukan di belakangnya (Galbraith & Kanter, 1988 dalam Janssen, 2000). Menurut Jong & Hartog (2010) sebagian besar ide perlu dipromosikan karena mereka sering tidak cocok dengan apa yang

sudah ada di dalam kelompok kerja atau organisasi mereka. Dimensi ini diukur dengan indikator :

1. Menggeneralisasi solusi original untuk mengatasi masalah
2. Memobilisasi dukungan untuk ide inovatif
3. Mendapatkan persetujuan untuk ide inovatif
4. Membuat anggota organisasi paling antusias untuk ide inovatif

c. *Idea Realization*

Proses individu untuk menerapkan ide dalam peran kerja, kelompok atau organisasi. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator :

1. Mentransfer ide inovatif kedalam aplikasi berguna
2. Mengenalkan ide inovatif ke lingkungan kerja dengan cara sistematis
3. Mengevaluasi utilitas dari ide inovatif

### **2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Inovasi Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut pendapat Etikariena & Muluk (2014) ; yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor Internal
  - a. Tipe Kepribadian.

- b. Gaya individu dalam memecahkan masalah
2. Faktor Eksternal
- a. Kepemimpinan
  - b. Dukungan untuk berinovasi
  - c. Tuntutan dalam pekerjaan
  - d. Iklim psikologis

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya perusahaan (*corporate culture*) dan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan dua istilah yang sering kita temukan dipakai secara silih berganti. Menurut Jacques (Nimran, 2009: 120), budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah: *“The customary or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new numbers must learn and at least partially accept in order to be accepted into the service of the firm.”* (Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi /perusahaan).

Budaya organisasi adalah pemahaman kolektif tentang bagaimana anggota organisasi berfikir dan melakukan tugas mereka, yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Denison and Neale ( 2011, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019)

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Asang, 2012: 103). Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang – orang (*beliefs*), dan nilai – nilai yang sama.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai – nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai - nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Darmawan, 2013: 143). Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari

budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku.

### **2.2.2 Fungsi dan Peran Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis *programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi, dan lainnya* Mondy dan Noe ( 2000). Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins (dalam Riani, 2011), sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.



- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### **2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya perusahaan merupakan suatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, budaya perusahaan pastinya harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing – masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan menurut Robbins (2002: 247-248), antara lain:

- a. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas ke arah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebagai organisasional. Perubahan budaya kerja yang berjalan kurang produktif diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena pengaruh kepemimpinan yang lebih mengutamakan pada otonomi atau kemandirian para anggota. Kepemimpinan memegang

peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah.

a. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas – tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode – metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara – cara baru melalui eksperimen.

c. Inisiatif individu

Inisiatif individu meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari masing– masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan. Inisiatif karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat menguntungkan perusahaan. Inisiatif juga menggambarkan suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Toleransi terhadap resiko

Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya

e. Pengarahan

Kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.

f. Integritas

Integrasi adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa besar rasa saling ketergantungan antar SDM ditanamkan.

g. Dukungan Manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

h. Pengawasan

Meliputi peraturan dan *supervise* langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota

i. Identitas

Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.

j. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan.

k. Toleransi terhadap konflik

Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Akan tetapi, jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghindari perdebatan dan akan menggerutu di belakang.

### 1. Pola komunikasi

Maksud dari pola komunikasi adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

### 2.2.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Mckenna (2005: 60) adalah sebagai berikut :

#### a. Hubungan antar manusia dengan manusia

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

#### b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

#### c. Penampilan Karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan (dalam Wibowo, 2006) adalah sebagai berikut :

- a. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan), yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c. *Control* (pengawasan), yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- d. *Management support* (dukungan manajemen), yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- e. *Communication pattern* (pola komunikasi), yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yang diambil sesuai lingkup PT. Kuta Cermerlang Bali Jaya adalah:

- a. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)
- b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)
- c. *Control* (pengawasan)
- d. *Management support* (dukungan manajemen)
- e. Kerjasama
- f. Hubungan antar manusia dengan manusia

## **2.3 Komitmen Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday et al., (1979, 1982 dalam Vinh The Nguyen, 2019) Komitmen Organisasi adalah perjanjian antara seorang karyawan dan sebuah organisasi. Mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus Porter (1974, dalam Vinh The Nguyen, 2019)

### **2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Allen and Meyer (1991) terdapat 3 dimensi komitmen organisasi :

a. *Affective Commitment*

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

b. *Continuance Commitment*

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

c. *Normative Commitment*

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang



mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut

### **2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Allen and Meyer (1991) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi :

#### **1. Karakteristik pribadi individu**

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

#### **2. Karakteristik Organisasi**

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan

### 3. Pengalaman Organisasi

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sekaran & Bougie (2013) hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan.

### 2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Inovasi Karyawan

Masih jarangnnya penelitian yang meneliti tentang peran budaya organisasi dalam menumbuhkan hubungan sosial di tempat kerja. Lizardo (2006, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019) Terutama dalam hal yang berkaitan dengan tenaga kerja yang inovatif dan berkomitmen. Jaskyte ( 2005, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019).

Menurut Barbosa ( 2014, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019) Nilai budaya mampu meningkatkan inovasi karyawan. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang fleksibel mempertahankan inovasi Ghosh, ( 2015, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019). Perusahaan yang mengakui budaya kreatif memiliki budaya organisasi yang mendukung

PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa pariwisata, dengan berkembang pesatnya pariwisata maka karyawan dituntut untuk memiliki banyak ide dan inovasi yang bisa membantu menambah daya saing perusahaan. Maka perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang memungkinkan karyawan untuk terus mencari ide ide baru. Berdasarkan penelitian terdahulu dan karakteristik PT Kuta Cemerlang Bali Jaya, peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan.**

#### **2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Inovasi Karyawan**

Menurut Scott and Bruce (1994, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019) ada asosiasi antara komitmen organisasi dan inovasi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung berinovasi, menciptakan, dan memuaskan kebutuhan pelanggan. Hakimian (2016, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019). Menurut Silverman (2017, dalam Vinh The

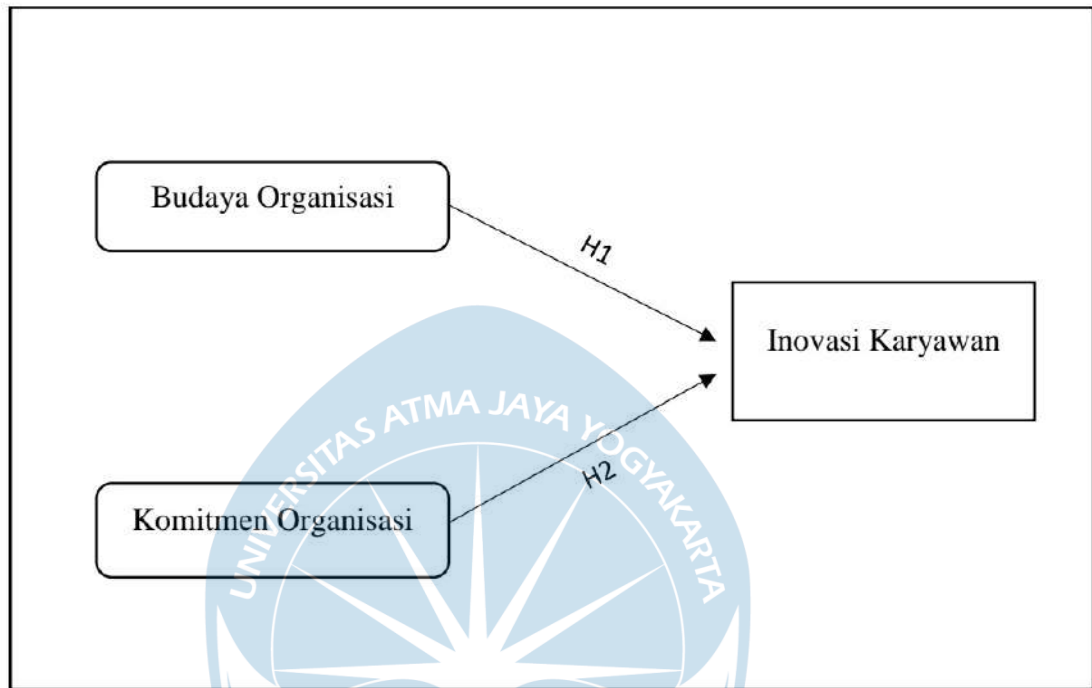
Nguyen, et al.,2019) karyawan diberikan peluang untuk berkomitmen pada organisasi, maka karyawan akan memiliki momentum untuk berinovasi.

Hasil dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh Powell and Le (2016, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019) mendapatkan hasil bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap inovasi karyawan.

Pada PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya dalam pengamatan penulis terdapat adanya dorongan yang kuat kepada karyawan untuk berinovasi, untuk menciptakan ide yang baru, dan untuk menyelesaikan masalah yang terus menerus ada dikarenakan pergantian tren pariwisata yang cepat. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan terus mencari ide yang baru yang bisa membangun perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan karakteristik PT Kuta Cemerlang Bali Jaya, peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Inovasi Karyawan**

## 2.5 Model Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Vinh The Nguyen et .,al 2019

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*, dimana pengambilan data dilakukan hanya satu kali dengan periode waktu beberapa hari atau beberapa minggu atau beberapa bulan untuk menjawab pertanyaan dalam sebuah penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013). Penelitian ini juga dirancang sebagai penelitian yang digolongkan dalam bentuk penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau pun hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan perolehan data berbentuk angka (Sugiyono, 2013).

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kuta Cemerlang Jaya Tours and Travel yang beralamat di Jalan Raya Kuta no 127, Kuta Kabupaten Badung, Bali.. Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada bulan Juni (2021).

#### **3.3 Jenis data Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer merupakan data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis

berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran dan Bougie, 2013). Data primer diperoleh dengan cara melakukan penyebaran kuesioner oleh peneliti kepada karyawan di PT. Kuta Cemerlang Jaya Tours and Travel. Pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah dengan cara menggunakan kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien, dimana terdapat daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang nantinya dijawab oleh responden (Sekaran dan Bougie, 2013).

Kuesioner yang disebar kepada responden tidak dibuat sendiri oleh penulis, melainkan berdasarkan jurnal yang telah dibaca dan dipahami oleh penulis. Kuesioner budaya organisasi diadopsi dari jurnal Denison, (1990, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019). Kuesioner Komitmen Organisasi diadopsi dari jurnal Mowday (1979,1982, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019). Sedangkan Inovasi Karyawan diadopsi dari jurnal Scott and Bruce (1994, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019) Penulis membagi kuesioner ini menjadi empat bagian, yaitu:

1. Bagian pertama mengenai data karakteristik demografi responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.
2. Bagian kedua adalah Budaya Organisasi yang di ambil dari jurnal Denison, (1990, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019). Pada bagian ini mencakup tiga indikator yaitu

*mission, involvement, consistency, adaptability, wellbeing* dengan total 54 pertanyaan. Berikut beberapa contoh dari pertanyaan :

a. Misi / *Mission*

- Perusahaan memiliki misi yang jelas, sehingga memberi makna dan arah pada pekerjaan karyawan
- Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan.
- Arah strategis perusahaan telah sangat jelas dipahami oleh karyawan

b. Keterlibatan / *Involvement*

- Mayoritas karyawan sangat terlibat dalam setiap pekerjaan mereka
- Pengambilan keputusan biasanya dilakukan berdasarkan ketersediaan informasi yang dimiliki
- Informasi dibagikan secara terbuka sehingga setiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkannya.

c. Konsistensi / *Consistency*

- Para pemimpin dan manajer “mempraktekkan apa yang mereka katakan.”
- Pada perusahaan ini, terdapat gaya manajemen dan praktik manajemen yang khas



- Pada perusahaan ini, terdapat seperangkat nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara kami menjalankan bisnis

d. Kemampuan beradaptasi / *Adaptability*

- Pada perusahaan ini, kami melakukan pekerjaan dengan sangat fleksibel dan mudah diubah
- Kami menanggapi dengan baik adanya kompetitor dan perubahan lain dalam lingkungan bisnis
- Pada perusahaan ini, kami mengadopsi cara-cara baru dan lebih baik untuk melakukan pekerjaan

e. Kesejahteraan / *Wellbeing*

- Keyakinan akan keberhasilan suatu pekerjaan dan hasil kinerja akhir saling terkait
- Saya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan baik diakui dan dihargai oleh atasan.

3. Bagian ketiga adalah kuesioner komitmen organisasi yang di ambil dari Mowday (1979,1982, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019), dengan total 7 pertanyaan. Berikut beberapa contoh dari pertanyaan :

- a. Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan untuk tetap bekerja untuk organisasi ini
- b. Perusahaan ini memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja perusahaan

- c. Saya merasa pilihan saya bekerja pada perusahaan ini sangat tepat dibandingkan dengan perusahaan lain yang saya pertimbangkan sebelumnya
4. Bagian ke empat adalah kuesioner inovasi karyawan diambil dari Scott and Bruce (1994, dalam Vinh The Nguyen, et al.,2019). Pada bagian ini mencakup 8 pertanyaan. Berikut contoh pertanyaan :
  - a. Saya terus-menerus memikirkan ide-ide baru untuk meningkatkan tempat kerja saya
  - b. Saya bertanya-tanya bagaimana hal hal dapat ditingkatkan
  - c. Saya menemukan pendekatan baru untuk menjalankan tugas.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi di artikan sebagai sekelompok orang, peristiwa atau hal-hal yang menarik yang ingin di teliti oleh peneliti dan kemudian menarik suatu kesimpulan (Sekrana dan Bougie, 2013). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan tetap di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel yang berjumlah 67 orang karyawan.

### 3.4.2 Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah desain terbatas untuk orang-orang spesifik yang dapat memberikan informasi yang diperlukan karena hanya mereka yang memiliki informasi atau memenuhi kriteria yang ditetapkan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013). Teknik ini merupakan teknik yang menghendaki sampel yang diambil sesuai dengan maksud dan tujuan tertentu. Kriteria pemilihan sampel yang diperlukan dan diperbolehkan mengisi kuesioner dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sudah bekerja dalam organisasi minimal 1 tahun.
2. Responden merupakan karyawan tetap dalam perusahaan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja dengan minimal 1 tahun sudah memahami dan mengerti situasi dalam lingkungan bekerja. Selain itu, karyawan sudah memiliki cukup pengalaman sehingga karyawan tersebut dapat mengukur dan mengetahui apa saja budaya organisasi dan komitmen yang ada di organisasi yang bisa memotivasi mereka dalam pekerjaan mereka pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

### 3.4.1 Ukuran Sampel

Menurut Roscoe (1975, dalam Sekaran dan Bougie, 2013) ukuran sampel yang tepat dalam melakukan penelitian didasarkan pada acuan umum yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk penelitian.
2. Jika sampel dipecah ke dalam sub sampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk kategori yang tepat.
3. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10 kali lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.

Melalui total karyawan tetap PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel yang berjumlah 67 orang, maka penetapan jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 52 orang karyawan. Penetapan jumlah sampel tersebut didasarkan pada tabel penetapan jumlah sampel dari Sekaran dan Bougie (2013), dan jumlah 52 orang karyawan pada penelitian ini juga sudah dianggap memenuhi persyaratan untuk melakukan penelitian sesuai dengan acuan umum dari Roscoe (1975, dalam Sekaran dan Bougie, 2013).

### 3.5 Metode Pengukuran Data

Seluruh variabel penelitian dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Uma Sekaran dan Bougie (2013), skala *Likert* di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju dan tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner atau angket. Penelitian ini memberikan alternatif jawaban dan nilai pembobotan sebagai berikut:

Sangat Setuju	: diberi nilai/bobot 5
Setuju	: diberi nilai/bobot 4
Netral	: diberi nilai/bobot 3
Tidak Setuju	: diberi nilai/bobot 2
Sangat tidak setuju	: diberi nilai/bobot 1

Pada penelitian ini, kuesioner yang akan digunakan terbagi menjadi 4 bagian yang harus diisi oleh responden secara lengkap. Bagian pertama berisi tentang bagian yang menanyakan informasi terkait dengan identitas responden. Bagian kedua berisi pernyataan terkait dengan budaya organisasi. Bagian ketiga berisi pernyataan terkait dengan kepuasan komitmen organisasi . Bagian keempat berisi pernyataan terkait dengan inovasi karyawan

### 3.6 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama, yang terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Namun pada penelitian ini

variabel independennya dibagi menjadi dua dimensi. Dimensi pertama pada variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), sedangkan dimensi yang kedua pada variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X2). Kemudian, untuk variabel dependennya adalah inovasi karyawan (Y).

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Komitmen Organisasi

Y = Inovasi Karyawan

### **3.7 Metode Pengujian Instrumen**

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Sebelum data kuesioner disebarkan ke objek penelitian, dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas terlebih dahulu kepada komunitas lain terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner.

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2008), validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas akan menyatakan bahwa instrumen

yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Maka dari itu, kita dapat melihat apakah alat ukur yang dirancang di kuesioner dapat berjalan sesuai fungsinya atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu *item* yang digunakan peneliti menggunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ , berarti *item* dalam kuesioner tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Jika *item* kuesioner dinyatakan tidak valid dalam mengukur, hasil yang didapatpun tidak dapat dipercaya dan pernyataan yang tidak valid haruslah dibuang atau diperbaiki. Uji validitas ini menggunakan Korelasi *Pearson*.

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2008) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Sedangkan menurut Priyanto (2010) uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur dalam pengujian berulang. *Item* kuesioner yang tidak reliabel dapat dikatakan tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Dalam uji reliabilitas, penulis menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0.6$ , berarti butir-butir dalam kuesioner tersebut memiliki tingkat keandalan tinggi.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan program SPSS versi 23.00 *for windows*. Hasil uji dapat dilihat pada output kolom "*Corrected Item-Total Correlation*". Angka yang muncul pada kolom tersebut disebut sebagai r-hasil. R-hasil dapat dikatakan valid jika bernilai positif dan lebih besar daripada r-tabel ( $r\text{-hasil} > r\text{-tabel}$ ). Jika ada *item* pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, maka harus dilakukan perbaikan dan pengujian ulang sampai dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom "*Alpha if Item Deleted*". Angka yang muncul pada kolom tersebut adalah r-hasil yang disebut *alpha*. Hasil dikatakan reliabel jika skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor atau hasil angka *alpha* (r-hasil) positif dan lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hasil} > r\text{-tabel}$ ) atau angka *alpha* > standar level lain yang ditentukan peneliti. Jika terdapat angka *alpha* yang tidak reliabel, pertanyaan bersangkutan harus dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang dengan mengambil *item* pertanyaan yang reliabel.

### **3.8 Metode Analisis Data**

Metode analisis data digunakan untuk mengolah data kuesioner yang didapat dari objek penelitian menjadi sebuah informasi untuk siap diterima.

#### **3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif Responden**

Profil responden dianalisis menggunakan metode analisis statistic deskriptif dengan memprosentasekan jawaban responden pada pertanyaan



dibagian pertama dari kuesioner, yaitu tentang data dari responden. Hasil analisis deskriptif akan disajikan dalam bentuk persentase. Rumus analisis presentase adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2013)

$$P = \frac{FN}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

N = Frekwensi jawaban yang telah menjadi pilihan responden

F = Jumlah Responden

### 3.8.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Data yang terkumpul pada penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran dan mendeskripsikan kumpulan data yang diperoleh. Analisis deskriptif diartikan sebagai sebuah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

Rata-rata penilaian data yang terkumpul terkait dengan variabel penelitian akan digunakan dalam analisis diskriptif ini, yang dikategorikan

dengan pembagian interval kelas. Melalui nilai minimum dan nilai maksimum pada kuesioner penelitian, maka dapat diperoleh interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \text{maksimum} - \text{minimum} = 5 - 1 = 4,00$$

Keterangan :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Pengkategorian *Mean***

<b>Interval <i>Mean</i></b>	<b>Keterangan</b>
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2013

### 3.9 Pengujian Hipotesis

#### 3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk melihat hubungan antar variabel penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan. Ghazali (2011) regresi linear berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Persamaan linear regresi berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Inovasi Karyawan

a = Konstanta regresi

b1 = Koefisien Determinan (Budaya Organisasi )

b2 = Koefisien Determinan (Komitmen Organisasi)

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Komitmen Organisasi

e = Kesalahan/*Standard error*

### 3.9.2 Uji-F

Menurut Sugiyono (2008) uji-F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini akan diujikan untuk variabel budaya organisasi, komitmen organisasi untuk melihat pengaruhnya secara bersama terhadap inovasi karyawan. Rumusnya adalah :

$$R^2/k(1-R^2)/(n-k-1)=F$$

F = F<sub>hitung</sub> yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F<sub>tabel</sub>

R<sup>2</sup> = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

- Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak, Ha diterima
- Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima, Ha ditolak

### 3.9.3 Uji t

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2008). Uji ini akan diujikan untuk variabel kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasional

untuk melihat pengaruhnya masing-masing terhadap komitmen organisasional.

Rumunya adalah:

$$t = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}} \sqrt{n-2}$$

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang *ditemukan*

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian (uji dua sisi):

- Jika :  $-\alpha/2 < t \text{ hitung} < \alpha/2$ , maka  $H_0$  diterima, ( $H_a$  ditolak), artinya ada pengaruh X terhadap Y
- Jika :  $t \text{ hitung} \geq -\alpha/2$  atau  $t \text{ hitung} \geq \alpha/2$ , maka  $H_0$  ditolak (  $H_a$  diterima), artinya tidak pengaruh antara X terhadap Y

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan pembahasan hasil penelitian berupa profil PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, karakteristik responden penelitian, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis statistik deskriptif, dan pembahasan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan di profil PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel. Sebelum melakukan pengambilan data di profil PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel, penulis melakukan *pre-test* kepada responden yang sudah bekerja untuk menguji kuesioner yang akan digunakan pada penelitian ini. Pada *pre-test* ini penulis memanfaatkan fasilitas *google form* yang membantu memudahkan penulis untuk menjangkau responden. Jumlah total responden yang berhasil dikumpulkan oleh penulis adalah 43 responden.

Pengambilan data di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dilakukan dengan menggunakan fasilitas *google form*, hal ini dilakukan oleh penulis dikarenakan dampak Covid-19 yang menyebabkan karyawan tidak bisa hadir langsung di kantor, dengan total responden sebanyak 52 orang.

## 4.1 Pengujian Instrumen

Data yang digunakan dalam pengujian ini adalah data *pre-test* dengan jumlah 43 responde, yang terkumpul dari penyebaran kuesioner dalam bentuk *google form*. Hal ini dilakukan dengan tujuan memastikan kuesioner bisa menjadi alat pengumpulan dan pengukuran data yang tepat

### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas akan menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak (Sugiyono, 2010). Dalam uji validitas suatu instrumen dinyatakan valid jika nilai validitas dicari dengan *significant level* sebesar 0,050 memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Dalam penelitian ini, *pre- test* dilakukan terhadap 43 responden, dengan demikian  $r$ -tabel yang digunakan sebagai pembanding dengan  $r$ -hitung hasil penghitungan SPSS versi23 , adalah sebesar 0,3008.

Ringkasan hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

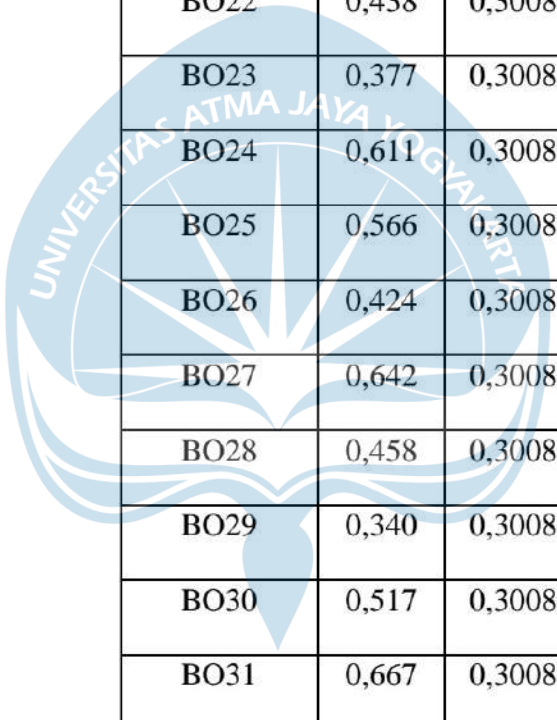
#### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Dalam variabel budaya organisasi (BO) digunakan pengukuran berupa kuesioner yang terdiri dari 54 buah pertanyaan. Hasil koefisien validitas setiap pertanyaan disajikan pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

Variabel	Butir Pertanyaan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	BO1	0,118	0,3008	Tidak Valid
	BO2	0,507	0,3008	Valid
	BO3	0,279	0,3008	Tidak Valid
	BO4	0,468	0,3008	Valid
	BO5	0,383	0,3008	Valid
	BO6	0,481	0,3008	Valid
	BO7	0,484	0,3008	Valid
	BO8	0,567	0,3008	Valid
	BO9	0,363	0,3008	Valid
	BO10	0,172	0,3008	Tidak Valid
	BO11	0,428	0,3008	Valid
	BO12	0,570	0,3008	Valid
	BO13	0,303	0,3008	Valid
	BO14	0,465	0,3008	Valid
	BO15	0,344	0,3008	Valid
	BO16	0,498	0,3008	Valid





BO17	0,122	0,3008	Tidak Valid
BO18	0,359	0,3008	Valid
BO19	0,367	0,3008	Valid
BO20	0,440	0,3008	Valid
BO21	0,478	0,3008	Valid
BO22	0,438	0,3008	Valid
BO23	0,377	0,3008	Valid
BO24	0,611	0,3008	Valid
BO25	0,566	0,3008	Valid
BO26	0,424	0,3008	Valid
BO27	0,642	0,3008	Valid
BO28	0,458	0,3008	Valid
BO29	0,340	0,3008	Valid
BO30	0,517	0,3008	Valid
BO31	0,667	0,3008	Valid
BO32	0,596	0,3008	Valid
BO33	0,711	0,3008	Valid
BO34	0,723	0,3008	Valid
BO35	0,530	0,3008	Valid
BO36	0,589	0,3008	Valid
BO37	0,589	0,3008	Valid

BO38	0,582	0,3008	Valid
BO39	0,360	0,3008	Valid
BO40	0,583	0,3008	Valid
BO41	0,348	0,3008	Valid
BO42	0,457	0,3008	Valid
BO43	0,198	0,3008	Tidak Valid
BO44	0,103	0,3008	Tidak Valid
BO45	0,370	0,3008	Valid
BO46	0,529	0,3008	Valid
BO47	0,066	0,3008	Tidak Valid
BO48	0,614	0,3008	Valid
BO49	0,193	0,3008	Tidak Valid
BO50	0,162	0,3008	Tidak Valid
BO51	0,225	0,3008	Tidak Valid
BO52	0,337	0,3008	Valid
BO53	0,454	0,3008	Valid
BO54	0,238	0,3008	Tidak Valid

Sumber: Pengolahan data Primer (2021)

Hasil uji validitas yang telah dilakukan pada setiap pertanyaan variabel budaya organisasi (BO), yang ditampilkan pada tabel 4.1, dinyatakan bahwa

dari 54 buah pertanyaan terdapat 43 buah pertanyaan yang valid dan 11 pertanyaan yang tidak valid. Melihat dari hasil tersebut maka 11 buah pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan pada pengujian hipotesis.

## 2. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Dalam variabel komitmen organisasi (KO) digunakan pengukuran berupa kuesioner yang terdiri dari 7 buah pertanyaan. Hasil koefisien validitas setiap pertanyaan disajikan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Variabel	Butir Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO1	0,406	0,3008	Valid
	KO2	0,248	0,3008	Tidak Valid
	KO3	0,399	0,3008	Valid
	KO4	0,312	0,3008	Valid
	KO5	0,536	0,3008	Valid
	KO6	0,524	0,3008	Valid
	KO7	0,352	0,3008	Valid

Sumber: Pengolahan data Primer (2021)

Hasil uji validitas yang telah dilakukan pada setiap pertanyaan variabel komitmen organisasi (KO), yang ditampilkan pada tabel 4.2, dinyatakan bahwa dari 7 buah pertanyaan terdapat 6 buah pertanyaan yang valid dan 1 pertanyaan yang tidak valid. Melihat dari hasil tersebut maka 1 buah pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan pada pengujian hipotesis.

### 3. Uji Validitas Variabel Inovasi Karyawan

Dalam inovasi karyawan (IK) digunakan pengukuran berupa kuesioner yang terdiri dari 8 buah pertanyaan. Hasil koefisien validitas setiap pertanyaan disajikan pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Inovasi Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r- hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Inovasi Karyawan	IK1	0,376	0,3008	Valid
	IK2	0,402	0,3008	Valid
	IK3	0,400	0,3008	Valid
	IK4	0,364	0,3008	Valid
	IK5	0,422	0,3008	Valid
	IK6	0,316	0,3008	Valid
	IK7	0,471	0,3008	Valid

	IK8	0,441	0,3008	Valid
--	-----	-------	--------	-------

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Hasil uji validitas yang telah dilakukan pada setiap pertanyaan variabel inovasi karyawan (IK) , yang ditampilkan pada tabel 4.3, dinyatakan bahwa dari 8 buah pertanyaan terdapat 8 buah pertanyaan yang valid dan tidak ada pertanyaan yang tidak valid. Melihat dari hasil tersebut maka semua pertanyaan dapat digunakan pada pengujian hipotesis.

#### 4.1.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda ( Sugiono, 2005).

Pada penelitian ini uji reabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, mampu untuk menunjukkan seberapa reliabel data yang didapat.( Sekaran dan Bougie, 2013). Kriteria variabel yang diteliti dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Sedangkan, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil ( $<$ ) 0,60, maka variabel data yang diteliti memiliki tingkat reliabel yang rendah. Ringkasan hasil uji reliabilitas yang

dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,913	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,601	Reliabel
Inovasi Karyawan	0,615	Reliabel

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel ini, dapat dikatakan semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka dapat disimpulkan semua variabel penelitian bersifat reliabel.

#### 4.2 Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan. Data yang digunakan untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang ditujukan pada PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel.

Sampel yang diambil berjumlah 52 orang responden dari karyawan yang berjumlah 67 orang. Menurut Roscoe (1975, dalam Sekaran & Bougie, 2013), ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel penelitian ini dianggap cukup dan dapat digunakan untuk penelitian.

#### 4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Demografi Responden

Analisis statistik demografi responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Pada bagian ini, karakteristik responden akan disusun berdasarkan setiap butir pertanyaan pada bagian pertama kuesioner. Adapun pertanyaan mengenai data demografi responden tersebut terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan departemen kerja, dengan penjabaran sebagai berikut.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden, maka dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok usia yakni usia <25 tahun, 25-34 tahun, 35-44 tahun, <45 tahun. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<25 Tahun	6	11,5 %

25 - 34 Tahun	22	42,3 %
35 - 44 Tahun	13	25,0 %
> 45 Tahun	11	21,2 %
Total	52	100%

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Dari data di Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel yang menjadi responden penelitian ini memiliki usia 25-34 tahun sebanyak 22 orang (42,3%). Sebanyak 13 orang (25,0%) berusia 35-44 tahun, sebanyak 11 orang (21,2%) berusia >45 tahun, dan sebanyak 6 orang (11,5% ) berusia <25 tahun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dibagi ke dalam dua kelompok yaitu laki – laki dan perempuan. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut:



Tabel 4.6

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	22	42,3%
Perempuan	30	57,7%
Total	52	100%

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Dari Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel yang menjadi responden penelitian ini adalah perempuan sebanyak 30 orang (57,7%). Sisanya sebanyak 22 orang (42,3%) adalah laki-laki.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dikelompokkan dalam delapan kelompok yaitu SMA/SMK, Diploma, S1, S2, dan S3. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA	7	13,5%
Diploma	7	13,5 %
S1	35	67,3%
S2	1	1,9%
S3	2	3,8%
Total	52	100%

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 7 orang (13,5%), Diploma sebanyak 7 orang (13,5%), S1 sebanyak 35 orang (67,3%), S2 sebanyak 1 orang (1,9%), S3 sebanyak 2 orang (3,8%).

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel, responden dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan > 10 tahun. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.8**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1 - 5 Tahun	24	46,2 %
6 - 10 Tahun	11	11%
< 10 Tahun	17	32,7 %
Total	52	100%

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel yang menjadi responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 24 orang (46,2%). Sisanya sudah bekerja selama 6– 10 tahun sebanyak 11 orang (11%), dan > 10 tahun sebanyak 17 orang (32,7%).

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Kerja

Berdasarkan jabatan dalam bekerja di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel, responden dikelompokkan menjadi beberapa departemen kerja, yaitu Ticketing Department, Inbound Department, Outbound Department, Accounting / admin / cashier Department, Messenger / driver Department, Sales Department. Hasil analisis disajikan dalam table sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Departemen Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Ticketing Department	8	15,4%
Inbound Department	7	13,5%
Outbound Department	8	15,4%
Accounting / admin / cashier Department	19	36,5%
Messenger / driver Department	3	5,8%
Sales Department	7	13,5%
Total	52	100%

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel yang menjadi responden dalam

penelitian ini dibagi dalam beberapa departemen yaitu Ticketing Department sebanyak 8 orang (15,4%), Inbound Department sebanyak 7 orang (13,5%), Outbound Department 8 orang (15,4%), Accounting / admin / cashier Department sebanyak 19 orang (36,5%), Messenger / driver Department sebanyak 3 orang (5,8%), Sisanya sebanyak 7 orang (13,5%) pada Sales Department.

#### **4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel**

Analisis statistik deskriptif variabel dilakukan guna mengetahui gambaran data yang akan dianalisis. Pada analisis statistik deskriptif ini, memberi gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum dan minimum, berdasarkan analisis mengenai data kuesioner dari responden. Dalam analisis statistik deskriptif data kuesioner dapat memperhatikan nilai rata-rata dari jawaban responden. Dengan melihat nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut (Lind, *et al.*, 2015):

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Interval = maksimum-minimumtotal = 5-15 = 0,80

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut:

**Tabel 4.10****Pembagian Kelas**

<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lind, *et al.*, (2015)

### 1. Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi (BO) pada penelitian ini memiliki 3 dimensi, yaitu misi, keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, kesejahteraan. Statistik deskriptif variabel budaya organisasi (BO) berdasarkan dimensinya adalah sebagai berikut :

a.

**Tabel 4.11****Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Misi**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>	<b>Keterangan</b>
BO2	52	3	5	4.577	0.605	Sangat Tinggi
BO4	52	3	5	4.442	0.607	Sangat Tinggi
BO5	52	2	5	4.461	0.699	Sangat Tinggi
BO6	52	3	5	4.327	0.617	Sangat Tinggi
BO7	52	3	5	4.442	0.639	Sangat Tinggi
BO8	52	3	5	4.500	0.610	Sangat Tinggi
BO9	52	3	5	4.519	0.577	Sangat Tinggi
BO11	52	1	5	4.077	0.987	Tinggi
BO12	52	3	5	4.462	0.670	Sangat Tinggi
<b>Total BOM</b>	52			3.981	0.601	Tinggi

Sumber : Pengolahan data primer (2021)

Pada dimensi misi memiliki rata-rata hitung antara 4,077 hingga 4.462 dengan rata-rata hitung secara keseluruhan sebesar 3.981 dan standar deviasi keseluruhan sebesar 0.601. Nilai mean sebesar 3.981 berdasarkan pembagian kelas interval termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dapat dikatakan memiliki pemahaman tinggi terhadap misi yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka mampu mengemban misi perusahaan dan setuju dengan strategi perusahaan untuk masa depan mereka di perusahaan.

b.

**Tabel 4.12**

**Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Keterlibatan**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>	<b>Keterangan</b>
BO13	52	4	5	4.635	0.486	Sangat Tinggi
BO14	52	3	5	4.481	0.577	Sangat Tinggi
BO15	52	3	5	4.558	0.608	Sangat Tinggi
BO16	52	3	5	4.385	0.599	Sangat Tinggi
BO18	52	1	5	4.615	0.690	Sangat Tinggi
BO19	52	1	5	4.519	0.804	Sangat Tinggi
BO20	52	3	5	4.596	0.534	Sangat Tinggi
BO21	52	1	5	4.173	1.024	Tinggi
BO22	52	2	5	4.288	0.723	Sangat Tinggi
BO23	52	3	5	4.500	0.642	Sangat Tinggi



BO24	52	2	5	4.327	0.734	Sangat Tinggi
Total BOI	52			4.462	0.675	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Pada dimensi ketrlibatan memiliki rata-rata hitung antara 4,173 hingga 4,635 dengan rata-rata hitung secara keseluruhan sebesar 4.462 dan standar deviasi keseluruhan sebesar 0.675. Nilai mean sebesar 4.462 berdasarkan pembagian kelas interval termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dapat dikatakan memiliki perilaku sangat tinggi terhadap ketrlibatan mereka untuk mengembangkan perusahaan, mereka juga merasa perusahaan melibatkan mereka untuk mengambil keputusan di departemen mereka, karyawan juga merasa mereka bisa melihat hubungan yang jelas antara pekerjaan dan tujuan perusahaan.

c.

Tabel 4.13

## Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Konsistensi

Butir Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
BO25	52	3	5	4.500	0.672	Sangat Tinggi
BO26	52	2	5	4.192	0.841	Tinggi
BO27	52	3	5	4.442	0.639	Sangat Tinggi
BO28	52	3	5	4.404	0.664	Sangat Tinggi
BO29	52	2	5	4.481	0.671	Sangat Tinggi
BO30	52	3	5	4.077	0.710	Tinggi
BO31	52	3	5	4.346	0.683	Sangat Tinggi
BO32	52	3	5	4.385	0.599	Sangat Tinggi
BO33	52	2	5	4.327	0.785	Sangat Tinggi
BO34	52	2	5	4.346	0.789	Sangat Tinggi
BO35	52	2	5	4.269	0.744	Sangat Tinggi
BO36	52	3	5	4.404	0.664	Sangat Tinggi
Total BOC	52			4.347	0.705	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Pada dimensi konsistensi memiliki rata-rata hitung antara 4.077 hingga 4.500 dengan rata-rata hitung secara keseluruhan sebesar 4.347 dan standar deviasi keseluruhan sebesar 0.705. Nilai mean sebesar 4.347 berdasarkan pembagian kelas interval termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dapat dikatakan memiliki persepsi yang sangat tinggi terhadap konsistensi perusahaan dalam menjalankan bisnis, adanya kode etik yang dimiliki perusahaan yang selalu di jalankan oleh karyawan dalam pengambilan keputusan, dan karyawan merasa mereka memiliki prespektif yang sama dengan karyawan di departemen lainnya.

d.

**Tabel 4.14**

**Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi Kemampuan Beradaptasi**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>	<b>Keterangan</b>
BO37	52	3.00	5.00	4.327	0.706	Sangat Tinggi
BO38	52	3.00	5.00	4.308	0.729	Sangat Tinggi

BO39	52	3.00	5.00	4.596	0.569	Sangat Tinggi
BO40	52	3.00	5.00	4.231	0.731	Sangat Tinggi
BO41	52	1.00	5.00	4.115	0.808	Tinggi
BO42	52	2.00	5.00	4.096	0.955	Tinggi
BO45	52	3.00	5.00	4.635	0.525	Sangat Tinggi
BO46	52	3.00	5.00	4.365	0.658	Sangat Tinggi
BO48	52	3.00	5.00	4.404	0.693	Sangat Tinggi
Total BOA	52			4.342	0.708	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Pada dimensi kemampuan beradaptasi memiliki rata-rata hitung antara 4.096 hingga 4.635 dengan rata-rata hitung secara keseluruhan sebesar 4.342 dan standar deviasi keseluruhan sebesar 0.708. Nilai mean sebesar 4.342 berdasarkan pembagian kelas interval termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dapat dikatakan memiliki perilaku sangat tinggi dalam menanggapi dengan baik perubahan dalam lingkungan bisnis, mampu mengadopsi cara/metode baru untuk melakukan pekerjaan lebih baik, dan karyawan merasa perusahaan mendorong karyawan untuk berfikir bahwa kegagalan adalah kesempatan untuk belajar.

e.

**Tabel 4.15**

**Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Dimensi  
Kesejahteraan**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>	<b>Keterangan</b>
BO52	52	3	5	4.577	0.605	Sangat Tinggi
BO53	52	4	5	4.615	0.491	Sangat Tinggi
Total BOW	52			4.596	0.548	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Pada dimensi kesejahteraan memiliki rata-rata hitung antara 4.577 hingga 4.615 dengan rata-rata hitung secara keseluruhan sebesar 4.596 dan standar deviasi keseluruhan sebesar 0.548. Nilai mean sebesar 4.596 berdasarkan pembagian kelas interval termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dapat dikatakan memiliki keyakinan sangat tinggi dalam keberhasilan pekerjaan terkait dengan kinerja dan mereka merasa perusahaan mengakui setiap pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik.

## 2. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.16

## Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
KO1	52	3	5	4.250	0.711	Sangat Tinggi
KO3	52	2	5	4.212	0.800	Sangat Tinggi
KO4	52	4	5	4.673	0.474	Sangat Tinggi
KO5	52	3	5	4.115	0.732	Tinggi
KO6	52	2	5	4.538	0.727	Sangat Tinggi
KO7	52	3	5	4.673	0.585	Sangat Tinggi
Total KO	52			4.410	0.671	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan data Primer(2021)

Pada variabel komitmen organisasi memiliki rata-rata hitung antara 4.115 hingga 4.673 dengan rata-rata hitung secara keseluruhan sebesar 4.410 dan standar deviasi keseluruhan sebesar 0.671. Nilai mean sebesar 4.410 berdasarkan pembagian kelas interval termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dapat dikatakan memiliki keyakinan sangat tinggi bahwa perusahaan

memberikan peluang yang besar untuk mereka berkembang, karyawan juga yakin dimanapun mereka ditugaskan mereka akan tetap bekerja di perusahaan ini, dan karyawan merasa memilih perusahaan ini untuk bekerja merupakan pilihan yang tepat.

### 3. Variabel Inovasi Karyawan

**Tabel 4.17**

**Analisis Statistik Deskriptif Variabel Inovasi Karyawan**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>	<b>Keterangan</b>
IK1	52	3	5	4.442	0.639	Sangat Tinggi
IK2	52	3	5	4.365	0.561	Sangat Tinggi
IK3	52	3	5	4.288	0.605	Sangat Tinggi
IK4	52	3	5	4.385	0.661	Sangat Tinggi
IK5	52	3	5	4.327	0.585	Sangat Tinggi
IK6	52	2	5	4.192	0.841	Tinggi
IK7	52	3	5	4.269	0.660	Sangat Tinggi
IK8	52	3	5	4.327	0.648	Sangat Tinggi
Total IK	52			4.325	0.650	Sangat Tinggi

Sumber :Pengolahan data Primer (2021)

Pada variabel inovasi karyawan memiliki rata-rata hitung antara 4.192 hingga 4.442 dengan rata-rata hitung secara keseluruhan sebesar 4.325 dan standar deviasi keseluruhan sebesar 0.650. Nilai mean sebesar 4.325 berdasarkan pembagian kelas interval termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel dapat dikatakan memiliki keinginan sangat tinggi untuk membuat ide-ide baru yang akan mengembangkan perusahaan, karyawan mencari tau bagian apa lagi yang bisa dikembangkan, dan karyawan berusaha untuk mengembangkan ide baru yang baik untuk perusahaan agar bisa dipraktekkan diperusahaan.

### **4.2.3 Pengujian Hipotesis**

Metode pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan.

#### **4.2.3.1 Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk



memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan

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

Keterangan :

- Y = Inovasi Karyawan
- a = Konstanta regresi
- b<sub>1</sub> = Koefisien Determinan (Budaya Organisasi)
- b<sub>2</sub> = Koefisien Determinan (Komitmen Organisasi)
- X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi
- e = Kesalahan/*Standard error*

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut

Tabel 4.18

**Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen  
Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.001	5.022		
Budaya Organisasi	0.104	0.032	0.447	3.282	0.002
Komitmen Organisasi	0.409	0.199	0.280	2.055	0.045

Dependen Variabel : Inovasi Karyawan

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Hasil Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 3.836 + 0.105 X_1 + 0.411 X_2 + e$$

Yang memiliki arti :

- a. Nilai konstanta  $a = 4.401$  artinya jika variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel masih meningkat sebesar 4,401 %.
- b. Nilai koefisien  $b_1 = 0.104$  artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan lebih baik lagi (seperti lebih menjelaskan dan melaksanakan misi perusahaan, lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan di departemen masing-masing, lebih mengadakan koordinasi dengan departemen masing-masing dan departemen lainnya) maka inovasi karyawan di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel akan meningkat sebesar 0.104 % dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
- c. Nilai koefisien  $b_2 = 0.409$  artinya jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan lebih baik lagi maka (karyawan mengambil peluang yang diberikan perusahaan untuk berkembang dan meningkatkan kinerja perusahaan, perusahaan mau melibatkan karyawan untuk ikut mengambil keputusan yang melibatkan kepentingan karyawan) inovasi karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel akan meningkat sebesar 0.409 % dengan asumsi variabel independent yang lain konstan

#### 4.2.3.2 Uji t

Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel 4. 18. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (t hitung) adalah sebesar 3.282 dengan t tabel sebesar 1,676 signifikasi variabel budaya organisasi terhadap variabel terkait yaitu inovasi karyawan sebesar 0.002 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikasi 0,002 < 0,05 artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan atau hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah (t hitung) sebesar 2.055, dengan t tabel 1,676, signifikasi variabel komitmen organisasi terhadap variabel terkait yaitu inovasi karyawan sebesar 0,045 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung > t tabel dan signifikasi 0,045 < 0,05 artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan atau hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke dua diterima.

### 4.2.3.3 Uji F

**Tabel 4.19**

**Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.042	2	154.442	18.687	.000 <sup>b</sup>
	Residual	406.477	49	8.319		
	Total	716.519	51			

Dependent Variable: Inovasi Karyawan

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Tabel output SPSS di atas menunjukkan nilai F 18,687 > nilai f tabel 4,03 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bersama bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi karyawan

#### 4.2.3.4 Uji R Square

**Tabel 4.20**

**Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	0.433	0.410	2.880

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber : Pengolahan data Primer (2021)

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0.433 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel inovasi karyawan sebesar 43,3 %. Artinya budaya organisasi dan komitmen organisasi di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel, memiliki proporsi pengaruh terhadap inovasi karyawan di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel sebesar 43,3 %. sedangkan sisanya, yaitu 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan**

Robbins (1999) menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, identitas untuk suatu anggota di dalam organisasi, memudahkan munculnya komitmen, dan juga meningkatkan kemantapan dalam hal sistem sosial.

Pada penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi pada karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel. Sebagian besar karyawan memahami dengan baik budaya organisasi yang ada di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel. Pemimpin menetapkan tujuan yang ambisius dan karyawan dengan sikap positif ingin mencapai tujuan ambisius tersebut. Karyawan juga dengan senang hati bekerja di lingkungan perusahaan, karyawan antar departemen juga mampu bekerja sama dengan baik karena mereka sudah paham tujuan yang ditetapkan. Kerjasama yang baik juga didukung dengan adanya kode etik yang ditetapkan oleh perusahaan, kode ini yang memandu perilaku karyawan baik interaksi didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan menilai perusahaan mau berubah kearah yang lebih baik dengan memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada karyawan, karyawan dan perusahaan juga mampu untuk menanggapi perubahan diluar perusahaan baik

itu dari pesaing ataupun perubahan di lingkungan bisnis pariwisata, terutama di masa pandemi ini, perusahaan semakin memkasimalkan ide dan inovasi yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap inovasi karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel, yang berarti hipotesis pertama ini diterima. Dengan kata lain, budaya organisasi pada karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel memiliki pengaruh terhadap inovasi karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vinh The Nguyen, et.,al(2019) juga menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi inovasi karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan**

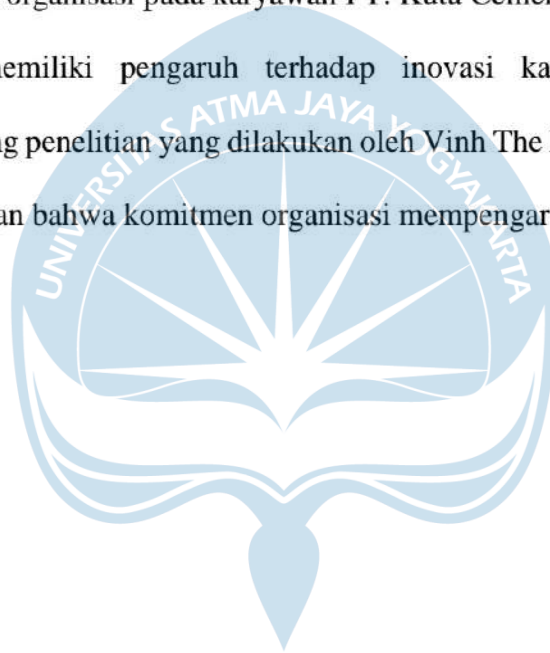
Menurut Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Pada penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi pada karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel. Karyawan yang ada di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel memiliki keinginan yang cukup kuat untuk terus ada di perusahaan dan mengembangkan perusahaan. Banyak



karyawan yang juga menaggap perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk mereka bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap inovasi karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel, yang berarti hipotesis kedua ini diterima. Dengan kata lain, komitmen organisasi pada karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel memiliki pengaruh terhadap inovasi karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vinh The Nguyen, et.,al(2019) juga menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi inovasi karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijabarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Implikasi penelitian terhadap manajerial perusahaan dan keterbatasan penelitian juga disampaikan. Selanjutnya berdasarkan kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian, penulis akan memberikan saran-saran bagi penelitian di masa mendatang.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mayoritas responden pada penelitian ini adalah Perempuan ( 57,7 %), usia mayoritas adalah 25- 34 tahun (42,3%), dan latar belakang pendidikan S1 ( 67,3%), selain itu mayoritas responden menempati *Accounting / admin / cashier Department* sebanyak (36,5%) dengan mayoritas masa kerja selama 1-5 tahun (46,2%).
2. Mengacu pada hasil dan penjelasan pada bab sebelumnya, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini diterima.
3. Mengacu pada hasil dan penjelasan pada bab sebelumnya, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi

karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini diterima.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Pengelolaan sumber daya dan perusahaan yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan di dunia persaingan bisnis. Salah satu bentuk kontribusi ini adalah selalu berkembangnya inovasi karyawan, inovasi karyawan bisa berkembang dengan baik tentunya dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah budaya organisasi. Siagian (1992) menjelaskan bahwa budaya ini memiliki peran dalam menentukan batas perilaku, mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya, mewujudkan rasa komitmen, meningkatkan ikatan kuat pada seluruh anggota, dan alat pengendali perilaku pada setiap organisasi di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah waktu pada akhirnya akan membentuk budaya organisasi, pola-pola yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, nilai-nilai yang sudah ada di perusahaan dan nilai yang dianut oleh karyawan. Dengan adanya kesamaan nilai yang dianut antara perusahaan dan karyawan, kontribusi positif akan muncul dalam perusahaan.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga hal yang bisa berkontribusi positif kepada perusahaan. Menurut Robbins (2008) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Peneliti membuktikan bahwa PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap inovasi karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingginya kepercayaan karyawan terhadap tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan dengan giat berusaha dan berinovasi agar tujuan jangka panjang ini bisa tercapai, karyawan juga bisa bekerja sama antar departemen yang berbeda karena adanya tujuan yang sama dan pemahaman yang sama. Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap inovasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel sudah memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, karyawan tidak keberatan ditugaskan dengan pekerjaan lainnya, dan karyawan menganggap perusahaan adalah perusahaan terbaik untuk mereka bekerja.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan pada hasil analisis data dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran:

1. Bagi PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel

Hasil penelitian ini berkaitan dengan inovasi karyawan, pihak perusahaan terutama pada pihak manajerial, budaya organisasi dan

komitmen organisasi memiliki pengaruh pada inovasi karyawan. Pada masa pandemi ini, inovasi karyawan ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan terutama di bidang pariwisata. Perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi yang memungkinkan karyawan untuk terus berinovasi dengan paket-paket wisata yang mungkin akan membantu bertambahnya jumlah pelanggan. Perusahaan juga bisa lebih menjalankan sistem konsensus, dimana perusahaan bisa mengambil dan mendengar masukan dari karyawan sebelum memutuskan sesuatu, hal ini akan berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Selain karyawan merasa dihargai ide dan masukannya, karyawan akan semakin bersemangat untuk terus berinovasi kedepannya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan juga akan bisa berkembang tanpa merasa kekurangan, karena rasa percaya terhadap perusahaan. Perusahaan harus bisa menumbuhkan faktor-faktor lainnya yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki komitmen organisasi akan dengan senang untuk berinovasi dan membantu perusahaan untuk semakin berkembang. Selain itu perusahaan juga bisa meminimalisir adanya karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan.

#### 5.4 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari dalam penelitian ini, penulis menemui beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Kalimat dalam kuesioner yang sulit dimengerti sehingga memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara penulis dengan responden dan akan mempengaruhi responden dalam menjawab kuesioner sehingga jawaban yang didapatkan kurang maksimal.
2. Dalam menyebar kuesioner peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner yang berupa *link* kuesioner *google form* kepada Direktur, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak.
3. Penulis tidak menjelaskan secara spesifik jenis budaya yang ada pada organisasi karena ada jenis budaya yang tidak mendukung adanya inovasi karyawan.

#### 5.5 Bagi Penelitian Selanjutnya

Perlunya penambahan jumlah responden dan peningkatan kualitas pertanyaan pada kuesioner agar mudah dimengerti oleh responden, sehingga lebih menggambarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan inovasi karyawan sesungguhnya dari objek yang diteliti. Penulis juga menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih mendalami dimensi yang dimiliki oleh

komitmen organisasi dan inovasi karyawan sehingga peneliti bisa menghasilkan informasi yang lebih lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asang,( 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Kompetindo.
- Bougie, & Sekaran. (2013). Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach. New York: John wiley@Sons.
- Didit,Darmawan. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Hubs-Asia*, 18(2), 77
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Hubs-Asia*, 18(2), 77
- Eugene, McKenna. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Littlejohn, SW & Foss, KA. 2005. Theories of human communication, 8th edn. Thomson Wadsworth, Toronto.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.



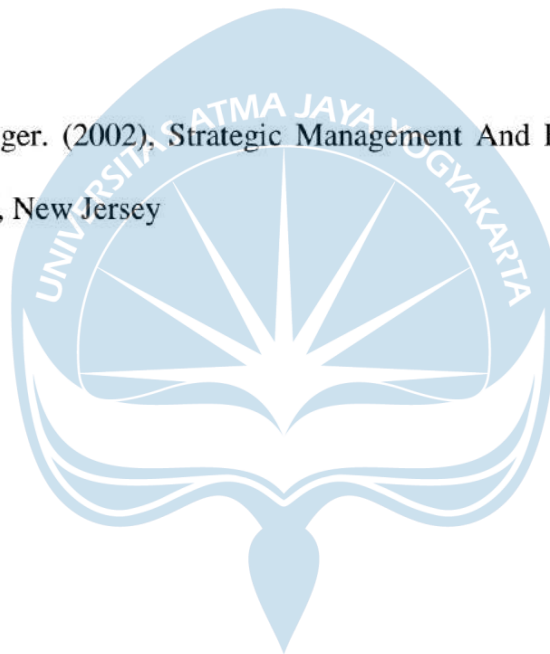
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, Shane R. Premeaux. (2000). *Human Resource Management*, (7th Edition). US. e.d Upper Saddle River, N.J : Prentice Hall.
- Mowday, R., Porter,L. And Steers ,R. (1982), *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, NewYork, NY.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nguyen, V. T., Siengthai, S., Swierczek, F., & Bamel, U. K. (2019). The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: Evidence from Vietnam's IT industry. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 719-742.
- Nimran, Umar. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Priyanto. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Sugiyono. (2010) . Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Usman, H., & Akbar, P. S. (2008). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wheelen & Hunger. (2002), *Strategic Management And Business Policy*, Pearson Prentice Hall, New Jersey





## **KUESIONER PENELITIAN**

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi  
Karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i responden  
PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel  
Di tempat

Dengan hormat,

Saya Ni Putu Stefani Putri Paramitha, mahasiswa S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel sebagai tugas akhir pada studi saya. Oleh karena itu, perkenankan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian terlampir. Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya Tours and Travel yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun dan merupakan karyawan tetap.

Jawaban yang Anda berikan akan sangat berarti bagi penelitian ini sehingga saya sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dengan sejujurnya dan sesuai dengan kondisi nyata. Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara/i. Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

(Ni Putu Stefani Putri Paramitha)

## Bagian 1.

**Identitas Responden** (mohon untuk dilengkapi)  
Berilah tanda (√) pada pilihan yang Anda berikan.

**Jenis Kelamin:** • Pria • Wanita

**Usia:**  
• < 25 tahun • 25 – 34 tahun • 35 – 44 tahun • > 45 tahun

**Tingkat pendidikan terakhir:**  
• SMA • Diploma • S1 • S2

**Lama bekerja di perusahaan:**  
• 1 – 5 tahun • 6 – 10 tahun • > 10 tahun

**Bagian/posisi Anda saat ini:** \_\_\_\_\_

## Bagian 2.

**PETUNJUK PENGISIAN:** Berikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang Anda alami/rasakan.

Keterangan pilihan jawaban:

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**N** : Netral

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

Budaya Organisasi						
		STS	TS	N	S	SS
A. Misi						
1	Perusahaan memiliki tujuan dan arah jangka panjang					
2	Perusahaan memiliki misi yang jelas, sehingga memberi makna dan arah pada pekerjaan karyawan					
3	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan.					
4	Arah strategis perusahaan telah sangat jelas dipahami oleh karyawan					

5	Pemimpin menetapkan tujuan yang ambisius, tetapi realistis.					
6	Para pemimpin memberi pernyataan pasti tentang tujuan yang diupayakan untuk dipenuhi oleh karyawan.					
7	Perusahaan terus melacak kemajuan karyawan terhadap tujuan yang telah ditetapkan					
8	Kami memahami apa yang perlu dilakukan agar perusahaan mampu terus berhasil dalam jangka panjang					
9	Kami memiliki visi bersama tentang seperti apa perusahaan di masa depan.					
10	Pemimpin memiliki sudut pandang jangka panjang					
11	Pada umumnya, pemikiran jangka pendek tidak dapat mendukung visi jangka panjang perusahaan.					
12	Visi perusahaan menciptakan kegembiraan dan motivasi bagi karyawan.					
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>B. Keterlibatan</b>						
1	Mayoritas karyawan sangat terlibat dalam setiap pekerjaan mereka					
2	Pengambilan keputusan biasanya dilakukan berdasarkan ketersediaan informasi yang dimiliki					
3	Informasi dibagikan secara terbuka sehingga setiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkannya.					
4	Proses perencanaan bisnis berjalan dengan melibatkan semua karyawan sampai tingkatan tertentu.					
5	Kerjasama antar divisi dalam perusahaan ini selalu didorong secara aktif					
6	Para karyawan bekerja seperti bagian dari sebuah tim.					
7	Kerja tim digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, bukan suatu struktur hierarki					
8	Pekerjaan diatur sedemikian rupa sehingga setiap karyawan dapat melihat hubungan antara pekerjaannya dan tujuan perusahaan					
9	Perusahaan memberikan wewenang kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai caranya sendiri					
10	Perusahaan terus berinvestasi untuk meningkatkan keterampilan karyawan					

11	Kemampuan karyawan dipandang sebagai sumber penting keunggulan kompetitif perusahaan					
12	Kami jarang mengalami masalah karena karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut					
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>C. Konsistensi</b>						
1	Para pemimpin dan manajer “mempraktekkan apa yang mereka katakan.”					
2	Pada perusahaan ini, terdapat gaya manajemen dan praktik manajemen yang khas					
3	Pada perusahaan ini, terdapat seperangkat nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara kami menjalankan bisnis					
4	Ada kode etik yang memandu perilaku karyawan dan memberi tahu kami yang benar dan salah					
5	Ketika ketidaksepahaman terjadi, kami berusaha keras untuk mencapai solusi yang sama-sama menguntungkan /win-win solution					
6	Bagi kami, sangat mudah untuk mencapai consensus/kesepakatan, bahkan ketika kami menghadapi masalah yang sulit sekalipun					
7	Kami jarang mengalami kesulitan mencapai kesepakatan tentang isu-isu penting					
8	Pada perusahaan ini, terdapat kesepakatan yang jelas tentang cara yang benar dan cara yang salah untuk melakukan sesuatu					
9	Pendekatan kami untuk melakukan bisnis sangat konsisten dan dapat diprediksi					
10	Karyawan dari berbagai bagian dalam perusahaan memiliki perspektif yang sama					
11	Bekerja dengan seseorang dari bagian lain perusahaan ini tidak seperti bekerja dengan seseorang dari perusahaan yang berbeda.					
12	Pada perusahaan ini, terdapat keselarasan tujuan yang baik di seluruh bagian					
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>D. Kemampuan Beradaptasi</b>						
1	Pada perusahaan ini, kami melakukan pekerjaan dengan sangat fleksibel dan mudah diubah					
2	Kami menanggapi dengan baik adanya kompetitor dan perubahan lain dalam lingkungan bisnis					

3	Pada perusahaan ini, kami mengadopsi cara-cara baru dan lebih baik untuk melakukan pekerjaan					
4	Upaya untuk menciptakan perubahan jarang menemui penolakan					
5	Komentar dan rekomendasi pelanggan sering kali menyebabkan adanya perubahan					
6	Keputusan kami sering dipengaruhi oleh masukan pelanggan secara langsung					
7	Kami jarang mengabaikan kepentingan pelanggan dalam keputusan kami					
8	Kami mendorong setiap karyawan untuk berhubungan langsung kepada para pelanggan					
9	Perusahaan melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan perbaikan.					
10	Pada perusahaan ini, inovasi dan pengambilan risiko justru didorong dan dihargai.					
11	Belajar adalah tujuan penting dalam pekerjaan sehari-hari					
12	Perusahaan memastikan bahwa semua karyawan mengetahui apa yang terjadi di dalam perusahaan.					
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>E. Kesejahteraan</b>						
1	Karyawan diberikan jadwal kerja yang fleksibel dan peluang kerja jarak jauh					
2	Pada perusahaan ini, terdapat suasana persaudaraan dan persahabatan yang kental					
3	Saya sangat termotivasi oleh keyakinan akan keberhasilan suatu pekerjaan di Perusahaan					
4	Keyakinan akan keberhasilan suatu pekerjaan dan hasil kinerja akhir saling terkait					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan baik diakui dan dihargai oleh atasan.					
6	Ada kaitan yang kuat antara prestasi kerja dan penghargaan di perusahaan					

<b>Komitmen Organisasional</b>						
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap dapat bekerja di perusahaan ini.					



2	Perusahaan ini memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja perusahaan					
3	Bagi saya, hanya perlu sedikit perubahan dalam keadaan saya saat ini untuk membuat saya meninggalkan ini organisasi*					
4	Saya merasa pilihan saya bekerja pada perusahaan ini sangat tepat dibandingkan dengan perusahaan lain yang saya pertimbangkan sebelumnya					
5	Seringkali, saya merasa sulit untuk menyetujui kebijakan perusahaan tentang hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan*					
6	Bagi saya, ini adalah perusahaan yang terbaik dari semua perusahaan untuk saya bekerja					
7	Memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah sebuah kesalahan*					

<b>Inovasi Karyawan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya terus-menerus memikirkan ide-ide baru untuk meningkatkan tempat kerja saya					
2	Saya bertanya-tanya bagaimana hal-hal dapat ditingkatkan					
3	Saya menemukan pendekatan baru untuk menjalankan tugas.					
4	Saya menghasilkan ide-ide untuk mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan dalam divisi saya					
5	Saya membutuhkan dukungan dari rekan kerja untuk ide dan solusi saya					
6	Saya meluangkan waktu untuk mengejar ide atau proyek saya sendiri.					
7	Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru					
8	Saya mengubah ide-ide inovatif menjadi cara kerja baru dalam bekerja					



## VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Responden	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	4
5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5
6	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
7	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
8	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
12	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4
16	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
18	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
19	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
23	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
25	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
26	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
27	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5
28	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
30	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
31	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5
32	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
35	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
37	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
41	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
42	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	2	3
43	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5

Responden	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24
1	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5
2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3
6	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
7	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
8	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4
13	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	2
14	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
15	5	5	5	4	4	1	1	4	1	4	5	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
17	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3
18	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
19	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5
23	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5
24	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
25	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
27	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5
28	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5
29	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5
30	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
31	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5
32	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
34	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
35	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
37	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
38	5	3	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5
39	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
40	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
42	5	4	4	3	5	5	5	5	1	3	3	5
43	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	3	4

Responden	BO 25	BO 26	BO 27	BO 28	BO 29	BO 30	BO 31	BO 32	BO 33	BO 34	BO 35	BO 36
1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	5
4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5
5	4	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
12	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
13	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
15	3	3	5	3	5	3	3	3	2	2	3	4
16	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5
17	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
18	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
20	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
23	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
24	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
25	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
26	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
27	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4
28	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4
29	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
30	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
31	3	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3
32	5	2	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5
33	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
35	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
38	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5
39	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
42	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3
43	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5



Responden	BO 49	BO 50	BO 51	BO 52	BO 53	BO 54
1	4	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	4	4
3	4	3	5	4	3	5
4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5
6	5	5	5	3	4	4
7	5	5	4	5	4	4
8	4	5	4	5	5	4
9	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4
13	3	5	4	5	5	5
14	4	5	5	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	4	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5
18	5	5	4	5	5	4
19	4	5	4	5	5	4
20	5	5	5	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	5	4	5
23	5	4	5	5	4	5
24	5	4	5	5	4	5
25	5	5	5	5	5	4
26	4	3	4	4	5	5
27	4	4	4	5	5	4
28	4	5	4	4	5	4
29	5	5	4	5	5	5
30	4	3	5	5	5	5
31	4	4	5	4	5	4
32	4	5	4	5	5	5
33	1	5	5	5	5	5
34	4	5	4	4	4	5
35	4	4	5	5	5	5
36	4	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4
38	4	5	5	3	4	4
39	3	5	5	3	4	4
40	4	5	4	4	4	5
41	4	4	4	4	4	4
42	3	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5

### VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Responden	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7
1	5	4	5	4	4	5	5
2	5	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5
6	4	5	4	5	3	4	5
7	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	4	4	3	5	5
9	4	5	4	5	4	5	4
10	5	4	4	5	4	4	5
11	5	4	4	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	5	5
13	4	5	4	5	4	5	5
14	4	4	4	4	4	3	4
15	5	4	3	4	4	5	4
16	5	4	5	4	5	5	5
17	4	5	4	5	3	5	5
18	4	5	5	5	4	5	4
19	4	4	4	4	4	5	5
20	4	5	4	5	5	5	4
21	5	5	4	4	4	5	5
22	4	5	5	5	4	4	4
23	5	4	4	4	4	5	4
24	5	4	4	5	4	5	4
25	5	4	4	5	5	5	4
26	5	5	3	4	4	5	4
27	4	4	5	5	5	4	4
28	4	4	4	4	4	5	4
29	4	5	4	5	5	5	4
30	5	5	5	5	4	5	3
31	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	3	5	5	4	4
33	5	5	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	4	5	4
35	5	5	4	4	4	5	3
36	4	4	5	5	3	4	4
37	4	5	5	4	4	5	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	5	5	4
40	5	4	4	5	5	5	4
41	4	5	5	4	4	4	5
42	4	4	5	5	4	5	5
43	4	4	4	5	4	4	4



## VARIABEL INOVASI KARYAWAN

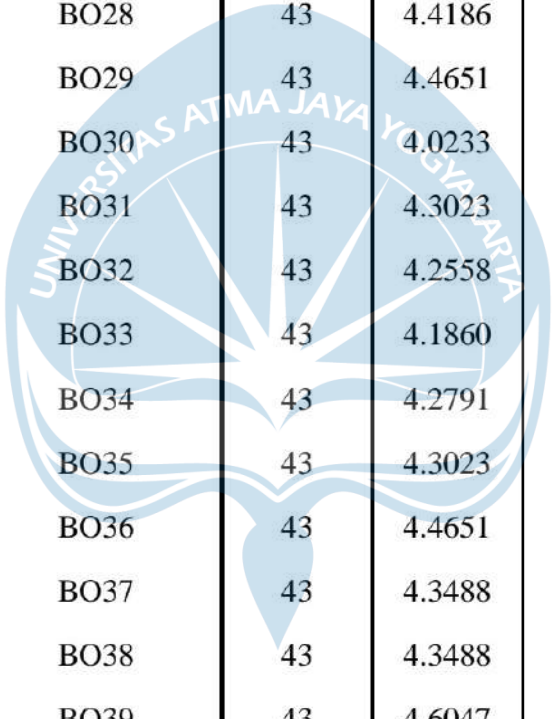
Responden	IK 1	IK 2	IK 3	IK 4	IK 5	IK 6	IK 7	IK 8
1	5	5	4	5	4	3	5	5
2	3	4	3	4	3	5	4	5
3	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	3	4	5	4	5	4	5	5
6	5	4	5	3	4	5	5	5
7	5	5	4	4	5	4	5	4
8	3	4	5	4	5	4	5	4
9	4	4	5	5	3	4	5	4
10	5	4	5	5	5	5	4	5
11	3	4	5	5	5	4	4	5
12	5	5	4	4	5	4	5	5
13	5	4	4	5	4	3	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	5	4	3	5	5
16	5	5	4	4	5	4	5	4
17	5	5	4	5	5	5	4	4
18	4	5	4	5	4	5	5	5
19	3	5	4	5	5	5	4	5
20	5	4	5	5	4	5	5	5
21	5	4	4	4	3	3	4	3
22	5	4	4	4	4	4	5	4
23	4	4	5	5	4	5	4	4
24	4	5	5	5	4	5	5	4
25	5	4	5	5	5	5	4	5
26	3	4	3	4	4	5	4	4
27	5	5	4	4	5	4	4	4
28	4	5	4	5	3	5	4	4
29	3	4	5	4	5	3	4	5
30	5	4	5	4	5	3	4	5
31	5	5	4	5	3	3	3	4
32	3	4	5	5	5	4	3	5
33	3	4	5	5	5	5	4	5
34	4	4	5	4	5	4	5	4
35	5	4	5	5	3	5	5	5
36	3	3	5	4	4	5	4	5
37	4	5	4	5	4	5	4	5
38	5	4	5	4	4	5	4	3
39	5	4	4	5	5	4	5	5
40	4	5	4	4	5	4	5	5
41	3	4	3	5	4	4	5	4
42	5	5	4	5	4	5	5	4
43	3	4	4	3	5	5	4	5



## VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

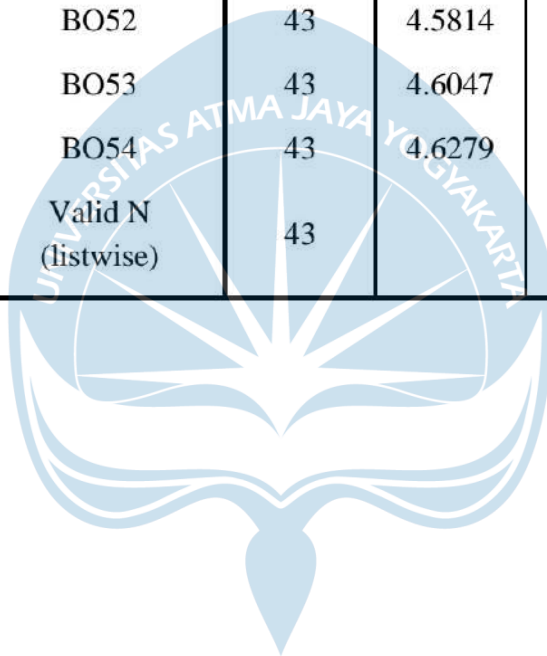
### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
BO1	43	4.6279	.65550
BO2	43	4.6744	.60635
BO3	43	4.6744	.52194
BO4	43	4.4884	.66805
BO5	43	4.4884	.76756
BO6	43	4.4419	.66556
BO7	43	4.4884	.66805
BO8	43	4.5814	.62612
BO9	43	4.3953	.58308
BO10	43	4.7209	.45385
BO11	43	4.0000	.89974
BO12	43	4.5349	.63053
BO13	43	4.5814	.54478
BO14	43	4.4651	.63053
BO15	43	4.6279	.53556
BO16	43	4.3488	.68604
BO17	43	4.4651	.63053
BO18	43	4.5581	.73363
BO19	43	4.3023	.91378
BO20	43	4.5581	.54782
BO21	43	4.3023	1.05864



BO22	43	4.1395	.77402
BO23	43	4.4651	.66722
BO24	43	4.4186	.76322
BO25	43	4.4186	.66306
BO26	43	4.1860	.90648
BO27	43	4.3953	.76031
BO28	43	4.4186	.69804
BO29	43	4.4651	.76684
BO30	43	4.0233	.77116
BO31	43	4.3023	.70828
BO32	43	4.2558	.62079
BO33	43	4.1860	.79450
BO34	43	4.2791	.82594
BO35	43	4.3023	.77259
BO36	43	4.4651	.66722
BO37	43	4.3488	.75226
BO38	43	4.3488	.71991
BO39	43	4.6047	.58308
BO40	43	4.2791	.76612
BO41	43	4.2558	.84777
BO42	43	4.1163	.87856
BO43	43	4.3256	.77830
BO44	43	4.1395	.98998
BO45	43	4.5116	.73589

BO46	43	4.3256	.68037
BO47	43	4.5116	.66805
BO48	43	4.5116	.66805
BO49	43	4.2093	.77331
BO50	43	4.6279	.61811
BO51	43	4.6047	.49471
BO52	43	4.5814	.62612
BO53	43	4.6047	.54070
BO54	43	4.6279	.48908
Valid N (listwise)	43		













B Pe O ars 6 on Co rre lati on Sig (2- tail ed) N	- . 0 5 1 9	- . 1 2 5 0	- . 1 1 5 0	- . 5 2 6 0	- . 3 1 0 1	- . 5 7 4 0	- . 3 4 0 0	- . 1 5 3 3	- . 2 1 8 1	- . 3 5 3 1	- . 3 3 1 3	- . 0 0 9 9	- . 3 3 9 8	- . 2 2 4 8	- . 0 1 4 7	- . 2 4 4 5	- . 0 2 2 6	- . 3 4 4 6	- . 3 3 4 4	- . 4 9 1 4	- . 3 2 0 6	- . 3 3 5 0	- . 3 3 4 1	- . 3 3 5 1	- . 3 3 6 1	- . 4 1 1 1	- . 3 2 0 3	- . 3 3 0 4	- . 3 3 4 2	- . 3 3 5 2	- . 3 3 6 1	- . 4 1 1 0	- . 3 3 3 6	- . 3 3 4 8	- . 2 1 4 7	- . 1 9 9 7	- . 5 4 5 5	- . 3 0 3 3	- . 2 6 6 7	- . 1 5 5 4	- . 2 6 6 6	- . 2 3 3 6	- . 2 3 3 8	- . 2 4 4 0	- . 2 2 2 9	- . 1 1 1 5	- . 0 4 4 7	- . 0 8 5 1	- . 0 9 8 5	- . 3 9 0 0	- . 0 9 0 4	- . 0 5 4 4	- . 0 3 5 4	- . 1 6 6 9	- . 1 0 0 5	- . 1 1 2 5	- . 2 2 3 8	- . 4 8 1 0
B Pe O ars 7 on Co rre lati on	- . 0 1 0	- . 2 9 4	- . 1 2 0	- . 5 3 1	- . 5 7 4	- . 3 8 7	- . 2 8 8	- . 0 6 8	- . 9 5 2	- . 0 0 7	- . 3 5 2	- . 0 1 7	- . 8 4 7	- . 0 1 1	- . 2 7 5	- . 2 2 7	- . 2 2 7	- . 2 2 8	- . 2 2 8	- . 2 2 8	- . 2 2 8	- . 3 3 0	- . 2 3 0	- . 3 3 5	- . 3 3 8	- . 4 0 8	- . 3 9 4	- . 2 3 6	- . 3 1 3	- . 3 3 0	- . 1 4 5	- . 4 2 0	- . 1 0 0	- . 1 7 7	- . 1 1 8	- . 0 6 1	- . 0 9 9	- . 4 0 0	- . 0 6 2	- . 1 0 5	- . 0 2 6	- . 0 5 6	- . 1 5 2	- . 0 5 5	- . 1 5 5	- . 4 8 4												



B Pe O ars 9 on Co rre lati on	Sig (2- tail ed)				N
	.	.	.	.	
.33	.00	44	.44	33	
.37	.00	44	.42	33	
.51*	.00	44	.11	33	
.34	.09	44	.09	33	
.10	.33	44	.12	33	
.15	.03	44	.20	33	
.28	.08	44	.18	33	
.16	.08	44	.06	33	
.23	.02	44	.16	33	
.34*	.00	44	.06	33	
.11	.00	44	.24	33	
.24	.18	44	.15	33	
.33	.01	44	.28	33	
.13	.33	44	.08	33	
.21	.13	44	.21	33	
.38	.01	44	.18	33	
.33*	.01	44	.29	33	
.23	.03	44	.13	33	
.20	.08	44	.11	33	
.30	.38	44	.09	33	
.06	.15	44	.21	33	
.20	.09	44	.02	33	
.09	.06	44	.12	33	
.15	.09	44	.07	33	
.06	.08	44	.10	33	
.41*	.04	44	.06	33	
.11	.31	44	.11	33	
.11	.11	44	.10	33	
.18	.24	44	.14	33	
.18	.45	44	.07	33	
.18	.27	44	.00	33	
.02	.07	44	.05	33	
.39*	.07	44	.22	33	
.05	.07	44	.09	33	
.22*	.41	44	.17	33	
.37*	.04	44	.08	33	
.12	.44	44	.04	33	
.07	.44	44	.00	33	
.30	.05	44	.11	33	
.06	.32	44	.06	33	
.42*	.04	44	.01	33	
.09	.67	44	.44	33	
.02	.49	44	.04	33	
.24	.37	44	.11	33	
.03	.03	44	.11	33	
.26*	.01	44	.08	33	
.31	.16	44	.21	33	
.04	.66	44	.19	33	
.23	.07	44	.09	33	
.00	.33	44	.06	33	
.18	.52	44	.33	33	
.08	.34	44	.30	33	
.10	.45	44	.24	33	
.08	.61	44	.08	33	
.00	.28	44	.03	33	
.14	.60	44	.08	33	
.01	.00	44	.03	33	
.08	.05	44	.38	33	
.22	.05	44	.13	33	
.41*	.05	44	.00	33	
.30	.55	44	.33	33	
.07	.44	44	.10	33	
.23	.03	44	.02	33	
.81*	.05	44	.00	33	
.36	.38	44	.07	33	
.33*	.61	44	.05	33	
.33*	.77	44	.17	33	



B Pe O ars 1 on 2 Co rre lati on	Sig · (2- tail ed)	N	B Pe O ars 1 on 3 Co rre lati on
.5263	.0089	43	.087
.5915*	.0034	43	.226
.4393*	.0083	43	.117
.3131*	.0340	43	.1334
.552*	.0002	43	.1079
.4620*	.0011	43	.224
.3883*	.0165	43	.190
.2284	.0153	43	.1049
.2252	.0181	43	.111
.1113	.4900	43	.42*
.092*	.0031	43	.036*
.329*	.0378	43	.0995
.1268	.0591	43	.015
.2088	.0066	43	.116
.2288	.0225	43	.104
.2288	.0250	43	.128
.1286*	.0030	43	.117*
.5315*	.0132	43	.353
.329*	.0302	43	.2037
.1245	.0251	43	.053
.2293	.0167	43	.0038
.2237	.0615	43	.274
.372*	.0038	43	.113
.3129*	.0003	43	.129
.331*	.0000	43	.1001
.438*	.0052	43	.007
.1300	.0011	43	.004
.350*	.0011	43	.007
.2661	.0094	43	.052
.2665	.0075	43	.203
.324*	.0374	43	.072
.0005	.8876	43	.1072
.0229	.0818	43	.054
.0046	.7602	43	.217*
.0635	.0270	43	.032*
.1943	.0702	43	.114
.065*	.0702	43	.204
.465*	.0022	43	.045
.0558	.0122	43	.093
.340*	.0262	43	.016
.1446	.0330	43	.112
.1586	.0314	43	.123
.170*	.0420	43	.103*
.570*	.0040	43	.303*













B Pe O ars 2 on 1 Co rre lati on	Sig (2- tail ed)	N	B Pe O ars 2 on 2 Co rre lati on
-	.316	43	.292
.231	.194	43	.106
.015	.095	43	.048
.210	.099	43	.243
.347*	.293	43	.576*
.215	.330	43	.111
.112	.449	43	.111
.081	.607	43	.111
.225	.046	43	.111
.287	.062	43	.111
.147	.457	43	.020
.070	.695	43	.182
.179	.550	43	.220
.144	.556	43	.197
.294	.024	43	.375*
.173	.284	43	.261
.031	.646	43	.221
.120	.475	43	.374*
.107	.611	43	.344*
.337*	.077	43	.904*
.055	.766	43	.313*
.186	.409	43	.503*
.41*	.001	43	.238
.41*	.001	43	.127
.387*	.001	43	.287
.44*	.003	43	.347*
.52*	.005	43	.002
.327	.055	43	.360
.168	.206	43	.129
.221	.085	43	.217
.41*	.001	43	.134
.51*	.008	43	.119
.387*	.003	43	.030
.44*	.001	43	.002
.327	.055	43	.107
.52*	.005	43	.056
.327	.055	43	.002
.168	.206	43	.017
.221	.085	43	.057
.41*	.001	43	.039
.51*	.008	43	.044
.387*	.003	43	.113
.44*	.001	43	.011
.327	.055	43	.030
.52*	.005	43	.061
.327	.055	43	.003
.168	.206	43	.173
.221	.085	43	.006
.41*	.001	43	.306*
.51*	.008	43	.004
.387*	.003	43	.048
.44*	.001	43	.38*







B Pe O ars 2 on 7 Co rre lati on	Sig (2- tail ed)	N	B Pe O ars 8 Co rre lati on
.3	.30	44	-
18	01	44	.1
21	76	44	18
.3	.20	44	.3
31	04	44	14
30	04	44	10
.2	.08	44	.2
56	03	44	19
91	00	44	53
25	.00	44	.0
92	.01	44	29
34	.02	44	00
24	.05	44	03
98	.26	44	07
32	.01	44	.0
35	.02	44	.0
01	.01	44	.2
31	.04	44	20
.5	.00	44	22
00	.07	44	15
00	.63	44	98
.2	.11	44	.4
13	.37	44	30
04	.00	44	00
.4	.00	44	.1
33	.00	44	33
80	.01	44	59
66	.00	44	33
.4	.03	44	.4
42	.00	44	41
41	.00	44	26
.4	.00	44	.4
33	.00	44	36
40	.03	44	75
21	.09	44	38
13	.20	44	11
17	.60	44	17
.4	.00	44	.0
33	.01	44	.2
43	.00	44	44
44	.00	44	22
.5	.00	44	.4
20	.11	44	41
22	.11	44	19
63	.00	44	12
38	.00	44	66
.5	.00	44	.4
46	.00	44	16
66	.00	44	37
22	.08	44	45
20	.05	44	.4
99	.33	44	09
48	.29	44	11
.1	.53	44	.0
04	.89	44	07
.0	.15	44	.0
.2	.08	44	10
26	.00	44	.0
98	.05	44	09
.1	.23	44	.0
73	.61	44	01
.4	.00	44	.0
82	.09	44	07
.4	.11	44	.0
44	.16	44	08
44	.02	44	.4
.4	.20	44	15
44	.05	44	02
44	.00	44	80
44	.00	44	10
44	.08	44	.0
44	.09	44	.0
44	.35	44	01
44	.98	44	11
44	.29	44	.0
44	.15	44	.0
44	.23	44	.0
44	.36	44	.0
44	.61	44	.0
44	.11	44	.0
44	.16	44	.0
44	.85	44	.0
44	.68	44	.0
44	.53	44	.4
44	.31	44	58
44	.70	44	88
.6	.10	44	.4
42	.30	44	.8
51	.17	44	8*
24	.00	44	*

















B Pe O ars 3 on 9 Co rre lati on	. 2 2 9	. 3 6 8 *	. 4 2 8 *	. 3 8 5 *	- 0 3 7	. 1 5 4 1	. 1 4 9 *	. 4 0 1 *	. 4 1 5 7	- 0 9 1	- 0 5 6	. 2 6 6 6	. 0 1 8 *	. 3 5 6 *	- 1 1 8 3	. 3 8 3 *	. 0 2 4 7 0	. 1 4 9 *	. 1 7 7 8	. 0 5 0 4 7 0	. 2 0 0 5 0 2 7 1 0 0 8 5 0 2 5 0 2 8 0 0 2 4 3 5 3 1 5 2 9 3 1 2 2 3 1 0 5 9 1 7 8 9 6 4 0 2 7 8 1 0 5 1 2 5 4 4 7 5 2 5 2 4 0 7 1 1 8	. 4 1 0 5 4 1 3 4 8 3 8 5 3 6 3 8 9 1 1 3 0 6 1 4 4 8 1 3 9 1 7 8 9 6 4 0 2 7 8 1 0 5 1 2 5 4 4 7 5 2 5 2 4 0 7 1 1 8	Sig (2- tail ed)	N							
B Pe O ars 4 on 0 Co rre lati on	- 0 7 3	. 3 0 6 5	- 0 8 6 8	. 2 2 6 6	. 2 0 5 9 *	. 2 0 1 2 4 4	. 4 0 1 2 4 *	. 0 0 1 2 4 *	. 4 1 2 4 *	. 3 2 4 *	. 1 7 4 5 0	. 0 1 4 6 3	. 1 2 1 7 7	. 2 1 4 0 3 1 8 8 6	. 5 1 1 2 1 6 9 *	. 5 1 8 8 6	. 3 6 5 2 9 3 7 9 1 4 9 5 8 0 2 8 *	. 5 8 1 2 1 4 9 5 8 0 2 8 *	. 4 5 1 2 1 4 9 5 8 0 2 8 *	. 3 8 0 *	. 0 4 0 1 3 4 0 *	. 3 4 0 *	. 0 0 5 3	. 4 6 0 8 5 4 2 0 1 8 7 *	. 5 4 2 2 0 2 2 7 *	. 4 0 5 7 *	. 5 4 2 2 0 2 2 7 *	- 0 1 0 4 8	- 1 0 4 8	. 2 1 6 5 1	. 5 8 3 *





























## VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
KO1	43	4.5116	.50578
KO2	43	4.4884	.50578
KO3	43	4.2326	.57060
KO4	43	4.5116	.50578
KO5	43	4.2093	.59993
KO6	43	4.6744	.52194
KO7	43	4.3256	.56572
Valid N (listwise)	43		



	Sig. (2-tailed)	.084	.227	.688	.227		.348	.678	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
KO6	Pearson Correlation	.285	.166	-.059	-.076	.147	1	.045	.524**
	Sig. (2-tailed)	.064	.288	.705	.630	.348		.774	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
KO7	Pearson Correlation	-.014	-.153	.129	-.014	-.065	.045	1	.352*
	Sig. (2-tailed)	.931	.328	.411	.931	.678	.774		.020
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_K O	Pearson Correlation	.406**	.248	.399**	.312*	.536**	.524**	.352*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.108	.008	.042	.000	.000	.020	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## VARIABEL INOVASI KARYAWAN

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
IK1	43	4.2093	.86073
IK2	43	4.3488	.52932
IK3	43	4.3721	.61811
IK4	43	4.4884	.59250
IK5	43	4.3488	.71991
IK6	43	4.3023	.74113
IK7	43	4.3953	.62257
IK8	43	4.4884	.59250
Valid N (listwise)	43		





	Sig. (2-tailed)	.441	.760	.127	.233		.879	.717	.039	.005
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
IK6	Pearson Correlation	-.176	-.093	.060	.035	-.024	1	.044	.090	.316*
	Sig. (2-tailed)	.258	.552	.700	.822	.879		.777	.568	.039
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
IK7	Pearson Correlation	.153	.222	.042	-.084	.057	.044	1	.110	.471**
	Sig. (2-tailed)	.328	.153	.790	.592	.717	.777		.484	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
IK8	Pearson Correlation	-.252	-.025	.207	.118	.317*	.090	.110	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.103	.875	.183	.450	.039	.568	.484		.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_I K	Pearson Correlation	.376*	.402**	.400**	.364*	.422**	.316*	.471**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.008	.008	.016	.005	.039	.001	.003	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





## VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009

VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015  
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020

VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026  
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031

VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037  
VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042

VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048  
VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053

VAR00054

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Scale: ALL VARIABLES**

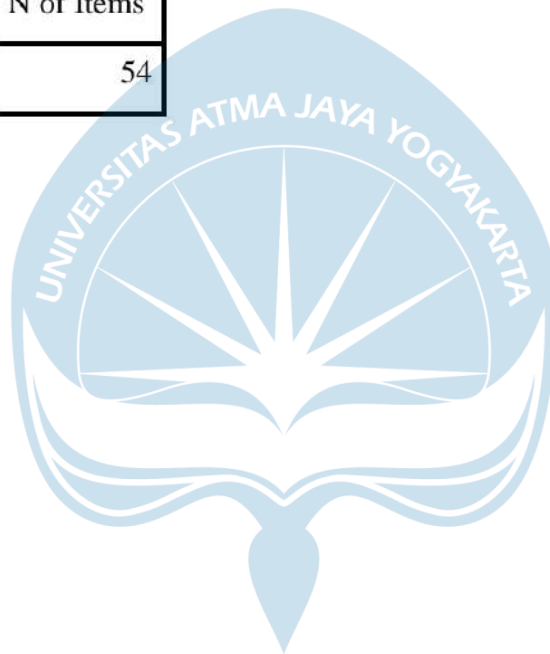
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	54



## VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	7





## VARIABEL INOVASI KARYAWAN

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007 VAR00008

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	8





**LAMPIRAN V**

**DATA DESKRIPTIF RESPONDEN & VARIABEL**

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	6	11.5	11.5	11.5
> 45 tahun	11	21.2	21.2	32.7
25 - 34 tahun	22	42.3	42.3	75.0
35 - 44 tahun	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	42.3	42.3	42.3
Perempuan	30	57.7	57.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

### Tingkat Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	7	13.5	13.5	13.5
S1	35	67.3	67.3	80.8
S2	1	1.9	1.9	82.7

S3	2	3.8	3.8	86.5
SMA	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

### Masa Kerja di Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 tahun	17	32.7	32.7	32.7
1 - 5 tahun	24	46.2	46.2	78.8
6 - 10 tahun	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

### Departemen Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Accounting / admin / cashier Department	19	36.5	36.5	36.5
Inbound Department	7	13.5	13.5	50.0
Messenger / driver Department	3	5.8	5.8	55.8
Outbound Department	8	15.4	15.4	71.2
Sales Department	7	13.5	13.5	84.6
Ticketing Department	8	15.4	15.4	100.0

Total	52	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BOM2	24	3.00	5.00	4.4167	.58359
BOM4	24	3.00	5.00	4.5000	.58977
BOM5	24	4.00	5.00	4.6667	.48154
BOM6	24	3.00	5.00	4.4167	.58359
BOM7	24	3.00	5.00	4.5417	.58823
BOM8	24	3.00	5.00	4.3750	.57578
BOM9	24	3.00	5.00	4.4583	.58823
BOM11	24	2.00	5.00	4.3750	.92372
BOM12	24	3.00	5.00	4.4583	.58823
Valid N (listwise)	24				

DESCRIPTIVES VARIABLES=BOM2 BOM4 BOM5 BOM6 BOM7 BOM8 BOM9  
BOM11 BOM12

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO13	52	4.00	5.00	4.6346	.48624
BO14	52	3.00	5.00	4.4808	.57702
BO15	52	3.00	5.00	4.5577	.60758
BO16	52	3.00	5.00	4.3846	.59914

BO18	52	1.00	5.00	4.6154	.69038
BO19	52	1.00	5.00	4.5192	.80417
BO20	52	3.00	5.00	4.5962	.53356
BO21	52	1.00	5.00	4.1731	1.02366
BO22	52	2.00	5.00	4.2885	.72319
BO23	52	3.00	5.00	4.5000	.64169
BO24	52	2.00	5.00	4.3269	.73354
Valid N (listwise)	52				

DESCRIPTIVES VARIABLES=BO13 BO14 BO15 BO16 BO18 BO19 BO20 BO21  
BO22 BO23 BO24

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO25	52	3.00	5.00	4.5000	.67155
BO26	52	2.00	5.00	4.1923	.84107
BO27	52	3.00	5.00	4.4423	.63904
BO28	52	3.00	5.00	4.4038	.66449
BO29	52	2.00	5.00	4.4808	.67127
BO30	52	3.00	5.00	4.0769	.70977
BO31	52	3.00	5.00	4.3462	.68269
BO32	52	3.00	5.00	4.3846	.59914
BO33	52	2.00	5.00	4.3269	.78519

BO34	52	2.00	5.00	4.3462	.78926
BO35	52	2.00	5.00	4.2692	.74401
BO36	52	3.00	5.00	4.4038	.66449
Valid N (listwise)	52				

DESCRIPTIVES VARIABLES=BO25 BO26 BO27 BO28 BO29 BO30 BO31 BO32  
BO33 BO34 BO35 BO36

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO37	52	3.00	5.00	4.3269	.70631
BO38	52	3.00	5.00	4.3077	.72864
BO39	52	3.00	5.00	4.5962	.56913
BO40	52	3.00	5.00	4.2308	.73071
BO41	52	1.00	5.00	4.1154	.80814
BO42	52	2.00	5.00	4.0962	.95506
BO45	52	3.00	5.00	4.6346	.52502
BO46	52	3.00	5.00	4.3654	.65765
BO48	52	3.00	5.00	4.4038	.69338
Valid N (listwise)	52				

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.



DESCRIPTIVES VARIABLES=BO37 BO38 BO39 BO40 BO41 BO42 BO45 BO46  
BO48

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.



### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO52	52	3.00	5.00	4.5769	.60541
BO53	52	4.00	5.00	4.6154	.49125
Valid N (listwise)	52				

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

DESCRIPTIVES VARIABLES=BO52 BO53

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	52	3.00	5.00	4.2500	.71056
KO3	52	2.00	5.00	4.2115	.80041
KO4	52	4.00	5.00	4.6731	.47367
KO5	52	3.00	5.00	4.1154	.73174
KO6	52	2.00	5.00	4.5385	.72657
KO7	52	3.00	5.00	4.6731	.58481
Valid N (listwise)	52				

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

DESCRIPTIVES VARIABLES=KO1 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IK1	52	3.00	5.00	4.4423	.63904
IK2	52	3.00	5.00	4.3654	.56112
IK3	52	3.00	5.00	4.2885	.60509
IK4	52	3.00	5.00	4.3846	.66137
IK5	52	3.00	5.00	4.3269	.58481
IK6	52	2.00	5.00	4.1923	.84107
IK7	52	3.00	5.00	4.2692	.66023
IK8	52	3.00	5.00	4.3269	.64841
Valid N (listwise)	52				

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

DESCRIPTIVES VARIABLES=IK1 IK2 IK3 IK4 IK5 IK6 IK7 IK8

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.



**LAMPIRAN VI**

**UJI REGRESI**

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

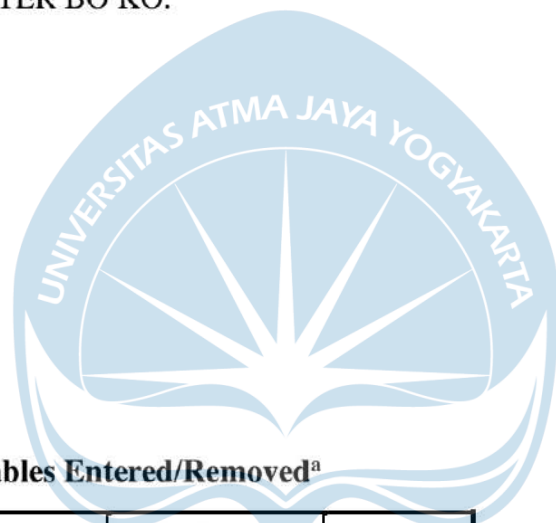
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT IK

/METHOD=ENTER BO KO.



**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Inovasi Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.410	2.88018

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.042	2	155.021	18.687	.000 <sup>b</sup>
	Residual	406.477	49	8.295		
	Total	716.519	51			

a. Dependent Variable: Inovasi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.001	5.022		.797	.429
	Budaya Organisasi	.104	.032	.447	3.282	.002
	Komitmen Organisasi	.409	.199	.280	2.055	.045

a. Dependent Variable: Inovasi Karyawan



**SURAT KETERANGAN**

No.001/KCBJ/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Barbara Purwa  
Jabatan : Direktur  
Alamat : Jl.Raya Kuta 127 Kuta, Badung, Bali

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ni Putu Stefani Putri Paramilha  
NIM : 140321384  
Perguruan Tinggi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Jurusan : Manajemen

Telah melaksanakan penelitian untuk penulisan skripsi di PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya.  
Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Denpasar, 14 Juni 2021  
PT. Kuta Cemerlang Bali Jaya

  
  
Barbara Purwa  
Direktur

**KCBJ Tours Kuta**

Jl. Raya Kuta 127  
Kuta 80361, Bali - Indonesia  
Phone: (+62) 361 751517 Fax: (+62) 361 752777  
Email: sales@kcbjtours.com

[www.kcbj.tours](http://www.kcbj.tours)