

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI NORMATIF PADA KARYAWAN KAFE**

SKRIPSI



**Oleh:
Aulia Arsil
202010230311032**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
NORMATIF PADA KARYAWAN KAFE**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



AULIA ARSIL
NIM : 202010230311032

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:


AULIA ARSIL

Nim : 202010230311032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 08 Oktober 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I



Prof. Dr. Tulus Winarsunu.,M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,



Atika Permata Sari, S.Psi.,M.Psi

Anggota I



Dr. Yuni Nurhamida.,M.Si

Anggota II



Uun Zulfiana, S.Psi.,M.Psi

Mengesahkan

Dekan,




Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Arsil
NIM : 202010230311032
Fakultas / Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Normatif Pada Karyawan Kafe”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi.

Malang, 4 November 2024

Yang menyatakan

Aulia Arsil



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI NORMATIF PADA KARYAWAN KAFE”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Sebagai ungkapan rasa syukur dan apresiasi kepada berbagai pihak terkait, penulis hendak mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya dan tak terkira kepada:

1. Ibu Dr. Siti Suminarti Fasikha, M.Si., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si dan Ibu Atika Permata Sari S.Psi, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing 1 dan 2 yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Seluruh staf dan karyawan Laboratorium Fakultas Psikologi yang telah membantu dalam menyediakan alat ukur dan membantu proses administrasi.
4. Subjek penelitian penulis yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh penulis.
5. Ayah, Mama dan Adik, keluarga penulis yang selalu menyelipkan nama penulis dalam setiap doanya, memberikan segala bentuk dukungan dan kasih sayang tiada henti.
6. Teman-teman terdekat penulis selama masa perkuliahan dan proses pengerjaan skripsi, yaitu Niza Ismi Azeza Sabani, Mutiara Fathina Rachmadhani dan Perdana Imawan Zulkarnain, yang senantiasa memberikan bantuan, dukungan, apresiasi dan semangat pada penulis dengan menemani penulis.

Penulis menyadari tidak terdapat karya manusia yang sempurna, sehingga kritik ataupun saran sangat diharapkan demi perbaikan karya ini. Walaupun demikian, penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi peneliti berikutnya, serta bagi pembaca.

Malang, 27 September 2024

Penulis,

Aulia Arsil

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN	2
KAJIAN TEORI.....	5
Komitmen Organisasi Normatif.....	5
Budaya Organisasi.....	7
Hubungan antar Variabel.....	9
Kerangka Berpikir	10
Hipotesis	10
METODE PENELITIAN.....	11
Rancangan Penelitian.....	11
Subjek Penelitian	11
Variabel dan Instrumen Penelitian Variabel.....	12
Prosedur dan Analisis Data	13
HASIL PENELITIAN.....	14
DISKUSI.....	17
SIMPULAN DAN IMPLIKKASI	20
DAFTAR PUSTAKA	21
LAMPIRAN	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian	11
Tabel 2. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	13
Tabel 3. Kategorisasi Aspek	14
Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	16



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Komitmen Organisasi Normatif dan <i>Blueprint</i>	26
Lampiran 2. Skala Budaya Organisasi dan <i>Blueprint</i>	28
Lampiran 3. Karakteristik Responden Penelitian.....	32
Lampiran 4. Data Responden Penelitian.....	33
Lampiran 5. Tabulasi Data Skala Komitmen Organisasi Normatif.....	37
Lampiran 6. Tabulasi Data Skala Budaya Organisasi.....	41
Lampiran 7. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi Normatif.....	58
Lampiran 8. Reliabilitas Skala Budaya Organisasi	59
Lampiran 9. Uji Normalitas dan Linearitas Skala Komitmen Organisasi Normatif dan Budaya Organisasi	61
Lampiran 10. Analisis Regresi	62
Lampiran 11. Hasil Uji Plagiasi dan Verifikasi Data.....	67



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Normatif Pada Karyawan Kafe

Aulia Arsil

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

auliaarsil03@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Persaingan dunia bisnis dan pelayanan pada era globalisasi saat ini semakin ketat. Banyak tantangan-tantangan tumbuh yang kemungkinan dihadapi oleh organisasi dan berasal dari karyawan, salah satunya komitmen organisasi normatif. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen tersebut berasal dari budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik *accidental sampling* dan jumlah subjek sebanyak 156 karyawan kafe di Kota Malang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Budaya Organisasi model Robbins dan Skala Komitmen Organisasi model Meyer dan Allen. Analisis data dilakukan dengan metode uji parametrik dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe (Sig. = 0,000).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Karyawan Kafe, Komitmen Organisasi Normatif.

Abstract. *Competition in the business and service world in the current era of globalization is getting tighter. Many growing challenges that are likely to be faced by organizations and come from employees, one of which is normative organizational commitment. One factor that can influence this commitment comes from organizational culture. This study aims to determine whether there is an influence of organizational culture on normative organizational commitment in cafe employees. This study is quantitative using accidental sampling techniques and the number of subjects is 156 cafe employees in Malang City. The instruments used in this study are the Robbins model Organizational Culture Scale and the Meyer and Allen model Organizational Commitment Scale. Data analysis was carried out using the parametric test method using simple linear regression techniques. The results showed that there was no significant influence between organizational culture as a whole on normative organizational commitment in cafe employees (Sig. = 0.026).*

Keywords: *Cafe Employees, Normative Organizational Commitment, Organizational Culture.*

Kafe telah menjadi salah satu wadah dalam persaingan dunia berbisnis pada era globalisasi saat ini. Kafe menjadi gaya hidup masyarakat kota melalui tawaran kebutuhan pangan sekaligus kenyamanan dalam peralihan gaya hidup masyarakat terutama di daerah perkotaan (Rendy dan Widjaja, 2013). Dalam kondisi tersebut, para pebisnis semakin dituntut membutuhkan karyawan yang lebih produktif dan loyal (Sara dan Aviani, 2024). Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa organisasi memiliki tantangan-tantangan yang tumbuh dan berasal dari karyawan, seperti rendahnya komitmen dalam bekerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan (Lusita dan Novati, 2016). Salah satu bukti tantangan tersebut pada penelitian yang dilakukan oleh Rendy dan Widjaja (2013), dimana penelitian ini dilakukan di kafe Y, menyatakan adanya beberapa permasalahan komitmen organisasi pada karyawan, seperti tingkat kehadiran atau absensinya yang tidak menunjukkan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian perusahaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di kafe tersebut. Selaras dengan penelitian tersebut, terdapat penelitian lainnya dari Lusita dan Novati (2016) menunjukkan bahwa karyawan pada kafe X di Yogyakarta yang sudah bekerja minimal enam bulan, memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang hingga rendah yang ditunjukkan dari perilaku yang terlambat absen, pembolosan dengan alasan yang tidak jelas, terlambat dalam meminta izin untuk terlambat masuk kerja yang mana ini menjadi hambatan bagi karyawan lain dan menyebabkan produktivitas kafe tersebut menurun. Adapun penelitian lain juga menunjukkan bahwa pada perusahaan X di Kota Samarinda mengalami penurunan komitmen organisasi normatif. Di dalam penelitian tersebut ditandai dengan kurangnya keterlibatan karyawan untuk melakukan yang terbaik pada perusahaan yang mana hal ini tentu saja tidak sejalan dengan dimensi komitmen organisasi normatif (Arachim, 2018).

Dalam KBBI, *coffee shop* atau kedai kopi merupakan tempat di mana para pengunjungnya dapat memesan minuman olahan kopi. Seiring berkembangnya waktu, kini *coffee shop* tidak hanya menjual minuman berbentuk kopi dan mulai menjual makanan ringan maupun berat. Kini *coffee shop* lebih dikenal dengan sebutan *café* yang berasal dari bahasa Perancis dan memiliki makna kopi (Oldenburg, 1999). Kata *café* pun akhirnya beradaptasi dengan lidah orang Indonesia dengan sebutan “Kafe” (Pujianto, Vallery, dan Sotenato, 2021). Pujianto, Vallery, dan Sotenato (2021) juga menambahkan bahwa menurut *Building Planning & Design*, kafe merupakan tempat yang menawarkan berbagai macam makanan dan minuman, dapat dikatakan mirip dengan restoran dalam hal pelayanan. Kafe juga menyediakan hiburan seperti *live music*, sehingga terciptalah suasana rileks dan menjadi tempat yang nyaman untuk bersosialisasi.

Permasalahan komitmen karyawan ini menjadi inti yang perlu diperhatikan di setiap organisasi. Studi yang dilakukan oleh Kristianingrum *et al.*, (2022) mengenai rendahnya komitmen organisasi pada karyawan menunjukkan perilaku karyawan yang tidak mengutamakan target pekerjaan yang telah ditentukan, dengan memilih beristirahat dan bersantai pada saat jam kerja (Kristianingrum *et al.*, 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti *et al.* (2020) komitmen organisasi normatif yang rendah ditunjukkan dari perilaku karyawan kafe yang sering terlambat masuk kerja tanpa alasan

atau keterangan yang jelas. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh gaji yang tidak kompetitif dan tidak seimbang, sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan akhirnya meninggalkan organisasi. Sedangkan, komitmen organisasi normatif mencerminkan perasaan karyawan yang ingin dan mewajibkan untuk tinggal dengan organisasi (Putratama & Puspitadewi, 2021).

Selain internalisasi nilai normatif yang ditanamkan pada karyawan sebelum berbaur dengan perusahaan, komitmen normatif juga dapat meningkat ketika perusahaan memberikan jaminan utama atau memberikan komisi yang sesuai dengan hasil kerja (Putratama & Puspitadewi, 2021). Dengan demikian, muncul kesenjangan yang menjadi pemicu utama pada karyawan sehingga memiliki rasa tanggung jawab dan ingin tinggal dengan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Hal tersebut setara dengan penelitian yang dilakukan oleh Sara dan Aviani (2024) pada sebuah kafe di Bukittinggi menunjukkan bahwa tingginya komitmen normatif pada karyawan kafe dengan indikasi para karyawan memiliki keterikatan secara emosional, loyalitas tinggi dan bersikap terbuka terhadap organisasinya (Sara & Aviani, 2024).

Komitmen organisasi normatif mengacu pada keterikatan individu secara psikologis yang muncul dari hasil sosialisasi dan norma yang dimiliki oleh organisasi. Ayuni dan Khoirunnisa (2021) mengatakan bahwa komitmen organisasi normatif yang rendah dapat menimbulkan pelanggaran norma mengenai etika dalam berbisnis. Dalam penelitian yang sama pun mengungkapkan perasaan tidak bersalah yang dirasakan oleh karyawan juga mendukung keinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan, yang mana dapat dilihat dari karyawan yang merasa enggan untuk bertanggung jawab dalam suatu permasalahan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif rendah juga merasakan bahwa tidak harus mengoptimalkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Ayuni & Khoirunnisa, 2021). Siswanto dan Izzati (2021) juga menyatakan bahwa komitmen normatif dapat terjadi ketika seseorang berperilaku sesuai dengan norma sosial yang ada pada organisasi tersebut, hal ini dilakukan pada tiap individu karena menghargai setiap keputusan dan patuh terhadap atasan.

Konsep utama komitmen organisasi adalah mendasari bahwa adanya pendekatan sikap yang tertuju pada “permasalahan dan loyalitas” karyawan (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974), yang mana pada penelitian selanjutnya menjadi fokus pada “loyalitas terhadap organisasi” yang didapati dengan harapan untuk tetap di dalamnya (Steers & Porter, 1983). Dalam pendekatan multidimensionalnya, komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu; komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas (Meyer & Allen, 1990). Adanya perasaan bergantung dan tanggung budi menjadi salah satu alasan karyawan yang memiliki sikap komitmen organisasi normatif (Yusuf dan Syarif, 2018). Komponen normatif ini berkembang dari segi sosial dan menghasilkan sejauh mana kewajiban dan perasaan karyawan terhadap organisasi. Kewajiban yang dirasakan tersebut menjadi alasan karyawan untuk memberikan perilaku

yang setimpal atas apa yang telah diterima dari organisasi, seperti mewujudkan tujuan dan keinginan organisasi dimasa yang akan datang (Yusuf dan Syarif, 2018).

Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan umumnya menimbulkan berbagai dampak yang bersifat negatif, terutama pada aspek normatif. Komitmen organisasi normatif seharusnya membuat karyawan untuk merasa wajib tinggal pada perusahaan. Jika tidak, hal tersebut berdampak pada figur baik perusahaan akan hilang serta tidak tercapainya target penjualan lantaran kurangnya minat pada konsumen (Cahyadi, 2018). Yalçın *et al.* (2021) menyebutkan bahwa rendahnya komitmen organisasi dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, karena karyawan mungkin merasa terputus dari organisasi dan tujuannya. Disamping itu, komitmen organisasi yang rendah dapat mengakibatkan ketidakhadiran, keterlambatan, kualitas kerja yang buruk, dan terbatasnya peluang kemajuan karir bagi karyawan (Cetinkaya & Habibi, 2022).

Dampak lainnya dapat diketahui dari perilaku yang menunjukkan turunnya motivasi ataupun tingkat produktivitas karyawan kafe dalam bekerja. Karyawan yang bekerja di kafe seringkali memikirkan untuk mengundurkan diri mengingat gaji atau fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan harapan atau standar upah minimum (Rendy dan Widjaja, 2013) sehingga merasa kurang dihargai dan tidak terikat secara emosional dengan organisasi. Dalam penelitian yang sama juga menunjukkan bahwa karyawan kafe juga merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa tersingkirkan dari tim. Selain itu, timbulnya persaingan tidak sehat antar karyawan dapat menciptakan ketegangan dan mengurangi rasa solidaritas dalam tim. Kafe dengan lingkungan kerja yang terburu-buru dan berada di bawah tekanan juga dapat mengurangi komitmen organisasi normatif pada karyawan (Andriyan, 2021).

Adapun untuk menghindari dampak buruk tersebut, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan pada penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat beragam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti kepuasan kerja (Atrizka *et al.*, 2020), budaya organisasi (Alam *et al.*, 2018), iklim organisasi (Bahrami *et al.*, 2016), karakteristik personal dan pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019). Kemudian, pada penelitian Anwar (2015) menandakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat dan positif kemungkinan besar akan memupuk komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi yang negatif atau lemah mungkin berdampak negatif terhadap komitmen organisasi. Lebih lanjut, hasil penelitian Alam *et al.* (2018) menyatakan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi spesifiknya pada komitmen normatif di salah satu Perusahaan BUMN. Konsistensi dengan hasil studi di Bangladesh yang memaparkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen afektif, normatif, serta kontinuitas (Jahan *et al.*, 2022). Disisi lain, terdapat inkonsistensi hasil dengan penelitian sebelumnya salah satunya pada penelitian Dewi *et al.* (2022) menunjukkan tidak terdapat

pengaruh positif yang signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan di sebuah perusahaan Malang.

Karyawan kafe ditentukan sebagai subjek penelitian karena ditemukan bahwa masih banyak di antaranya yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan sering melakukan perpindahan tempat kerja (Ghazali, Hashim, & Ishak, 2021) yang mana hal ini sesuai dengan aspek komitmen organisasi normatif. Melihat penelitian terdahulu yang masih sedikit berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi khususnya dimensi normatif pada karyawan kafe, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari setiap dimensi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe. Kafe yang diteliti menyediakan layanan *dine-in* dengan bangunan fisik yang lengkap, termasuk area tempat duduk di dalam dan luar ruangan, memungkinkan pelanggan untuk menikmati makanan dan minuman langsung di tempat.

Budaya organisasi dapat menjadi pemicu utama mengapa karyawan sering berpindah tempat kerja. Karyawan akan merasa bagian dari organisasi, ada rasa kepemilikan terhadap organisasi dikarenakan budaya organisasi menjadi perekat sosial dalam organisasi (Alyani, 2020). Dengan adanya keunggulan pada budaya organisasi dapat menjadi pegangan dan arah bagi para karyawan untuk lebih menunjukkan kelayakannya. Dikarenakan masih sedikit literasi mengenai komitmen organisasi pada karyawan kafe di Kota Malang, maka peneliti melakukan penelitian ini pada karyawan kafe yang ada di Kota Malang dan sekitarnya. Terdapat manfaat secara teoritis serta praktis pada penelitian ini. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan informasi terkait dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan, khususnya karyawan kafe. Sedangkan, secara praktis, penelitian ini diharapkan agar karyawan kafe memiliki gambaran secara umum terkait dengan budaya organisasi yang dihadapi dan bagaimana mempertahankan komitmen organisasinya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat untuk menambah wawasan mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi secara umum maupun khusus.

Definisi Komitmen Organisasi Normatif

Komitmen organisasi normatif merupakan dimensi komitmen yang umum dikenal, dimana komitmen tersebut dipandang sebagai kepercayaan akan tanggung jawab seseorang terhadap perusahaan (Meyer dan Allen, 1990). Dimensi normatif juga meningkat dari hasil pengalaman sosialisasi dan sejauh apa perasaan kewajiban dari seorang karyawan terhadap perusahaan. Peneliti mengungkapkan bahwa komitmen normatif biasanya dipengaruhi oleh pengalaman individu sebelum dan sesudah memasuki perusahaan (Yusuf dan Syarif, 2018). Stabilitasnya meningkatkan komitmen normatif pada karyawan akan menumbuhkan sebuah dorongan untuk tetap berada di perusahaan atau melakukan tugas yang memang harus dilakukan berdasarkan kemudahan yang diberikan oleh perusahaan (Yusuf dan Syarif, 2018).

Perusahaan yang mengambil peran dalam pengakuan, terjun langsung dalam investasi, bonus maupun komisi yang diberikan kepada karyawan akan menghadirkan perasaan ingin tinggal dan menetap. Perasaan inilah yang membentuk sikap kepatuhan, kewaspadaan dan formalitas di dalam organisasi (Anggriani dan Salatiga, 2019). Perusahaan berusaha melakukan itu semua dengan alasan untuk membentuk pandangan baik terhadap pada karyawan maupun lingkungan. Berdasarkan literasi yang telah ditemukan, dapat dikatakan bahwa bentuk dari komitmen organisasi normatif menjadi alasan karyawan rela tetap tinggal di sebuah organisasi dikarenakan adanya keinginan dan nilai sehingga mereka terdorong untuk tidak meninggalkan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi Normatif

Mowday, Steers & Porter (1979) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencakup tiga aspek yang kemudian digambarkan lebih jelas oleh Meyer dan Allen pada tahun (1997) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sukamto *et al.*, (2014), komitmen normatif dapat dikatakan tinggi apabila karyawan merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan di sebuah perusahaan. Karyawan merasa perusahaan memberi keuntungan apabila memilih menetap di perusahaan, dan akan merasa bersalah ketika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam komitmen normatif juga perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan loyalitas dari karyawan. Disamping itu, akan munculnya perasaan berhutang pada perusahaan yang mana ini juga menjadi salah satu alasan dan kewajiban bagi setiap karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan.

Karakteristik Komitmen Organisasi Normatif

Berdasarkan pemaparan dan aspek yang telah dijabarkan di atas, Mowday *et al.*, (1979) menyatakan karakteristik komitmen organisasi normatif pada individu yang paling menonjol antara lain adanya proses sosialisasi karyawan yang terjadi di lingkungan kerja maupun keluarga. Lebih lanjut, terdapat beberapa karakteristik dari komitmen organisasi dari Yusuf dan Syarif (2018) yang pertama adalah usia dan masa kerja yang mana ini berhubungan dari segi personal dengan komitmen organisasi. Kedua adalah jenjang pendidikan yang mana semakin tinggi derajat pemahaman seseorang, maka semakin banyak pula kesempatan yang tidak dapat ditampung oleh organisasi, hingga menyebabkan komitmennya rendah. Ketiga adalah jenis kelamin yang mana dalam dunia perindustrian, wanita pada dasarnya menemui tantangan yang lebih berbelit-belit dalam proses kariernya, sehingga membuat tingkat komitmennya lebih menjulang. Keempat adalah status perkawinan, ketika seseorang telah menikah ia akan merasa lebih terikat dengan organisasi dibandingkan dengan seseorang yang belum menikah. Kelima adalah keterlibatan kerja ketika karyawan terbiasa dilibatkan dalam pekerjaan tertentu, hasrat dan kebutuhan mereka terpenuhi maka hal ini dapat menumbuhkan rasa loyalitas dan komitmen untuk organisasi.

Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam beberapa kasus dapat menjadi sebuah ancaman yang dapat mengganggu sosial dan kepribadian karyawan. Genevičiūtė-Janonienė & Endriulaitienė (2014) mengungkapkan bahwa peneliti-peneliti terdahulu sering kali menggunakan aspek afektif sebagai alat untuk mengeksplorasi imbas positif bagi karyawan atau organisasi. Sejalan dengan itu, Genevičiūtė-Janonienė & Endriulaitienė (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat membuat karyawan kurang mampu beradaptasi dengan situasi baru dan kurang bersedia mempertimbangkan perspektif atau solusi alternatif. Meyer dan Allen (1990) juga mengungkapkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang berkelanjutan karyawan akan semakin banyak mengalami stres, konflik keluarga dan rekan kerja, serta rendahnya kepuasan hidup.

Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Normatif

Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain; pertama, kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan perasaan emosional yang positif yang muncul dari hasil dan pengalaman kerja seseorang (Atrizka *et al.*, 2020); kedua, budaya organisasi (*Organizational Culture*) merupakan identitas anggota yang umumnya akan berpengaruh pada loyalitas karyawan (Alam *et al.*, 2018); ketiga, iklim organisasi (*Organizational Climate*) adanya korelasi positif dan signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi. Iklim organisasi (Bahrami *et al.*, 2016) yang sesuai akan menimbulkan inovasi dan inspirasi bagi organisasi; keempat, karakter personal yang meliputi usia, usia kerja, tingkatan pendidikan, ras, jenis kelamin. Tingkat komitmen organisasi pria cenderung lebih rendah daripada Wanita (Ma'rufi & Anam, 2019); kelima, karakteristik pekerjaan meliputi peluang kerja, konflik antar karyawan, serta ambiguitas peran. Dalam hal ini, jika peluang kerja yang diperoleh semakin luas, maka dapat dikatakan semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019); keenam, struktur organisasi yang di dalamnya memuat ukuran organisasi, kesatuan, meluasnya control, dan pemusatan otoritas (Ma'rufi & Anam, 2019); ketujuh, pengalaman kerja, mencakup kepentingan pribadi, ketergantungan dan sikap positif terhadap organisasi, serta adanya ketertarikan sosial (Ma'rufi & Anam, 2019); kedelapan, dukungan organisasi, pandangan dari karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi dapat memberi motivasi, penghargaan, serta penerimaan kontribusi karyawan dan apresiasi yang diberikan kepada tiap individu dalam pekerjaannya (Ma'rufi & Anam, 2019).

Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menggambarkan sebuah keyakinan dan harapan yang diamalkan oleh anggota organisasi (Kava *et al.*, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut, budaya organisasi umumnya merujuk pada pandangan bersama, asumsi, dan standar dari keanggotaan sebuah organisasi (Körner *et al.*, 2015). Sedangkan menurut Hertanto (2016) budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan adab yang berkembang dalam sebuah organisasi dan memandu tingkah laku para anggota. Apabila budaya organisasi

dapat merespon masalah lingkungan atau mengatasinya dengan cepat dan tepat, budaya tersebut akan menjadi wadah yang unggul dan kompetitif.

Keberhasilan suatu budaya organisasi dapat diukur salah satunya dengan skala pengukuran Budaya Organisasi model Robbins (2001) yang disusun berdasarkan indikator dari budaya organisasi itu sendiri yaitu *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness*, dan *stability*. Budaya organisasi meliputi struktur organisasi, kepemimpinan, misi, hingga strategi (Körner *et al.*, 2015). Budaya organisasi bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan. Budaya memberikan profit bagi organisasi dikarenakan dapat menumbuhkan komitmen organisasi dan konsistensi sikap kerja karyawan, yang mana juga akan memberikan arahan yang tepat dan jelas kepada karyawan (Hartanto, 2016). Secara keseluruhan, budaya organisasi diibaratkan sebagai sebuah alat praktisk yang menjadi pedoman atau prinsip dasar dan sudah dipegang teguh secara turun-temurun untuk memperkuat solidaritas dari sebuah organisasi.

Aspek-aspek Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri sejumlah tujuh dimensi dari Robbins (2001), yang terdiri dari *Innovation and risk taking*, berkaitan dengan sejauh mana para anggota mendapat dorongan untuk berinovasi dan percaya diri dalam mengambil resiko. *Attention to detail*, dapat dilihat dari sejauh mana para anggota memperhatikan hal-hal kecil yang detail dan rinci. *Outcome orientation*, harapan untuk para anggota dapat berorientasi kepada hasil, bukan hanya proses yang dilakukan. *People orientation*, berkaitan dengan sejauh mana ketetapan dari manajemen berdampak pada orang-orang yang di dalamnya. *Team orientation*, sejauh mana orientasi tim ini dilaksanakan secara tim kerja, bukan hanya secara individu. *Aggressiveness*, sikap keagresifan, kooperatif, dan kompetitif yang ditunjukkan oleh orang-orang di dalam organisasi. *Stability*, yang dapat dilihat dari sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo atau faktual sebagai lawan dari inovasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Secara umum, menurut Habudin (2020) budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yaitu, (1) kesatuan yang menyeluruh dan saling berhubungan; (2) cerminan dari silsilah organisasi yang berkaitan; (3) memiliki hubungan dengan sesuatu yang antropolog pelajari misalnya ritual, simbol, cerita dan ketokohan; (4) berbentuk sosial yang berarti bahwa budaya organisasi lahir dari kesepakatan bersama atas sekumpulan orang yang membangun kesejahteraan organisasi tersebut; serta (5) tidak mudah untuk diubah.

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan berbagai hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berbagai cara budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi misalnya, suatu organisasi mempercayai bahwa sebuah budaya dapat menjadi aset penting yang berperan sebagai instrumen dalam melakukan integrasi internal (Putri & Yusuf, 2022). Dalam buku Teori Komunikasi Organisasi oleh Pacanowsky dan Trujillo mengungkapkan bahwa budaya merupakan formula dari emosi dan psikologis yang mencakup moral, sikap, tingkat produktivitas dari anggota sebuah organisasi (Mamlu'ah, 2017). Pada aspek *innovation and risk taking* dan *aggressiveness* budaya organisasi dapat mendorong inovasi karyawan kafe dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga membantu organisasi untuk mencapai visi misi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui bagaimana budaya tersebut menarik partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dan memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri. Kegiatan sehari-hari dapat menimbulkan suatu kebiasaan antar karyawan yang akan membentuk sebuah budaya, dimana budaya tersebut akan menjadi ciri khas dari organisasi (Sitopu, 2019). Disamping itu, stabilitas dalam melakukan kegiatan sehari-hari juga berhubungan dengan cara organisasi mengelola perubahan. Organisasi yang dapat mengelola perubahan bisnis pelayanan dengan baik dan transparan, karyawan akan cenderung merasa lebih terikat dengan organisasi (Chandra & Hendratmoko, 2024). Dari kebiasaan dan perubahan tersebut akan timbulnya loyal dan *stability* karena rasa aman dan kesinambungan antar karyawan dan organisasi.

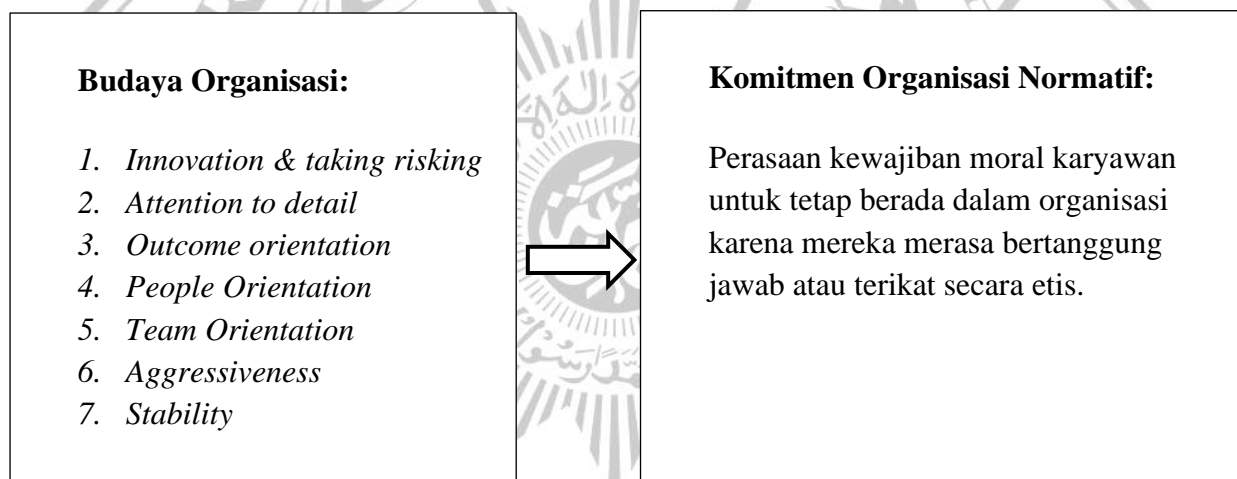
Tingginya partisipasi karyawan dalam proses bekerja dan mendapatkan pengalaman untuk mengembangkan diri yang kemudian akan mempengaruhi rasa “berperan penting” dalam organisasi tersebut, sehingga karyawan memelihara komitmen tersebut dalam berorganisasi. Hal ini dilandaskan bagaimana budaya itu terasa kuat, maka karyawan akan memiliki kebanggaan tersendiri dan sukarela dalam berpartisipasi dalam lingkungannya (Sitopu, 2019). Selain itu, dalam penelitian Pratiwi dan Puspitadewi (2021) memaknai bahwa komitmen organisasi normatif sebagai komitmen yang didasari oleh norma dan nilai yang ada di perusahaan yang muncul dari sikap kooperatif dan kompetitif, sehingga membentuk sebuah kebiasaan atau ciri khas dari organisasi tersebut dan menjadi sebuah budaya. Oleh karena itu, budaya yang berorientasi pada individu dan peduli pada kesejahteraan karyawan meningkatkan rasa terima kasih dan kewajiban moral mereka terhadap organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi tentu saja akan berdampak pada tingkatnya fenomena keluar-masuknya individu pada suatu organisasi. Budaya organisasi yang di dalamnya memiliki nilai dan norma berlaku pada sebuah organisasi memang dapat mempengaruhi seseorang (Pratiwi & Puspitadewi, 2021). Penekanan pada ketelitian dapat meningkatkan loyalitas karena karyawan merasa terikat

pada standar dan etos kerja yang tinggi. O’Rielly *et al.*, menyatakan nilai dan norma yang dimiliki suatu organisasi dapat menjadi pedoman anggota untuk berpikir secara kritis serta berperilaku antar sesama anggota maupun di luar anggota (Pratiwi & Puspitadewi, 2021). Hasil ini juga berpengaruh kuat pada rasa solidaritas antar karyawan untuk mendukung rekan kerja mereka untuk menetap di organisasi.

Kemajuan sebuah organisasi dapat dimulai dari memperhatikan kesejahteraan individu demi terciptanya budaya yang loyal dan produktif. Produktivitas karyawan dapat dilihat dari kemauan seorang individu untuk setia dalam menjalankan perusahaannya (Dewi & Surya, 2017). Karyawan dengan memiliki fokus pada hasil dapat memperkuat tingkat produktivitas dan merasa berkewajiban untuk mencapai target organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Mahmudah, budaya organisasi memprediksikan komitmen organisasi pada suatu individu yang akan mengantarkan pada kesungguhan dan kelayalitan individu terhadap organisasinya (Dewi & Surya 2017).

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, diasumsikan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi pada komitmen organisasi normatif. Dimana semakin tinggi nilai budaya organisasi, maka semakin tinggi pula nilai komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif yang menekan pada analisis data berbentuk numerik atau angka yang selanjutnya dianalisis dengan metode statistik yang sesuai (Auliya *et al.*, 2020). Pengumpulan data dilakukan secara terstruktur dan terencana dari awal hingga akhir, dengan menyesuaikan aspek dan variabel pada penelitian ini. Kemudian akan dihasilkan dalam bentuk statistik yang bergantung pada hipotesis awal (Auliya *et al.*, 2020).

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan kafe dengan subjek sampel sebanyak 177 karyawan kafe dari 144 kafe berbeda. Subjek penelitian dikumpulkan menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu dengan metode sampling insidental. Sampling insidental ialah metode yang didasarkan dari kebetulan terhadap orang atau benda yang dijumpai, dengan keuntungan ketika menggunakan teknik sampling insidental ialah murah, cepat dan mudah (Auliya *et al.*, 2020). Tujuan digunakannya teknik ini agar data sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan didasarkan pada segala jenis posisi pekerjaan pada sebuah kafe. Kriteria pada penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di sebuah kafe dan bersedia menjadi subjek penelitian. Terkait dengan masa kerja karyawan kafe, dikatakan bahwa semakin lama anggota organisasi bekerja di suatu organisasi maka tingkat komitmennya pun akan lebih tinggi (Khairuddin, 2021). Berikut ini data demografis responden yang telah sukarela mengikuti penelitian:

Tabel. 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Data Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	84	47%
Perempuan	93	53%
Usia		
20 – 25 tahun	127	72%
26 – 30 tahun	44	25%
31 – 35 tahun	6	3%
Masa Kerja		
< 1 tahun	21	12%
1 – 2 tahun	97	55%
> 2 tahun	59	33%
Kafe		
Kopi Kenangan	12	7%
Kafe Qita	7	4%
Kopi Nako	5	3%
Kopi Tuku	4	2%
Berteduh	4	2%
Bento Cafe	3	2%
Story.co	3	2%
Janji Jiwa	3	2%
Kafe Lainnya	136	77%

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel pada penelitian ini antara lain budaya organisasi atau variabel (Y) dan komitmen organisasi normatif atau variabel (X). Budaya organisasi atau *organizational culture* merupakan suatu pedoman yang merujuk pada asas dan nilai praktik yang diyakini oleh setiap anggota pada suatu organisasi. Pengukuran pada variabel bebas (*independent*) menggunakan skala budaya organisasi atau Skala Budaya Organisasi model Robbins (2001) yang diadaptasi oleh Hartanto (2016). Variabel budaya organisasi memiliki lima puluh lima aitem dengan tujuh indikator utama yaitu *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability*. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban yakni sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (SS), kurang setuju (KR), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Perhitungan pada instrumen ini memiliki skor 1 pada *item* hampir tidak pernah dilakukan, skor 2 untuk kadang-kadang dilakukan, skor 3 untuk pernah dilakukan, skor 4 untuk sering dilakukan, dan skor 5 untuk hampir selalu dilakukan. Salah satu item pada *organizational culture scale* aspek kepribadian yaitu “Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan”. Sehingga, jika jumlah skor yang diperoleh subjek semakin tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat budaya organisasi yang dimiliki.

Sementara itu, komitmen organisasi normatif atau *normative organizational commitment* merupakan dimensi yang muncul dari norma sosial yang menjadi alasan seseorang untuk bertanggung jawab kepada organisasi. Norma sosial yang dirasakan seseorang ini akan menumbuhkan dorongan untuk tetap tinggal dan rasa bersalah ketika tidak tinggal. Instrumen yang digunakan pada variabel ini merupakan skala yang dibuat oleh Mowday, Steers dan Porter pada tahun (1979) yang dijelaskan lebih rinci oleh Meyer & Allen dan telah diterjemahkan oleh Ingarianti pada tahun (2017). Pada instrumen tersebut aspek komitmen organisasi normatif memiliki 14 butir *item* dengan 7 *item favorable* dan 7 *item unfavorable*. Skala pada penelitian ini menggunakan lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Skor yang diperoleh subjek pada *item favorable* yaitu 5 untuk yang paling setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju. Salah satu contoh aitem pada aspek *normative commitment* yaitu “Selama bekerja di perusahaan ini, saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain”. Dengan demikian, semakin tinggi jumlah skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki.

Tabel. 2. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Variabel	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Budaya Organisasi (Y)	55	0,654 – 0,760	0,897
<i>Innovation and Risk Taking</i>	10	0,482 – 0,706	0,888
<i>Attention to Detail Outcome</i>	6	0,524 – 0,654	0,893
<i>Orientation</i>	8	0,472 – 0,760	0,881
<i>People Orientation</i>	8	0,570 – 0,749	0,882
<i>Team Orientation</i>	10	0,464 – 0,756	0,881
<i>Aggressiveness</i>	7	0,475 – 0,696	0,888
<i>Stability</i>	6	0,522 – 0,677	0,892
Komitmen Organisasi Normatif (X)	14	0,455 – 0,753	0,896

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Pada penelitian ini memiliki beberapa tahapan dalam proses antara lain persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan analisis data hasil penelitian. Tahapan pertama yaitu persiapan penelitian, yang mana peneliti melakukan proses penyusunan dan pengajuan proposal penelitian pada dosen pembimbing skripsi, sekaligus mendalami topik penelitian dengan melakukan tinjauan literatur menggunakan jurnal, buku, dan penelitian-penelitian terdahulu. Kemudian, dilakukan eksplorasi instrumen atau alat ukur yang sesuai dengan topik penelitian dan aspek-aspek variabel yang hendak diteliti. Alat ukur akan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia agar dapat disebar dan digunakan oleh subjek penelitian.

Pada tahap berikutnya, yaitu pelaksanaan penelitian, peneliti akan melakukan pengumpulan data. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan survei dengan membagikan skala tanpa perlakuan khusus. Skala diberikan pada subjek yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Penyebaran skala dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Proses pengambilan data dilakukan dengan sampel sebanyak 177 orang karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu insidental sampling. Insidental sampling digunakan atas dasar dari kebetulan terhadap orang atau benda yang dijumpai dengan keuntungan adalah cepat, murah, dan mudah. Tahapan terakhir, yaitu analisa data. Peneliti melakukan pengolahan data dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan linearitas, serta uji hipotesis menggunakan metode analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *SPSS 25.0 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian, data responden dari penelitian ini dapat dipilah berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan kafe tempat mereka bekerja. Didapatkan informasi bahwa mayoritas responden yang mengikuti penelitian ini adalah perempuan sebanyak 93 orang dengan persentase sebesar 53%, sedangkan laki-laki sebanyak 84 orang dengan persentase sebesar 47%. Setelah itu, responden dikelompokkan berdasarkan rentang usia dari 20 – 35 tahun. Sebanyak 127 orang dari rentang usia 26 – 30 tahun menjadi mayoritas dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 72%. Dalam penelitian ini juga responden dikelompokkan berdasarkan masa kerja, di mana mayoritas memiliki masa kerja dari 1 – 2 tahun sebanyak 97 orang dengan persentase sebesar 55%. Kemudian, sebanyak tujuh kafe yang karyawannya lebih dari tiga orang telah mengikuti penelitian ini, yang mana mayoritas dari kafe XX sebanyak 12 orang dari 177 responden dengan persentase sebesar 7%. Selebihnya, sejumlah 136 orang (77%) berasal dari kafe yang berbeda-beda.

Pada dasarnya, setiap variabel berisi aspek yang memiliki skor total tertinggi. Pada variabel budaya organisasi, aspek yang mendapat skor tertinggi adalah *team orientation* dengan skor 1.113 dan *stability* dengan skor total 648. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi normatif memiliki total skor sebesar 602,64.

Tabel. 3. Kategorisasi Aspek

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi Normatif (X)	Tinggi	107	60,45%	47,7	0,483
	Rendah	70	39,55%		
Budaya Organisasi (Y)	Tinggi	83	46,90%	239,3	0,497
	Rendah	94	53,11%		
<i>Innovation and Risk Taking</i>	Tinggi	98	55,4%	43,2	0,395
	Rendah	118	66,67%		
<i>Attention to Detail</i>	Tinggi	90	50,8%	26,1	0,385
	Rendah	87	49,15%		
<i>Outcome Orientation</i>	Tinggi	88	49,7%	35,1	0,459
	Rendah	89	50,28%		
<i>People Orientation</i>	Tinggi	119	67,2%	34,9	0,470
	Rendah	58	32,77%		
<i>Team Orientation</i>	Tinggi	87	49,2%	44	0,481
	Rendah	64	36,16%		
<i>Aggressiveness</i>	Tinggi	92	52%	30,3	0,501
	Rendah	85	48,02%		
<i>Stability</i>	Tinggi	112	63,3%	25,7	0,411
	Rendah	65	36,72%		

Berdasarkan hasil kategorisasi data di atas, dapat dikatakan bahwa lebih dari setengah karyawan kafe memiliki tingkat komitmen organisasi normatif yang tinggi dengan jumlah 112 responden dengan persentase sebesar 63,3% dan 65 responden dengan persentase sebesar 36,7% dengan kategori rendah. Di samping itu, dari ketujuh aspek budaya organisasi terdapat satu aspek yaitu *attention to detail* yang memiliki jumlah responden dengan kategori tinggi paling banyak sebanyak 145 dengan persentase 81,9% responden. Sedangkan, jumlah kategori tinggi paling sedikit terdapat pada *aggressiveness* dengan jumlah responden sebanyak 92 orang dengan persentase 52,0%.

Uji Normalitas

Tahapan selanjutnya, dilakukan uji normalitas pada kedua variabel dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dalam jumlah responden sebanyak 177 orang. Disebutkan interpretasi dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat dari nilai signifikansi yang mana jika nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dianggap terdistribusi normal. Sedangkan, jika hasil nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Dari hasil penelitian ini didapatkan nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar $0,068 > 0,05$, di mana nilai signifikansi tersebut di atas 0,05 sehingga dapat dikatakan data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya dilakukan uji linear yang bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki nilai linearitas secara signifikan atau tidak. Dalam uji linearitas, ketika *linearity* di bawah 0,05 ($<0,05$) maka kedua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan. Dari analisa yang telah dilakukan, didapatkan bahwa nilai *linearity* dari variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi normatif yaitu $0,000 < 0,05$ dan dapat dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan.

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas, dilakukan uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana pada kedua variabel untuk menemukan apakah ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe. Dalam uji regresi linear sederhana ketika nilai signifikansi dari *coefficients* bernilai lebih rendah dari 0,005 ($<0,05$) maka variabel tersebut terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian, dari hasil analisis pada kedua variabel dalam penelitian ini ditemukan nilai signifikansi pada *coefficients* budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana dari hasil tersebut terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis pada ketujuh aspek budaya organisasi antara lain *innovation and risk taking* ($0,000 < 0,05$), *attention to detail* ($0,000 < 0,05$), *Outcome Orientation* ($0,000 < 0,05$), *People Orientation* ($0,000 < 0,05$), *Team Orientation* ($0,000 < 0,05$), *Aggressiveness* ($0,000 < 0,05$), dan *stability* ($0,000 < 0,05$).

Tabel. 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Ket.
Budaya Organisasi terhadap Komitmen Normatif	0,581	9,440	0,000	Signifikan
<i>Innovation and Risk Taking</i> terhadap Komitmen Normatif	0,537	8,247	0,000	Signifikan
<i>Attention to Detail</i> terhadap Komitmen Normatif	0,335	4,704	0,000	Signifikan
<i>Outcome Orientation</i> terhadap Komitmen Normatif	0,464	6,935	0,000	Signifikan
<i>People Orientation</i> terhadap Komitmen Normatif	0,461	6,871	0,000	Signifikan
<i>Team Orientation</i> terhadap Komitmen Normatif	0,367	5,225	0,000	Signifikan
<i>Aggressiveness</i> terhadap Komitmen Normatif	0,429	6,289	0,000	Signifikan
<i>Stability</i> terhadap Komitmen Normatif	0,597	9,835	0,000	Signifikan

Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas, pada tahapan selanjutnya dilakukan uji regresi menggunakan uji regresi linear sederhana atau *simple linear regression* yang bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh atau variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam uji regresi linear sederhana memiliki syarat salah satunya adalah data harus terdistribusi normal. Dalam uji regresi linear sederhana dikatakan jika nilai Sig. (*2-tailed*) ditemukan kurang dari atau lebih kecil dari nilai 0,05 atau 0,01 maka dikatakan ada pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika ditemukan nilai Sig. (*2-tailed*) lebih besar dari 0,05 atau 0,01 maka dikatakan tidak berpengaruh signifikan atau tidak berarti. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil yang telah dianalisa pada budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di atas dengan nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, dilakukan uji regresi linear sederhana pada tujuh aspek budaya organisasi dan terhadap komitmen organisasi normatif. Hasil menunjukkan bahwa seluruh aspek dari budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi normatif dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe di Kota Malang. Dalam penelitian ini diikuti sebanyak 177 karyawan kafe dengan berbagai macam posisi yang terdiri dari 93 perempuan dan 84 laki-laki. Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana, hasil menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari budaya organisasi secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe di Kota Malang.

Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan individu secara psikologis dan keterlibatan pada sebuah organisasi. Sepadan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan Syarif (2018) Komponen normatif ini muncul dari segi sosial dan menghasilkan sejauh mana kewajiban dan perasaan karyawan terhadap organisasi. Kewajiban yang dirasakan tersebut menjadi alasan karyawan untuk memberikan perilaku yang setimpal atas apa yang telah diterima dari organisasi, seperti mewujudkan tujuan dan keinginan organisasi dimasa yang akan datang. Ditemukan sejumlah 112 karyawan kafe dengan persentase 63,3% yang berpartisipasi dalam penelitian ini dikatakan termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan dari hasil kategorisasi tersebut menunjukkan kesepadanan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada *Coffee Shop* di Kota Bukittinggi dengan persentase sebesar 41,8% karyawan kafe memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi (Sara dan Aviani, 2024). Komitmen organisasi normatif dapat dinilai tinggi karena seseorang terbiasa berperilaku sesuai dengan norma sosial yang terdapat di dalam organisasi tersebut (Siswanto dan Izzati, 2021).

Budaya organisasi terdiri dari beberapa aspek yang di dalamnya ada *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness*, dan *stability*). Suatu organisasi mempercayai bahwa sebuah budaya dapat menjadi aset penting yang berperan sebagai instrumen dalam melakukan integrasi internal (Putri & Yusuf, 2022). Dalam buku Teori Komunikasi Organisasi oleh Pacanowsky dan Trujillo mengungkapkan bahwa budaya merupakan formula dari emosi dan psikologis yang mencakup moral, sikap, tingkat produktivitas dari anggota sebuah organisasi (Mamlu'ah, 2017). Hal ini tentu saja mendorong inovasi dan moral kerja pada karyawan sehingga karyawan menetap di dalam organisasi. Pratiwi dan Puspitadewi (2021) memaknai bahwa komitmen organisasi normatif sebagai komitmen yang didasari oleh norma dan nilai yang ada di perusahaan yang muncul dari sikap kooperatif dan kompetitif, sehingga membentuk sebuah kebiasaan atau ciri khas dari organisasi tersebut dan menjadi sebuah budaya.

Komitmen organisasi normatif dalam konsepnya menuju pada suatu kesetiaan terhadap organisasi yang ditandai adanya nilai atau kemauan untuk tinggal di dalamnya (Steers & Porter, 1983). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi salah satu pemicu kelayakatan karyawan, hal ini dikarenakan karyawan akan merasa menjadi bagian dan merasa adanya kepemilikan terhadap organisasi tersebut (Alyani, 2020). Anwar (2015) juga menyatakan bahwa budaya tinggi akan berpengaruh dalam memberikan

keyakinan yang tinggi untuk mendorong peningkatan perilaku kerja dan komitmen dari seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, terdapat kesesuaian antara penelitian tersebut dengan hasil yang didapatkan. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi yang signifikan terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe. Organisasi memandang sebuah budaya sebagai keuntungan yang bertindak sebagai instrumen dalam melakukan integrasi internal (Putri dan Yusuf, 2022).

Merujuk pada hasil analisis dari penelitian ini, terdapat pengaruh budaya organisasi secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe di Kota Malang. Hasil dapat dikatakan sejalan yang dapat dilihat dari tingkat skor dari hasil aspek-aspek pada budaya organisasi. Beberapa aspek tersebut yang memandang bahwa komitmen berpengaruh besar terhadap kemajuan dan keselarasan karyawan yang dapat dilihat dari hasil *innovation and risk taking* sebesar 80,8%. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Surya (2017) budaya organisasi dapat memprediksi komitmen dan kelayakan individu terhadap organisasinya berdasarkan tingkat pengambilan resiko juga produktivitas karyawan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Wambui dan Gichanga (2018) memaparkan bahwa budaya mencakup norma dan nilai manajerial organisasi yang berpengaruh terhadap karyawan organisasi. Penelitian tersebut juga menjelaskan budaya organisasi setidaknya harus disesuaikan dengan keseluruhan karyawan, memberikan mereka rasa kepemilikan dan kepuasan kerja. Dari pemberian organisasi tersebut terhadap karyawan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, berkomitmen dan menghilangkan konflik, sehingga menjamin profitabilitas organisasi. Keselarasan penelitian ini dengan penelitian tersebut terdapat pada aspek *outcome orientation* mengenai harapan kepada para anggota untuk dapat berorientasi terhadap hasil dari norma dan nilai yang telah dipegang dari budaya organisasi tersebut (Wambui dan Gichanga, 2018).

Sejalan dengan itu, pada penelitian Anwar (2015) mengungkapkan bahwa dengan nilai-nilai kuat yang dihasilkan dari budaya organisasi akan melahirkan tindak tanduk para karyawan yang menghasilkan sebuah orientasi berdasarkan tim untuk menimbulkan rasa percaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mana *team orientation* dari aspek budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi normatif pada karyawan melalui kerjasama tim yang baik. Selain digunakan untuk membawa organisasi pada level tinggi, budaya organisasi juga dapat menguatkan hubungan antar karyawan, baik secara individu maupun divisi atau tim. Dengan demikian, hal tersebut dapat menyokong keterkaitan sumber daya manusia dalam mewujudkan komitmen yang sama (Samuel *et al.*, 2020).

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang melalui budaya dapat menjadi sebuah formula dari emosi dan psikologis yang mencakup moral, sikap, tingkat produktivitas dari anggota sebuah organisasi (Mam'luah, 2017). Hal tersebutlah yang menjadi cikal-bakal perasaan ingin tinggal dan bergantung pada organisasi dan secara tidak

sadar menimbulkan kebanggaan tersendiri jika organisasi karyawan tersebut merasa dibutuhkan. Dari hasil penelitian ditunjukkan adanya keselarasan dengan penelitian tersebut melalui aspek *people orientation* yang didasari sejauh mana ketetapan manajemen berdampak pada orang-orang di dalamnya. Meningkatnya nilai budaya organisasi yang dipegang oleh karyawan, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi yang ia miliki (Anwar, 2015).

Kemajuan sebuah organisasi dapat dimulai dari memperhatikan kesejahteraan individu demi terciptanya budaya yang loyal dan produktif. Dewi dan Surya (2017) menyatakan bahwa produktivitas karyawan dapat dilihat dari kemauan seorang individu untuk setia dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesesuaian dengan penelitian tersebut yang mana tingkat *aggressiveness* atau agresifitas berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Meskipun secara keseluruhan tingkat agresifitas serta kedisiplinan karyawan tidak dinilai begitu tinggi, namun para karyawan menyatakan kepatuhan dalam menjalani peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan sekitar. Ketika kesungguhan ini tidak dipelihara oleh manajemen dengan baik maka akan mengantarkan pada sebuah kegagalan di suatu organisasi (Dewi dan Surya, 2017).

Meskipun masih kurangnya penelitian yang secara spesifik mengenai berpengaruh atau tidaknya budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif khususnya pada karyawan, namun setiap organisasi pasti mempercayai bahwa budaya dapat menjadi aset penting yang berperan sebagai wadah dalam melakukan integrasi secara internal (Putri & Yusuf, 2022). Sitopu (2019) juga menyebutkan tingginya partisipasi karyawan dalam kegiatan sehari-hari dalam proses kerja juga akan menumbuhkan dan mempengaruhi rasa “berperan penting” dalam organisasi tersebut, sehingga karyawan memiliki kebanggaan tersendiri dalam lingkungannya. Hal ini masih menunjukkan keselarasan terhadap hasil penelitian dari aspek *stability* dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang mana semakin sering, stabil, dan loyalnya seorang karyawan dalam berpartisipasi dan mengikuti kegiatan organisasi, maka komitmen organisasi karyawan pada kafe tersebut akan semakin tinggi.

Secara keseluruhan, meskipun masih kurangnya kontribusi penelitian yang melibatkan budaya organisasi dengan komitmen organisasi normatif, dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa adanya konsistensi dan keselarasan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Sanhaji *et al.*, (2016) mengatakan bahwa organisasi bergantung pada baik tidaknya dampak suatu operasional. Budaya organisasi harus selalu dijaga secara terus menerus agar komitmen pada karyawan dapat terus meningkat (Sriphong *et al.*, 2022). Perilaku yang muncul baik bentuk personal maupun bentuk tim ditentukan dari nilai dan norma yang ada. Dengan demikian, ketika seseorang merasa budaya yang kuat pada organisasi tersebut yang berjalan dengan baik, maka orang tersebut memperoleh dan mewarisi implisit dengan organisasi (Sriphong *et al.*, 2022).

Adapun dimensi menyeluruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasi normatif dikatakan kompleks dan masih minimnya korelasi antar keduanya. Beberapa hal menjadi salah satu alasan mengapa penelitian ini memiliki batasan diantaranya komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, misalnya keadilan, gaya

kepemimpinan, ataupun dari faktor internal misalnya *self-efficacy*. Selain itu, penelitian ini masih berfokus di Kota Malang saja dengan jumlah responden yang masih dikatakan terbatas sehingga tidak dapat mewujudkan keadaan yang sebenarnya. Namun, manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi literatur ilmiah khususnya pada bidang Psikologi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil yang ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe. Secara keseluruhan, seluruh aspek budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan. Walaupun demikian, terdapat variabel lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi normatif selain budaya organisasi. Selanjutnya, penelitian ini berimplikasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi normatif pada karyawan kafe. Lebih dari itu, penelitian ini dapat dijadikan suatu landasan untuk meneliti topik yang sama di kemudian hari. Saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu mempertimbangkan beberapa faktor lain yang dapat dijadikan variabel, menggunakan sampel berbeda dengan jumlah yang lebih besar, serta melakukan penelitian di kota yang berbeda untuk mendalami mengenai budaya dan komitmen organisasi pada karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. N. H., Jufri, M., & Asri, A. (2018). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara. *Jurnal Psikologi Talenta*, 3(2), 75-85.
- Andriyan, F. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Restoran Shanghai Palace). (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*) <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/8848>
- Anwar, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2).
- Arachim, D. (2018). Hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 132-141.
- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 225-236.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-Alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong public health and research perspectives*, 7(2), 96-100.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 132-41.
- Cetinkaya, A. S., & Habibi, S. (2022). The effect of organizational change on organizational commitment. In L. Altinay, O. M. Karatepe, & M. Tuna (Eds.), *Advances in managing tourism across continents* (Vol. 2, pp. 1–13). USF M3 Publishing. <https://www.doi.org/10.5038/9781955833080>
- Chandra, K. A., & Hendratmoko, H. (2024). The Impact of Organizational Change on Organizational Commitment and The Mediation Effect of Job Security, Trust and Justice in Pharmaceutical Industry in Indonesia. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, 12(1), 148-165.

- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational silence pada PT. PLN (persero) rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289-316.
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 534-544.
- Genevičiūtė-Janonienė, G., & Endriulaitienė, A. (2014). Employees' organizational commitment: Its negative aspects for organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 558–564. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.470>
- Ghazali, H., Hashim, Z. H., & Ishak, M. (2021). Job Hopping Behavior among Coffee Shops Employees in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 118134-118134.
- Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23- 32.
- Hartanto, E. (2016). Kuesioner Budaya Organisasi (Model Stephen P. Robbins).
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80-91.
- Jahan, I., Huynh, T., & Mass, G. (2022). The Influence of Organisational Culture on Employee Commitment: An Empirical Study on Civil Service Officials in Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 9(2), 271- 300.
- Kava, C. M., Parker, E. A., Baquero, B., Curry, S. J., Gilbert, P. A., Sauder, M., & Sewell, D. K. (2018). Organizational culture and the adoption of anti-smoking initiatives at small to very small workplaces: An organizational level analysis. *Tobacco prevention & cessation*, 4.
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Sosial Library*, 1(2), 33-38. S<https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Körner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., & Göritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC health services research*, 15, 1-12.
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). Komitmen Organisasi Karyawan Sebagai Dampak Dari Job Insecurity (Studi Pada PT X). *JCA of Psychology*, 3(01).

- Lusita, D., & Noviati, N. P. (2016). Relationship between transformational leadership and organizational commitment of the café employees. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 25-33.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019, November). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 442-446).
- Mamlu'ah, A. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Pesantren dalam Manajemen Pendidikan Islam.: *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 2-13.
- Oldenburg, R. (1999). *The great good place: Cafes, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community*. Da Capo Press.
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian circular loom di PT X Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45-55.
- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.“. X”. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 119-130.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154.
- Pujianto, T. R., Vallery, V., & Soetanto, A. C. (2021, June). Perancangan kafe di era new normal. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-262).
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Rendy, R., & Widjaja, M. S. (2013). Analisa Komitmen Organisasi Karyawan Castello Café & Lounge. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(2), 503-513.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behaviour*. Prentice-Hall.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 94-114.

- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto, S. (2016). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, State University of Malang).
- Sara, O. Y., & Aviani, Y. I. (2024). Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan Coffee Shop di Kota Bukittinggi. *Jurnal Riset Psikologi*, 7(1), 7. <https://doi.org/10.24036/jrp.v7i1.15566>
- Sitopu, J. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(2), 1–14.
- Sriphong, C., Raden-Ahmad, M., Kachonkittiya, N., & Suksawang, P. (2022). The organizational commitment and its relationship with internal marketing, organizational culture, and job satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 1803-1822.
- Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 193-203.
- Steers, R.M dan Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*, New York: Acadaemic Press.
- Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T. S., & Kartika, E. W. (2014). Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention di dragon star surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 466-478.
- Wambui, L. N., & Gichanga, L. (2018). Impact of organizational culture on organizational commitment. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 5(2), 2076-2088.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Yalçın, S., Akan, D., & Yıldırım, İ. (2021). Investigation of the organizational commitment and psychological well-being levels of academicians. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(2), 525–544. <https://doi.org/10.46328/ijres.1346>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Komitmen Organisasi Normatif dan Blueprint

Petunjuk Pengerjaan

Berikan tanda centang (v) pada setiap pernyataan yang Anda anggap sesuai dengan diri Anda.

KRITERIA JAWABAN

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

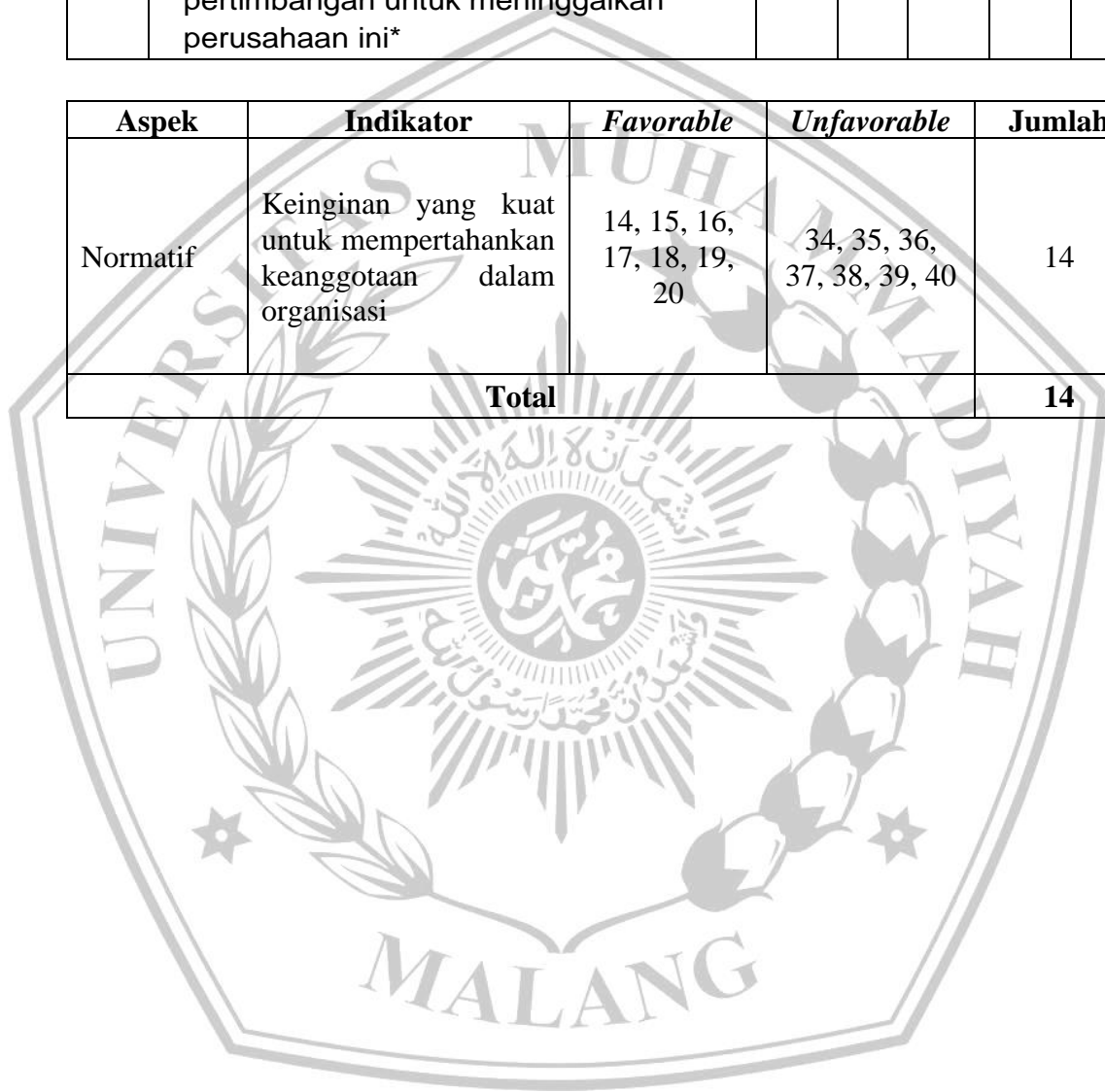
TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan diperusahaan ini sampai pensiun					
2	Selama bekerja diperusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain					
3	Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain					
4	Saya berencana untuk bekerja diperusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang					
5	Dengan bekerja diperusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin					
6	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan					
7	Bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik					
8	Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan yang lebih baik diperusahaan lain*					
9	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke perusahaan lain*					
10	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan					

	perusahaan ini*					
11	Saya ingin beralih kerja diperusahaan lain yang lebih menguntungkan*					
12	Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di perusahaan lain*					
13	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar*					
14	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini*					

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Normatif	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	14
Total				14



Lampiran 2. Skala Budaya Organisasi dan Blueprint

SKALA BUDAYA ORGANISASI

Petunjuk Pengerjaan

Berikan tanda centang (v) pada setiap pernyataan yang Anda anggap sesuai dengan diri Anda.

KRITERIA JAWABAN

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<i>Innovation and risk taking</i> (Inovasi dan pengambilan resiko)						
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan					
2	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
3	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan					
4	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
5	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
6	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Dalam menjalankan aktivitas kerja, saya terkadang mendapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
9	Saya sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan					
10	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung resikonya					
<i>Attention to detail</i> (Perhatian terhadap detail)						
11	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
12	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					

13	Pihak manajemen perusahaan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan					
14	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya					
15	Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan					
16	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
Outcome orientation (Orientasi Hasil)						
17	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
18	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
19	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal					
20	Saya selalu berpikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal					
21	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
22	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja					
23	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja					
24	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
People orientation (Orientasi Individu)						
25	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
26	Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya					
27	Pihak manajemen perusahaan memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada					
28	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan					
29	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan					
30	Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada karyawan					

31	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
32	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan					
Team Orientation (Orientasi terhadap tim)						
33	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
34	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
35	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan					
36	Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal					
37	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja					
38	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan					
39	Di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan					
40	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama					
41	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan					
42	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
Aggressiveness (Agresivitas)						
43	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
44	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
45	Perusahaan ini memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah					
46	Perusahaan ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan					

47	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
48	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
49	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
Stability (Stabilitas)						
50	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya ingkungan kerja yang baik					
51	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini					
52	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi					
53	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir					
54	Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan					
55	Perusahaan ini melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin					

Blue Print Instrumen Budaya Organisasi

No	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1.	<i>Innovation and risk taking</i>	Berkaitan dengan anggota terhadap sejauh mana untuk berinovasi dan berani dalam mengambil resiko	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10
2.	<i>Attention to Detail</i>	Sejauh mana para anggota mempertahankan hal-hal kecil yang detail dan rinci	11, 12, 13, 14, 15, 16	6
3.	<i>Outcome Orientation</i>	Harapan untuk para anggota dapat berorientasi kepada hasil, bukan hanya proses yang dilakukan	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8
4.	<i>People Orientation</i>	Berkaitan dengan sejauh mana ketetapan dari manajemen berdampak pada orang-orang di dalamnya	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	8
5.	<i>Team Orientation</i>	Sejauh mana orientasi tim ini dilaksanakan secara tim kerja, bukan hanya secara individu	33, 34, 35, 36, 37, 38, 38, 40, 41, 42	10
6.	<i>Aggressiveness</i>	Individu menunjukkan sikap keagresifan, kooperatif, dan kompetitif	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49	7
7.	<i>Stability</i>	Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai lawan dari inovasi	50, 51, 52, 53, 54, 55	6

Lampiran 3. Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan Jenis Kelamin		
	Frekuensi	Persentase
Perempuan	84	47%
Laki-laki	93	53%
Berdasarkan Rentang Usia		
	Frekuensi	Persentase
20 – 25	127	72%
26 – 30	44	25%
31 – 35	6	3%
Berdasarkan Masa Kerja		
	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	21	12%
1 – 2 Tahun	97	55%
>2 Tahun	59	33%
Berdasarkan Nama Kafe		
	Frekuensi	Persentase
Kopi Kenangan	12	7%
Kafe Qita	7	4%
Kopi Nako	5	3%
Kopi Tuku	4	2%
Berteduh	4	2%
Bento Cafe	3	2%
Story.co	3	2%
Janji Jiwa	3	2%

Lampiran 4. Data Responden Penelitian

Subjek	Usia	Jenis Kelamin	Nama Kafe	Masa Kerja
S01	22	Perempuan	One Percent Coffee	6 Bulan
S02	24	Laki-laki	Kopi Kenangan	5 Tahun
S03	22	Perempuan	Kopi Kenangan	2 Tahun 3 Bulan
S04	26	Perempuan	Aborea Coffe	4 Tahun 2 Bulan
S05	23	Laki-laki	Omnikopi	1 Tahun 3 Bulan
S06	24	Laki-laki	Berkala	2 Tahun 1 Bulan
S07	23	Perempuan	Kopiria	2 Tahun 6 Bulan
S08	23	Perempuan	Bintang Kopi	1 Tahun
S09	22	Perempuan	Kopi Kotak	1 Tahun
S10	22	Perempuan	Kudos Cafe	2 Tahun
S11	24	Perempuan	BlackBarn Coffee	2 Tahun
S12	25	Perempuan	Easturn Coffee	2 Tahun 3 Bulan
S13	24	Perempuan	Fillmore Coffee	1 Tahun 4 Bulan
S14	26	Laki-laki	Kofihauz	2 Tahun
S15	25	Perempuan	Morgy Coffee	1 Tahun
S16	27	Perempuan	Layung Coffe	2 Tahun 1 Bulan
S17	28	Perempuan	Kedai Kopi 170	1 Tahun 8 Bulan
S18	24	Laki-laki	Broker Coffee	1 Tahun 1 Bulan
S19	23	Perempuan	Yard Coffee	2 Tahun
S20	24	Perempuan	Njoy Warcup	1 Bulan
S21	23	Perempuan	Duo Cafe	2 Tahun 3 Bulan
S22	23	Perempuan	Bento Cafe	1 Tahun 6 Bulan
S23	21	Laki-laki	Kopi Nako	2 Tahun 5 Bulan
S24	23	Perempuan	Fox Coffee & Roastery	2 Tahun
S25	26	Laki-laki	Coffenatics	2 Tahun 3 Bulan
S26	24	Laki-laki	Kedai Kopi Makmur	1 Tahun 5 Bulan
S27	21	Laki-laki	Bento Cafe	1 Tahun 1 Bulan
S28	20	Perempuan	Warkop Aweng	1 Tahun 5 Bulan
S29	22	Perempuan	Sunyi Coffee	1 Tahun
S30	25	Perempuan	Anomali Coffee	2 Tahun 3 Bulan
S31	25	Laki-laki	Tomoro Coffee	11 Bulan
S32	25	Perempuan	Lesst Coffe	1 Tahun
S33	24	Perempuan	Cleon Coffee and Eatery	1 Tahun 5 Bulan
S34	25	Laki-laki	Kedai Kopi Sudut	1 Tahun 5 Bulan
S35	22	Laki-laki	Langit Cafe	1 Tahun 5 Bulan
S36	25	Perempuan	Fore	2 Tahun
S37	24	Laki-laki	Kopi Kenangan	1 Tahun 6 Bulan
S38	23	Perempuan	Tuku	1 Tahun
S39	25	Laki-laki	Lailai Cafe	2 Tahun 5 Bulan
S40	21	Laki-laki	Story.co	6 Bulan
S41	21	Laki-laki	Story.co	6 Bulan
S42	23	Perempuan	Story.co	8 Bulan
S43	24	Perempuan	Serasa cafe	1 Tahun

S44	28	Perempuan	Kopi Kenangan	3 Tahun
S45	27	Laki-laki	Kopi Nako	2 Tahun
S46	30	Perempuan	Kopi Kings Row	2 Tahun
S47	30	Perempuan	Pratama Coffee	2 Tahun 5 Bulan
S48	30	Laki-laki	Janji Jiwa	2 Tahun
S49	31	Perempuan	Otten Coffee	2 Tahun
S50	30	Laki-laki	First Crack Coffee	2 Tahun
S51	33	Perempuan	Fillmore Coffee	2 Tahun
S52	26	Perempuan	Metropole Coffee	2 Tahun 3 Bulan
S53	22	Laki-laki	Story.co	1 Tahun
S54	27	Laki-laki	Toko Kopi Abah	1 Tahun
S55	23	Laki-laki	Tirta Café	1 Bulan
S56	24	Perempuan	Kopi Tuku	1 Tahun 1 Bulan
S57	26	Laki-laki	Sendalu Kopi	2 Tahun 5 Bulan
S58	26	Perempuan	Chord Café	2 Tahun
S59	24	Laki-laki	Titik Temu Coffee	1 Tahun 8 Bulan
S60	23	Laki-laki	Kopiria	2 Tahun 7 Bulan
S61	27	Perempuan	Kopi Kenangan	2 Tahun
S62	28	Laki-laki	Kopi Kenangan	2 Tahun 6 Bulan
S63	21	Laki-laki	Kopi Nako	1 Tahun 2 Bulan
S64	21	Laki-laki	Kopi Tuku	1 Tahun 3 Bulan
S65	22	Perempuan	Berteduh	5 Bulan
S66	20	Perempuan	Berteduh	6 Bulan
S67	21	Perempuan	Berteduh	5 Bulan
S68	22	Perempuan	Kafe Qita	3 Bulan
S69	22	Perempuan	Kafe Qita	4 Bulan
S70	21	Laki-laki	Kafe Qita	1 Tahun
S71	20	Perempuan	Kafe Qita	11 Bulan
S72	22	Laki-laki	Kafe Qita	7 Bulan
S73	21	Perempuan	Kafe Qita	7 Bulan
S74	22	Laki-laki	Kafe Qita	3 Bulan
S75	20	Perempuan	Berteduh	1 Tahun 1 Bulan
S76	21	Perempuan	An Hour Coffee	1 Tahun
S77	31	Laki-laki	Ruang Raya	2 Tahun
S78	25	Laki-laki	Collabs Coffee	4 Bulan
S79	23	Laki-laki	Artikula Coffee & Eatery	1 Tahun
S80	24	Laki-laki	Easturn Coffee	1 Tahun 6 Bulan
S81	24	Perempuan	Morgy Coffee	2 Tahun
S82	24	Perempuan	Railway Coffee	3 Tahun 5 Bulan
S83	25	Perempuan	Barbara	3 Tahun
S84	24	Perempuan	Dejavu	2 Tahun 2 Bulan
S85	26	Laki-laki	Watt Coffee	2 Tahun 3 Bulan
S86	26	Laki-laki	Giyanti Coffee	1 Tahun 8 Bulan
S87	22	Laki-laki	Kudos Cafe	2 Tahun 2 Bulan
S88	24	Perempuan	Setara Coffee	2 Tahun 2 Bulan

S89	26	Perempuan	Helo Coffee	1 Tahun 3 Bulan
S90	23	Laki-laki	Semberak Cafe	2 Tahun 6 Bulan
S91	22	Perempuan	Becoffee	1 Tahun 11 Bulan
S92	23	Perempuan	Koi Coffee	2 Tahun 2 Bulan
S93	22	Perempuan	Kopi Seduh	1 Tahun 3 Bulan
S94	25	Laki-laki	Satu Café	1 Tahun 3 Bulan
S95	25	Laki-laki	Hits N Run	3 Tahun 1 Bulan
S96	22	Perempuan	Kopi Kenangan	2 Tahun 2 Bulan
S97	22	Perempuan	Beli Kopi	2 Tahun 1 Bulan
S98	27	Laki-laki	Janji Jiwa	1 Tahun 5 Bulan
S99	24	Laki-laki	Kopi Chat Tima	2 Tahun
S100	26	Perempuan	Brand Coffee	2 Tahun 1 Bulan
S101	25	Perempuan	Max Coffee	1 Tahun 3 Bulan
S102	26	Laki-laki	Kopi Kenangan	5 Tahun
S103	25	Laki-laki	Janji Jiwa	3 Tahun
S104	23	Laki-laki	Janji Jiwa	2 Tahun 3 Bulan
S105	23	Laki-laki	Omnikopi	2 Tahun 1 Bulan
S106	22	Laki-laki	Berkala	1 Tahun 4 Bulan
S107	22	Perempuan	Locus Cafe	2 Tahun
S108	23	Perempuan	Loka Coffee	1 Tahun 5 Bulan
S109	25	Perempuan	Bento Cafe	1 Tahun
S110	30	Perempuan	Starbucks	6 Tahun
S111	23	Perempuan	Samasta Coffe	2 Tahun
S112	23	Perempuan	Copy Sejahtera	1 Tahun 6 Bulan
S113	25	Perempuan	D'Raja Coffee	3 Tahun 4 Bulan
S114	24	Perempuan	Taman Langit	1 Tahun 6 Bulan
S115	24	Perempuan	Warkopnan	1 Tahun 5 Bulan
S116	26	Perempuan	Kofitiere	2 Tahun 1 Bulan
S117	22	Perempuan	Bakar in Bun	2 Tahun 1 Bulan
S118	23	Perempuan	Nara Coffee	1 Tahun 1 Bulan
S119	22	Perempuan	Green Coffee	1 Tahun 1 Bulan
S120	22	Perempuan	Kopi Kenangan	3 Bulan
S121	21	Perempuan	Kopi Kenangan	1 Tahun 4 Bulan
S122	25	Perempuan	Kopi Kenangan	3 Tahun 1 Bulan
S123	22	Perempuan	Toffen Coffee	6 Bulan
S124	22	Perempuan	Kana Cafe	2 Tahun 3 Bulan
S125	23	Perempuan	Diorama Cafe	1 Tahun 8 Bulan
S126	25	Perempuan	Dien Coffee	2 Tahun 1 Bulan
S127	25	Perempuan	Tamelo Atap Cafe	4 Tahun 3 Bulan
S128	24	Perempuan	Phil and Co Cafe	2 Tahun 3 Bulan
S129	26	Perempuan	Bituka	1 Tahun 4 Bulan
S130	22	Perempuan	The 1997 Cafe	1 Tahun
S131	25	Perempuan	Serasa	1 Tahun
S132	22	Perempuan	Pilar	1 Tahun 5 Bulan
S133	27	Laki-laki	Arborea Cafe	6 Bulan

S134	25	Perempuan	D'Klas Cafe	2 Tahun
S135	24	Laki-laki	Pison Cafe	2 Tahun 2 Bulan
S136	21	Perempuan	Kopi Nako	2 Tahun 2 Bulan
S137	23	Laki-laki	Selawaktu Cafe	1 Tahun 8 Bulan
S138	23	Perempuan	Due Cafe	1 Tahun
S139	24	Laki-laki	Kopi Daong	1 Tahun
S140	25	Perempuan	Kok Tong Coffee	2 Tahun
S141	27	Laki-laki	Manifesco	2 Tahun 1 Bulan
S142	25	Perempuan	Kopi Anjis	3 Tahun 2 Bulan
S143	27	Laki-laki	Anomali Coffee	2 Tahun 9 Bulan
S144	25	Laki-laki	Kenangan Mantan	6 Bulan
S145	22	Perempuan	Sejiwa Café	1 Tahun
S146	30	Laki-laki	Kopi Kenangan	3 Tahun
S147	30	Laki-laki	Kopi Nako	2 Tahun
S148	32	Laki-laki	Kedai Uan	2 Tahun
S149	33	Laki-laki	Kopi Tuku	3 Tahun
S150	24	Laki-laki	Fore	2 Tahun 2 Bulan
S151	26	Laki-laki	Fillmore Coffee	2 Tahun
S152	27	Laki-laki	Toko Kopi Maru	1 Tahun 3 Bulan
S153	24	Laki-laki	Goedkoop	2 Tahun
S154	33	Laki-laki	Fillmore Coffee	2 Tahun
S155	28	Laki-laki	Kopi Tuku	2 Tahun
S156	28	Laki-laki	Kopi Enak Indo	2 Tahun
S157	30	Laki-laki	Kong Djie Coffee	2 Tahun 3 Bulan
S158	27	Laki-laki	Tomorrow Caffee	3 Tahun
S159	28	Laki-laki	Kopi Seduh	2 Tahun
S160	29	Perempuan	Kopi Tuku	1 Tahun
S161	30	Laki-laki	Kopi Maru	3 Tahun
S162	23	Perempuan	Point Coffee	2 Tahun
S163	25	Perempuan	Hakuna Matata	2 Tahun
S164	26	Laki-laki	Pico Signature	2 Tahun 8 Bulan
S165	25	Laki-laki	Wachitoo Coffee	2 Tahun 6 Bulan
S166	26	Laki-laki	Opallet Cafe	1 Tahun 8 Bulan
S167	25	Laki-laki	Cokelat Klasik Cafe	1 Tahun
S168	22	Laki-laki	Rollas Cafe	2 Tahun
S169	23	Laki-laki	Two Elements Cafe	1 Tahun 8 Bulan
S170	24	Laki-laki	Klea Coffee and Space	2 Tahun 1 Bulan
S171	29	Laki-laki	Nordic Coffee	3 Tahun 7 Bulan
S172	24	Laki-laki	De' Atake Cafe	2 Tahun
S173	25	Laki-laki	Third Wave Coffee Co	1 Tahun 6 Bulan
S174	25	Laki-laki	Brewbean Coffee	2 Tahun 3 Bulan
S175	24	Laki-laki	Javapuccino	1 Tahun 2 Bulan
S176	26	Laki-laki	Rider Coffee	1 Tahun 9 Bulan
S177	25	Laki-laki	Ruang Raya	1 Tahun

Lampiran 5. Tabulasi Data Skala Komitmen Organisasi Normatif

Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	30
1	3	2	2	3	2	1	4	2	2	1	1	5	1	30
5	4	2	5	3	5	4	1	4	4	2	2	5	4	50
4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	2	57
4	1	1	5	4	4	4	5	2	4	1	2	5	4	46
2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	47
2	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	4	4	34
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	60
1	2	2	1	2	2	3	5	2	2	1	1	2	3	29
5	4	4	5	5	4	4	5	1	2	2	1	1	2	45
5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	59
4	4	5	1	4	5	5	1	4	4	4	4	5	4	54
4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	1	1	2	4	50
4	4	4	4	5	5	4	5	2	5	2	2	2	4	52
4	4	5	5	4	5	4	1	5	3	4	4	5	4	57
5	5	4	4	5	4	5	2	4	3	5	5	4	5	60
2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	40
2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	45
4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	59
4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	58
1	3	2	1	2	1	2	5	2	1	2	1	3	1	27
4	5	5	1	4	5	5	1	5	4	4	5	4	4	56
3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	41
5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	65
4	5	4	4	3	5	4	2	4	2	2	2	4	4	49
4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	3	4	5	60
4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	55
4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	62
4	4	4	5	5	4	5	3	2	3	2	1	2	4	48
3	3	2	2	3	4	4	4	1	4	2	1	2	5	40
3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	1	2	4	38
4	5	4	4	4	4	5	2	3	2	2	1	2	5	47
4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	59
2	4	2	5	2	5	4	2	4	1	2	1	4	2	40
2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	39
5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	5	51
4	5	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	4	59
1	2	2	2	3	2	4	4	1	2	1	1	2	3	30
2	5	3	4	2	3	4	4	4	1	1	2	2	4	41
1	4	4	2	3	4	3	3	3	1	1	1	3	2	35
1	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	35
4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	1	3	1	2	43
5	5	4	4	5	3	3	4	1	4	1	1	2	4	46

4	5	5	4	4	4	5	5	1	4	2	4	2	5	54
4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	5	2	2	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	4	44
4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	1	4	4	4	55
4	3	4	2	4	5	4	2	2	4	4	5	5	4	52
4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	47
4	4	2	4	5	4	4	2	2	5	4	4	4	4	52
4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	1	1	2	4	42
2	5	3	5	2	4	5	2	4	2	3	2	4	5	48
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	42
1	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	40
5	4	5	4	5	4	3	2	1	2	3	1	3	2	44
4	4	3	2	1	2	3	1	3	5	4	4	5	5	46
5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	59
2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	2	1	2	4	38
2	4	2	4	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	34
4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	5	57
4	4	2	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	55
5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	1	4	56
5	4	5	4	5	2	4	5	2	5	2	1	1	4	49
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	46
4	2	3	2	2	2	2	4	3	5	1	1	2	2	35
2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	36
3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	40
1	2	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	3	2	23
1	2	2	2	2	2	4	2	5	4	2	1	5	4	38
3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	38
1	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	2	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	46
1	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	34
1	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	39
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	3	2	44
3	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	46
1	3	1	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	38
4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1	1	45
5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	1	2	1	2	46
4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	61
5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	60
5	5	5	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	1	47
5	4	4	5	5	5	3	4	1	1	2	2	3	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	5	60
5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	65
4	5	4	5	4	5	4	1	4	3	5	4	5	4	57
4	5	5	4	4	3	5	2	1	2	2	2	2	1	42
5	4	1	4	5	4	4	3	2	4	1	1	3	4	45
4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	5	5	5	4	58

4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	60
5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	60
4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	59
5	5	4	5	3	4	5	1	4	3	4	5	5	5	58
5	5	2	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	55
5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	61
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	63
5	4	5	4	4	5	5	4	1	4	1	2	1	5	50
4	5	5	4	5	5	4	4	1	5	4	5	4	5	60
5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	66
5	4	5	4	5	5	4	4	1	4	2	1	1	2	47
5	4	5	4	5	4	5	4	1	4	1	2	1	5	50
5	4	5	4	5	4	5	4	1	2	1	2	1	2	45
3	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	2	4	4	51
2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	36
4	5	3	5	4	5	5	3	3	1	3	2	2	1	46
2	2	1	2	1	2	2	5	1	2	2	1	1	4	28
2	3	2	3	3	3	4	5	2	2	2	2	2	4	39
1	1	1	1	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	20
5	4	4	5	4	5	5	4	2	1	1	2	1	2	45
3	3	5	3	5	4	3	3	2	2	1	1	1	1	37
3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	41
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54
4	5	4	4	4	5	5	2	4	2	4	4	5	4	56
3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	44
4	5	4	5	4	5	4	3	1	4	4	3	5	4	55
3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	2	4	4	50
5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	5	3	4	4	59
1	2	1	2	3	2	4	5	1	1	1	1	1	2	27
4	1	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5	5	4	57
5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	4	4	5	4	58
1	3	1	3	4	3	5	3	2	2	1	1	2	2	33
4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	2	1	3	5	52
4	4	5	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	5	58
3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	56
4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	60
4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	60
2	3	1	2	2	3	3	5	1	4	2	1	1	4	34
1	2	1	2	2	2	2	5	1	1	1	1	5	2	28
5	5	3	4	3	4	5	3	3	1	3	2	2	2	45
4	4	5	5	3	4	3	5	2	3	2	2	2	2	46
5	5	4	4	4	4	5	4	2	1	1	2	1	2	44
3	3	3	4	4	2	5	5	2	2	3	5	2	2	45
2	4	2	4	2	4	4	2	2	1	2	2	4	4	39
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	65
2	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	51

4	4	5	5	4	5	4	4	1	1	2	1	2	1	43
3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	2	3	4	42
4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	1	1	2	1	45
5	5	5	4	4	4	5	5	1	2	3	2	1	1	47
4	5	4	4	5	4	5	4	4	1	2	1	2	2	47
3	5	4	5	5	4	5	5	2	1	1	1	3	3	47
5	4	5	5	4	4	5	5	2	1	1	2	3	2	48
2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	1	2	38
4	2	1	4	4	5	4	2	2	4	2	1	2	4	41
4	4	2	4	4	5	4	2	2	4	2	4	2	4	47
4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	56
5	5	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	60
4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	5	59
4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	60
2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	58
5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	59
5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	59
4	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	59
4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	59
4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	58
1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	58
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58
4	5	4	4	5	2	1	4	1	4	2	1	2	1	40
4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	60
5	4	5	3	2	2	4	5	2	2	1	2	2	1	40
5	4	3	5	4	5	4	4	1	4	5	2	1	1	48
2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	1	4	2	38
2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	1	2	4	4	40
3	4	4	5	4	4	5	2	4	2	2	1	4	4	48
2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	36
1	4	2	2	2	4	4	2	4	1	1	2	4	4	37
2	4	2	2	2	2	4	3	2	1	2	2	4	2	34
2	4	2	4	2	4	5	4	4	1	2	2	3	2	41
1	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	40
1	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	4	2	31
2	5	3	4	2	4	2	2	4	1	3	4	4	4	44
1	4	4	4	3	5	4	2	4	1	4	2	4	4	46
1	4	1	4	2	2	2	4	2	1	1	2	4	2	32
2	4	2	4	3	4	2	2	5	1	1	3	4	5	42
1	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	34
Total														8437

4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	2							
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	2							
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2								
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2							
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	4	2	2	2	6	2							
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	0	2								
5	4	5	4	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	8	2			
4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	5	4	3	3	4	3	3	2	5	5	3	5	5	2	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	1	2	4	5	5	3	1	3	2
4	5	4	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	1	7	2							
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2						
4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	2	3	2	2						

5	4	2	3	2	4	4	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	2	2	4	4	4	2	2	4	2	5	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3	4	4	2	4	2	2	0	0				
5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	3	8					
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	2	4	3					
4	5	4	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	2	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	3	2	1	4					
5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	9				
5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3	8
TOTAL																																										4																			
TOTAL																																										2																			
TOTAL																																										3																			
TOTAL																																										7																			
TOTAL																																										1																			

Lampiran 7. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi Normatif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.910	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	43.8622	115.053	.632	.686	.901
X3_2	43.3163	120.146	.621	.567	.902
X3_3	43.7908	117.387	.605	.588	.902
X3_4	43.4133	118.131	.618	.593	.902
X3_5	43.5510	119.510	.600	.649	.902
X3_6	43.4286	118.554	.662	.596	.900
X3_7	43.2449	121.570	.581	.433	.903
X3_8	44.1480	116.527	.609	.605	.902
X3_9	44.2398	116.583	.572	.657	.904
X3_10	44.1173	115.930	.590	.576	.903
X3_11	44.4337	110.790	.747	.693	.896
X3_12	44.5408	111.183	.753	.712	.896
X3_13	44.0000	120.390	.455	.545	.908
X3_14	43.7653	118.427	.565	.470	.904

Lampiran 8. Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.936	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00058	142.9235	559.497	.381	.620	.936
VAR00059	141.9388	573.606	.292	.321	.936
VAR00060	142.1020	561.723	.476	.695	.935
VAR00061	142.6173	554.863	.471	.664	.935
VAR00062	142.3214	556.055	.514	.639	.934
VAR00063	142.6480	553.368	.500	.683	.935
VAR00064	143.1888	542.882	.634	.666	.933
VAR00065	142.7908	546.064	.587	.636	.934
VAR00066	142.9796	562.461	.292	.415	.937
VAR00067	143.2602	542.450	.574	.525	.934
VAR00068	142.8265	550.872	.504	.527	.934
VAR00069	142.6939	542.849	.692	.700	.933
VAR00070	142.1735	580.513	.029	.283	.938
VAR00071	142.5357	586.188	-.090	.349	.940
VAR00072	142.0510	563.956	.517	.438	.935
VAR00073	141.9184	571.419	.364	.397	.936
VAR00074	142.0306	566.430	.464	.512	.935
VAR00075	141.9082	568.186	.474	.445	.935
VAR00076	142.0714	564.949	.466	.487	.935

VAR00077	142.7347	554.586	.440	.590	.935
VAR00078	142.5765	548.451	.564	.639	.934
VAR00079	142.6633	547.209	.602	.728	.934
VAR00080	142.4082	550.602	.593	.724	.934
VAR00081	142.2653	560.770	.426	.540	.935
VAR00082	142.3827	553.427	.534	.729	.934
VAR00083	142.0969	561.801	.473	.654	.935
VAR00084	142.9184	545.604	.563	.781	.934
VAR00085	142.3724	552.737	.604	.665	.934
VAR00086	142.8469	550.397	.532	.665	.934
VAR00087	142.4694	551.020	.557	.652	.934
VAR00088	142.6071	553.358	.547	.721	.934
VAR00089	142.4847	550.959	.611	.680	.934
VAR00090	142.3010	554.991	.581	.612	.934
VAR00091	143.2041	546.420	.577	.679	.934
VAR00092	143.2959	546.671	.542	.728	.934
VAR00093	143.1735	539.847	.649	.716	.933
VAR00094	143.4898	534.918	.699	.752	.932
VAR00095	143.5969	536.385	.693	.781	.933
VAR00096	143.0561	552.546	.466	.647	.935
VAR00097	142.8214	542.835	.670	.651	.933



Lampiran 9. Uji Normalitas dan Linearitas Skala Komitmen Organisasi Normatif dan Budaya Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		177	
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	11.84899414	
Most Extreme Differences	Absolute	.065	
	Positive	.063	
	Negative	-.065	
Test Statistic		.065	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.436 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.424
		Upper Bound	.449

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00001 (BO) * VAR00002 (KON)	Between Groups	(Combined)	24237.396	39	621.472	6.521	.000
		Linearity	12583.711	1	12583.711	132.039	.000
		Deviation from Linearity	11653.684	38	306.676	3.218	.000
Within Groups			13056.480	137	95.303		
Total			37293.876	176			

Lampiran 10. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95.0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	199.137	4.356		45.717	.000	190.541	207.734
	VAR00002	.844	.089	.581	9.440	.000	.668	1.021

a. Dependent Variable: VAR00001

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12583.711	1	12583.711	89.119	.000 ^b
	Residual	24710.165	175	141.201		
	Total	37293.876	176			

a. Dependent Variable: VAR00001

b. Predictors: (Constant), VAR00002

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95.0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	35.618	.925		38.499	.000	33.792	37.444
	TOTAL_X	.160	.019	.537	8.427	.000	.123	.198

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.339	1	452.339	71.013	.000 ^b
	Residual	1114.723	175	6.370		
	Total	1567.062	176			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95.0% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	22.619	.750		30.143	.000	21.138	24.100
	TOTAL_X	.072	.015	.335	4.704	.000	.042	.103

a. Dependent Variable: TOTAL_Y2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.724	1	92.724	22.128	.000 ^b
	Residual	733.322	175	4.190		
	Total	826.045	176			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y2

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95.0% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	29.880	.775		38.550	.000	28.350	31.410
	TOTAL_X	.110	.016	.464	6.935	.000	.079	.142

a. Dependent Variable: TOTAL_Y3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.055	1	215.055	48.101	.000 ^b
	Residual	782.414	175	4.471		
	Total	997.469	176			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y3

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95.0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	29.186	.850		34.329	.000	27.508	30.864
	TOTAL_X	.120	.017	.461	6.871	.000	.085	.154

a. Dependent Variable: TOTAL_Y4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.981	1	253.981	47.214	.000 ^b
	Residual	941.386	175	5.379		
	Total	1195.367	176			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y4

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95.0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	25.523	.781		32.695	.000	23.982	27.063
	TOTAL_X	.101	.016	.429	6.289	.000	.069	.132

a. Dependent Variable: TOTAL_Y6

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.509	1	180.509	27.296	.000 ^b
	Residual	1157.288	175	6.613		
	Total	1337.797	176			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y5

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95.0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	25.523	.781		32.695	.000	23.982	27.063
	TOTAL_X	.101	.016	.429	6.289	.000	.069	.132

a. Dependent Variable: TOTAL_Y6

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.365	1	179.365	39.551	.000 ^b
	Residual	793.630	175	4.535		
	Total	972.994	176			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y6

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95.0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	17.099	.889		19.235	.000	15.344	18.853
	TOTAL_X	.180	.018	.597	9.835	.000	.143	.216

a. Dependent Variable: TOTAL_Y7

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.821	1	568.821	96.724	.000 ^b
	Residual	1029.156	175	5.881		
	Total	1597.977	176			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y7

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

MALANG

Lampiran 11. Hasil Uji Plagiasi dan Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/896/Lab-Psi/UMM/X/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Aulia Arsil
NIM : 202010230311032
Dosen Pembimbing : 1) Prof. Tulus Winarsunu, M.Si
2) Atika Permatasari, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 1 Oktober 2024

Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/906/Lab-Psi/UMM/X/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Aulia Arsil
 NIM : 202010230311032
 Dosen Pembimbing : 1) Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Atika Permatasari, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi
 Hasil: Lulus/Perbaikan
 Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Normatif Pada Karyawan Kafe	25%	3%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 4 Oktober 2024

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

