

## ABSTRAK

### HUBUNGAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN INNOVATION GROWTH DENGAN KOMITMEN TERHADAP PERUSAHAAN PT. ELI LILLY INDONESIA

**Mellisa Riana Dewi**  
**08/271045/PEK/12444**

Penelitian dilakukan di kantor PT. Eli Lilly Indonesia dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 60 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi, yaitu Skala komitmen terhadap perusahaan dengan menggunakan kuesioner yang terdapat di dalam skala *Organization Commitment* milik Meyer & Allen. Meyer & Allen dimana kuesioner tersebut membedakan komitmen menjadi 3 (tiga) aspek yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Skala Psikologi lainnya yang digunakan adalah Skala persepsi terhadap budaya perusahaan yang disusun berdasarkan gabungan aspek-aspek persepsi (Walgito, 1996) yaitu aspek kognitif, afeksi, dan konasi dengan tiga konsep budaya perusahaan “*Innovation Growth*” milik Eli Lilly Indonesia, yaitu yang berisikan *Integrity*, *Excellence*, dan *Respect for People*.

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis korelasi bivariate. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,580$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap Budaya Perusahaan *Innovation Growth* dengan komitmen terhadap perusahaan, dan hipotesis dapat diterima. Nilai koefisien yang positif memiliki arti terjadi hubungan positif, artinya jika persepsi karyawan terhadap budaya perusahaan tinggi maka komitmen karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Koefisien korelasi untuk masing-masing variabel komitmen memiliki nilai yang berbeda, yaitu untuk komponen *Affective* memiliki nilai koefisien 0,494, *Continuance* memiliki nilai koefisien 0,502, dan koefisien komponen *Normative* bernilai 0,329. Nilai koefisien yang mendekati 1 memiliki arti hubungan yang sangat erat, sedangkan jika koefisien semakin mendekati 0 maka hubungan lemah. Sesuai dengan koefisien komponen masing-masing komponen komitmen, diketahui bahwa komponen *Continuance* memiliki hubungan yang erat dengan persepsi karyawan terhadap budaya *Innovation Growth*, sedangkan komponen *Affective* dan *Normative* memiliki hubungan yang tidak terlalu erat dengan persepsi karyawan terhadap budaya perusahaan.

Kata kunci: komitmen, *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, budaya perusahaan.

## ABSTRACT

### HUBUNGAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN INNOVATION GROWTH DENGAN KOMITMEN TERHADAP PERUSAHAAN PT. ELI LILLY INDONESIA

**Mellisa Riana Dewi**  
**08/271045/PEK/12444**

*The study was conducted in the office of PT. Eli Lilly Indonesia with a total study sample 60 employees. Methods of data collection using two psychological scales, namely scale commitment to the company by using a questionnaire that contained in the scale Organization's Commitment Meyer & Allen. Meyer & Allen in which the questionnaire to distinguish commitments into 3 (three) aspects, Affective Commitment, Commitment continuance, and Normative Commitment. Other Psychology Scale used is the perception of corporate culture is based on the combined aspects of perception (Walgito, 1996) which aspects of cognitive, affective, and konasi with the three concepts of corporate culture "Innovation Growth" owned by Eli Lilly Indonesia, namely that contains Integrity , Excellence, and Respect for People.*

*Analysis techniques in the study using bivariate correlation analysis. The analysis showed a correlation coefficient  $r_{xy} = 0.580$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), which indicates that there is a significant relationship between employee perceptions of Corporate Culture Innovation Growth with a commitment to the company, and the hypothesis can be accepted. Positive coefficient means a positive relationship occurred, meaning that if the employee's perception of the corporate culture of high employee commitment to the company is also high.*

*The correlation coefficients for each variable of commitment have different values, namely for Affective component has a coefficient value of 0.494, 0.502 coefficient value continuance, and normative components of the coefficient value 0.329. Coefficient value close to 1 means a very close relationship, whereas if the coefficient close to 0 then the relationship is weak. In accordance with the component coefficients of each component of commitment, it is known that the continuance component has a close relationship with employee perceptions of the culture of Innovation Growth, Affective and Normative while the component has a relationship that is not too closely with employee perceptions of corporate culture.*

*Key words: commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, corporate culture.*