

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Pada akhir tahun ini, total *human resources* di Indonesia sangatlah besar.¹ Saat ini Indonesia memasuki urutan ke empat yaitu dengan total penduduk terbesar di dunia. Menurut Worldometers jumlah penduduk Indonesia saat ini mencapai 273.523615 jiwa. Jumlah warga negara yang besar dapat bermanfaat dalam menunjang percepatan pembangunan negara yang berkesinambungan, jika dimodifikasi dan ditata secara efektif serta efisien.²

Disamping itu, dalam sebuah perusahaan tidak hanya dibutuhkan produk dan sistem yang bagus saja, namun juga dibutuhkan karyawan yang betul-betul memiliki tingkat integritas yang tinggi. Memiliki jiwa bekerja, berorganisasi, dan mampu bekerja tim secara baik dan profesional. Untuk mencapai hasil yang maksimal dan mewujudkan seluruh visi misi perusahaan, dibutuhkan regulasi diri yang baik agar karyawan juga memiliki komitmen kerja yang berkualitas.³

Komitmen kerja yang berkualitas diharapkan mampu mengontrol laju perusahaan, sebab lingkungan kerja yang baik mampu tercipta karena

¹Arman Maulana dan Siti Rosmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konspirasi Sederhana Mengenai Perusahaan*, (Bandung: Ellunar, 2020).

²Fahri Zulfikar, "10 Negara dengan Jumlah Penduduk Terbesar di Dunia, Indonesia Nomor Berapa?", detik, 2021, www.detik.com, diakses pada 12 Januari 2022 20:10.

³Ria Mardiana Y dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*, (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018)

pengaruh komitmen kerja yang berkualitas.⁴ Robbins menjelaskan bahwa komitmen kerja pada karyawan merupakan suatu bentuk upaya dalam mengikutsertakan pribadi dalam suatu perusahaan, juga tidak pernah ingin melepaskannya.⁵ Menurut Nancy dan Mark, Komitmen kerja mempunyai fungsi yang dominan dalam sebuah perusahaan, sebab melalui komitmen kerja yang tinggi, karyawan mampu memperlihatkan sikap yang berkualitas dan mengedepankan nilai dan peraturan yang telah disetujui bersama-sama, dan terfokus dengan norma juga perilaku yang dimiliki oleh karyawan. Karena disini perusahaan juga yakin bahwa perusahaan kesulitan untuk maju, berkembang dan sukses. Tanpa didasari komitmen kerja karyawan yang tinggi.⁶

Karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Aset harus dijaga dengan baik oleh perusahaan. Karyawan yang baik yaitu karyawan yang mampu bekerja secara maksimal, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Karyawan harus memiliki beberapa *skill*. Salah satunya adalah *soft skill* yang berupa *self regulation*. Menurut Zimmerman, regulasi diri merupakan suatu tindakan yang terfokus pada perasaan, pikiran, maupun perbuatan yang didasari oleh diri sendiri yang dikonsepsi dengan cara berkelanjutan, juga disetarakan dengan tujuan individu yang telah ditentukan.⁷

Selain itu, juga ada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan Hardiansyah, pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Regulasi Diri dan

⁴SulfiPurnamasari, *Ekonomi Pembangunan*, (Tangerang: UNPAM Press, 2019)

⁵Ria Mardiana Y dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*, (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018)

⁶ Mark, A., & Nancy, D. E. 1991. *Organizational Commitment Job Involvement and Turn Over A Substantive and Methodological Analysis*. *Organizational Commitment, Job Involvement and Turn Over A Substantive and Methodological Analysis*, 76, 380-391

⁷ B.J. Zimmerman, *A Social Cognitive View Of Self Regulated Academic Learning*. (Jurnal Of Educational Psychology, 1989), 81

Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN MALIKI Malang”, salah satu faktor yang berpengaruh pada komitmen kerja karyawan yakni regulasi diri yang menjadi poin penting dalam menetapkan perilaku individu. Yang dimaksud pengelolaan diri yaitu usaha untuk mengontrol diri ketika menjalankan seluruh kegiatan dengan mengikutsertakan dorongan dari dalam diri, kecakapan metakognisi, dan perilaku yang aktif. Yang dimaksud dengan kontrol diri yaitu bukanlah kecakapan secara mental atau kecakapan akademisi, tapi bagaimana seseorang mengontrol, mengolah dan mengalihkan pada suatu bentuk kegiatan.⁸

Selain regulasi diri diatas, yang mana Zimmerman menjelaskan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan individu untuk mengelola dan mengarahkan perasaan, pikiran, keinginan, juga perilaku dalam menggapai tujuan tertentu.⁹ Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lilik Kustiani, Diah Widiawati dan Kurnia Isnuwardiati pada tahun 2021 dengan judul jurnal “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan”. Bisa dilihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh pada komitmen kerja para karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi dinilai sebagai salah satu instrumen penting dalam suatu perusahaan agar visi dan misi perusahaan atau kelompok mampu dicapai secara efektif dan efisien juga cocok dengan yang diharapkan. Dalam setiap budaya, terdapat norma dan aturan yang dapat mempengaruhi komitmen kerja

⁸M.Nur Ghufro dan Rini Risnawita, *Teori-Teori Psikologi* (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 57. 4

⁹B.J. Zimmerman, *A Social Cognitive View Of Self Regulated Academic Learning*. (Jurnal Of Educational Psychology, 1989), 81

karyawan dalam suatu budaya di perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Anugerah Kubah Indonesia, yang mana perusahaan tersebut bergerak di bidang desain dan produksi kubah masjid dengan bahan terbaik yaitu galvalum dan enamel sehingga menghasilkan produk kubah yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Perusahaan tersebut terletak di Jl. Pramuka, Dsn. Sawahan, Ds. Purwokerto, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri, Jawa Timur.

PT Anugerah Kubah Indonesia sudah dipercaya masyarakat Indonesia dan Asia Tenggara sebagai kontraktor kubah masjid dengan pelayanan dan kualitas kubah terbaik yang bergaransi. Perusahaan tersebut sudah mengerjakan ribuan kubah masjid dari Sabang sampai Merauke hingga ke mancanegara seperti Filipina dan Malaysia.

Disetiap perusahaan pasti memiliki problematika komitmen kerja yang bervariasi, sama halnya dalam perusahaan ini. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diperoleh bahwa terdapat permasalahan komitmen kerja yang ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang ragu dengan pekerjaannya, karena produk kubah merupakan suatu produk yang tidak semua orang membutuhkan, bahkan satu produk saja bisa bertahan sampai bertahun-tahun, selain itu, juga ada beberapa karyawan yang kurang fokus dalam bekerja, mengingat pemasangan kubah sendiri di ketinggian yang penuh dengan resiko, sehingga sebagian karyawan memiliki pemikiran apakah bisa bertahan lama untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Permasalahan komitmen kerja pada perusahaan ini salah satunya disebabkan karena karyawan yang kurang loyal/ komitmen pada perusahaan,

misalnya ada beberapa karyawan yang tidak tuntas dan lambat dalam bekerja serta ada juga karyawan yang belum bisa memenuhi target perusahaan. Jadi, apabila ditinjau secara menyeluruh terdapat masalah utama dalam perusahaan ini, yakni adanya tingkat komitmen kerja karyawan yang bervariasi. Karyawan kantor memiliki tingkat komitmen kerja yang lebih tinggi dan loyal pada perusahaan. Sedangkan karyawan lapangan/ produksi memiliki tingkat komitmen kerja yang kurang. Ada juga karyawan yang tidak fokus bekerja di satu tempat saja, namun ada beberapa karyawan yang menjadikan pekerjaannya hanya sebagai pekerjaan sampingan dan memiliki pekerjaan lain di luar perusahaan. Sehingga fokus dan komitmen kerja di perusahaan ini masih tergolong rendah pada karyawan produksi/ lapangan. Maka dari itu, beberapa karyawan lama-lama memilih bekerja di tempat lain, dengan berbagai alasan. Dari semua deskripsi permasalahan diatas, penelitian akan dilaksanakan dengan judul “Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat regulasi diri pada karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia?
2. Bagaimana tingkat budaya organisasi pada karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia?
3. Bagaimana tingkat komitmen kerja pada karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia?
4. Adakah pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja pada karyawan PT Anugrah Kubah Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat regulasi diri pada karyawan PT Anugerah Kubah Indonesia
2. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi pada karyawan PT Anugerah Kubah Indonesia
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen kerja pada karyawan PT Anugerah Kubah Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja pada karyawan bagian produksi PT Anugerah Kubah Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Untuk perguruan tinggi, dapat dijadikan salah satu sumber referensi penelitian untuk mengembangkan sains ilmu, fokus utamanya dalam jurusan psikologi organisasi dan industri, fokusnya pada tema komitmen kerja. Dan juga untuk penelitian berikutnya khususnya untuk model penelitian yang memiliki tema pembahasan relatif sama. Untuk peneliti bisa dimanfaatkan sebagai sarana untuk mendalami sains ilmu dan pemahaman kepsikologian.

2. Secara praktis

- a. Untuk karyawan, dengan regulasi diri yang besar, juga rutin mengikuti seluruh budaya yang ada di perusahaan, karyawan diharapkan mampu

membangkitkan semangat bekerja dan kualitas kerja dalam meningkatkan komitmen kerja di PT. Anugerah Kubah Indonesia.

- b. Bagi perusahaan, dengan mengetahui seberapa besar regulasi diri yang ada pada karyawan juga mengevaluasi budaya organisasi yang ada, ditargetkan bisa digunakan untuk evaluasi dalam hal pelatihan dan perkembangan kualitas kinerja dan dalam menumbuhkan komitmen kerja karyawan.
- c. Bagi penelitian berikutnya yaitu bisa dibuat sebagai referensi, masukan, dan pijakan dalam menyelesaikan penelitian berikutnya. Hasil dari penelitian ini bisa digunakan untuk bahan petunjuk/referensi untuk instansi maupun praktisi terkait.

E. Hipotesis Penelitian

Sudjana menjelaskan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau asumsi berkenaan dengan suatu hal yang dirancang untuk memaparkan hal itu yang diharuskan untuk dilakukan pengecekan.¹⁰ Sehubungan dengan permasalahan penelitian ini yaitu mengenai ada tidaknya pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh antara regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia

Ho : Tidak ada pengaruh antara regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia

¹⁰ Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*. (Bandung: Alfabeta, 2011)

Hipotesis yang telah diajukan selanjutnya akan diuji kebenarannya dengan bantuan uji statistik melalui aplikasi *SPSS 16.0 for windows* dengan semua data yang telah terkumpul.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan mendasar mengenai beberapa hal yang digunakan sebagai landasan dalam berfikir dan berperilaku dalam melakukan penelitian.¹¹ Dalam penelitian yang akan dilakukan, telah dipersiapkan suatu asumsi mendasar berkenaan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu :

Komitmen kerja karyawan di perusahaan ini sangat bervariasi. Ada karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja tinggi sehingga mampu bekerja secara efektif dan memperoleh hasil yang memuaskan, pun juga ada karyawan yang mempunyai tingkat komitmen kerja cukup rendah. Komitmen kerja yang rendah dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan pada perusahaan.

Regulasi diri karyawan berbeda satu dengan yang lain. Ada karyawan yang memiliki tingkat kontrol diri tinggi, sehingga mampu beradaptasi, berkolaborasi dan berkompeten dalam menghadapi kondisi apapun yang terjadi di perusahaan. Ada juga karyawan yang mempunyai tingkat regulasi diri cukup rendah, disini karyawan dinilai kurang mampu dalam mengkondisikan dirinya untuk menerima kondisi yang suatu saat terjadi pada dirinya.

Budaya organisasi yang ada di perusahaan diterima secara berbeda antar karyawan satu dengan karyawan yang lain. Perusahaan ini memiliki kebiasaan yang beragam dan cukup banyak jika dibandingkan dengan perusahaan lain di

¹¹ Universitas Negeri Malang. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. (Malang : UM Press, 2010)

wilayah sekitarnya. Ada karyawan yang menerima dan melaksanakan secara tanggungjawab, ada juga karyawan yang belum bisa menerima secara sepenuhnya budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan.

Jadi, peneliti berasumsi bahwa pada perusahaan ini terdapat komitmen kerja karyawan yang bervariasi, regulasi diri yang berbeda antar karyawan satu dengan yang lain, lalu juga ada beragam budaya organisasi dalam perusahaan yang diterima secara berbeda-beda antar karyawan satu dengan yang lainnya.

G. Penegasan Istilah

Berkenaan dengan judul skripsi ini yakni “Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia” maka dari itu, diperlukan penegasan istilah berkaitan dengan judul dalam penelitian ini. Berikut ini adalah penegasan istilah yang perlu dijelaskan, yakni diantaranya:

1. Komitmen kerja merupakan sikap dan perasaan keterikatan yang besar dan kuat terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja, baik pada dimensi lingkungan, nilai-nilai perusahaan, bahkan respon balik yang diberikan oleh perusahaan.¹² Untuk pengukurannya, variabel komitmen kerja menggunakan tiga dimensi komitmen kerja, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
2. Regulasi diri yaitu suatu proses pengaturan di dalam pribadi seseorang / kontrol diri dalam mencapai suatu tujuan tertentu, dengan menerapkan strategi atau langkah juga memfokuskan konsentrasi, perasaan dan

¹² Kusumaputri, E.S, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015)

tindakan yang akan dilakukan.¹³ Regulasi diri diukur berdasarkan aspek metakognisi, motivasi, dan perilaku.

3. Budaya organisasi yaitu suatu kebiasaan tertentu yang rutin dilaksanakan dalam suatu kelompok, yang terdiri atas tingkah laku, kepercayaan dan sikap belajar yang menjadikan suatu ciri khas tertentu dalam suatu organisasi / perusahaan.¹⁴ Pengukuran budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan beberapa aspek diantaranya adalah: adanya kesamaan nilai dan tujuan, hubungan antara karyawan dengan organisasi, hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lain dalam organisasi, perasaan bangga terhadap organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

H. Telaah Pustaka

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Kustiani, Diah Widiawati, Kurnia Isnuwardiati pada tahun 2021 dengan judul jurnal “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan”¹⁵ Tujuan penelitian yaitu untuk menelaah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan reward pada komitmen kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan reward memiliki pengaruh positif dan relevan pada komitmen kerja karyawan KOPPAS “Citra Kartini”. Variabel reward mempunyai dampak dominan pada variabel komitmen kerja. Dalam

¹³ B.J. Zimmerman, *A Social Cognitive View Of Self Regulated Academic Learning*. (Jurnal Of Educational Psychology, 1989), 81

¹⁴ Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010),195.

¹⁵ Lilik Kustiani, Diah Widiawati, Kurnia Isnuwardiati, “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan.” *Jurnal*, (Malang: Universitas Merdeka Malang, 2021)

penelitian tersebut mempunyai kesamaan pada penelitian yang mau diselenggarakan oleh peneliti, yakni terletak di variabel X yaitu budaya organisasi, juga variabel Y yaitu komitmen kerja. Perbedaannya yaitu, penelitian sebelumnya memiliki variabel X gaya kepemimpinan, dan reward. Sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu terdapat tambahan variabel regulasi diri dan subjek penelitiannya yaitu karyawan di PT Anugerah Kubah Indonesia.

2. Penelitian oleh Hermawan Hardiansyah, tahun 2019, dengan judul "Pengaruh Regulasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN MALIKI Malang."¹⁶ Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis *level* regulasi diri pada mahasiswa UKM UNIOR UIN MALIKI Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini ada keterkaitan diantara budaya organisasi dengan regulasi terhadap komitmen. Persamaan dengan penelitian yang akan diselenggarakan peneliti yakni di variabel X1 dan X2 yaitu regulasi diri juga budaya organisasi, juga variabel Y yakni komitmen organisasi. Adapun perbedaannya yaitu, penelitian yang akan diteliti subjek penelitiannya adalah karyawan di PT Anugerah Kubah Indonesia.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ugung Dwi Ario Wibowo pada tahun 2013 yang berjudul "Peran Regulasi Diri Islami Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Organisasi

¹⁶ Hermawan Hardiansyah, "Pengaruh Regulasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN MALIKI Malang." *Skripsi*, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019)

Syariah”.¹⁷ Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis peran regulasi diri islami dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pada karyawan organisasi syariah. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif berdasarkan jenis data dan prosedur menganalisis datanya. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara regulasi diri islami terhadap komitmen organisasional, tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional; dan ada pengaruh yang signifikan antara regulasi diri islami dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Persamaan dengan penelitian yang akan diselenggarakan peneliti yakni di variabel X1 yaitu regulasi diri dan variabel Y yakni komitmen. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu terdapat tambahan variabel karakteristik pekerjaan dan subjek penelitiannya yaitu karyawan PT Anugerah Kubah Indonesia.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Linda Rahayu Ajwan pada tahun 2020 dengan judul tesis “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”.¹⁸ Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru dan besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama

¹⁷Ugung Dwi Ario Wibowo, “Peran Regulasi Diri Islami Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Organisasi Syariah”, *Jurnal*, (Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2013)

¹⁸Linda Rahayu Ajwan, “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”, *Tesis*, (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020)

terhadap komitmen kerja Guru MAN 2 Model Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif model korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru man 2 model medan sebesar 63,4%. Persamaan dengan penelitian yang akan diselenggarakan peneliti yakni di variabel X yaitu budaya organisasi dan variabel Y yakni komitmen kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu terdapat tambahan variabel motivasi kerja dan subjek penelitiannya yaitu karyawan PT Anugerah Kubah Indonesia.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani Puji Hastuti pada tahun 2017, skripsi yang berjudul “Hubungan antara regulasi diri dan komitmen afektif dengan *cyberloafing* pada karyawan perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.”¹⁹ Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji tentang hubungan regulasi diri dan komitmen dengan *cyberloafing*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang cukup kuat antara bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara pekerjaan motivasi dan komitmen kerja karyawan, dimana motivasi kerja berkorelasi positif dengan komitmen kerja. Dalam penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diselenggarakan oleh peneliti yang terletak pada variabel X regulasi diri dan variabel Y yaitu komitmen. Namun penelitian ini juga memiliki perbedaan yaitu,

¹⁹ Cahyani Puji Hastuti, “Hubungan Antara Regulasi Diri Dan Komitmen Afektif Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta,*Skripsi*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2017)

penelitian sebelumnya memiliki tambahan variabel *cyberloafing*. Sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu terdapat tambahan variabel budaya organisasi dan subjek penelitiannya yaitu karyawan di PT Anugerah Kubah Indonesia.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Farah Nabila pada tahun 2022, jurnal yang berjudul “Pengaruh Regulasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.”²⁰ Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yakni di variabel X1 dan X2 yaitu regulasi diri juga budaya organisasi, juga variabel Y yakni komitmen organisasi. Adapun perbedaannya yaitu, penelitian yang akan diteliti subjek penelitiannya adalah karyawan di PT Anugerah Kubah Indonesia.

²⁰ Farah Nabila, “Pengaruh Regulasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi, *Jurnal*, (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2022)