

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT CARMIN MAJU BERSAMA INDONESIA

Erninawati¹, Nanda Harry Mardika²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170910071@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The research sample consisted of 118 employees at PT Carmin Maju Bersama Indonesia. Data were collected by distributing questionnaires directly and analyzed using SPSS 23. The results of the F test are known to be $177.922 > F$ table 3.07 with a significant $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the variables of organizational culture (X2) and job satisfaction (X2) simultaneously on employee organizational commitment (Y). The results of the t test for organizational culture and job satisfaction (X1) $5.491 > t$ table 1.98081 with a significant $0.000 < 0.05$ so that the organizational culture variable (X1) has a significant effect on employee organizational commitment (Y). The results of the t test job satisfaction (X2) $8,010 > t$ table 1,98081 with a significant $0,000 < 0,005$ so that job satisfaction (X2) has a significant effect on employee organizational commitment (Y). The results of the calculation of the coefficient of determination (R2) obtained 0.756 or 75.6% of the employee organizational commitment variable (Y) can be explained by the variables of organizational culture and job satisfaction and the remaining 24.4% is another variable that has an influence on the bound which the researcher does not take in the study this.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitmen; Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebuah elemen yang bermakna penting baik untuk pembisnis ataupun sebuah perusahaan. Dalam perihal tersebut, karyawan merupakan sebuah sumber utama yang memberikan pelayanan terbaik kepada *customer*, dengan begitu *customer* akan merasa lebih terlayani dengan sikap pelayanan yang diberikan. Jika *customer* merasa tidak puas atas pelayanan dari karyawan, maka *customer* akan segera melakukan opsi komplemen dimana hal ini dapat merusak nama baik perusahaan. Kejadian ini dapat di simpulkan sumber daya manusia sangat membawa dampak dalam kesuksesan perusahaan untuk mencapainya suatu tujuan. Agar dapat mencapainya suatu tujuan organisasi perusahaan sangat

bersungguh-sungguh membutuhkan seorang karyawan yang mempunyai sifat komitmen tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Agar dapat meningkatkan komitmen organisasional yang luas perusahaan bahkan juga meningkatkan budaya yang ada serta meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan agar mencapai suatu tujuan. Komitmen organisasional dapat dikatakan suatu karakteristik dalam diri sendiri yang merupakan sikap, perasaan, ataupun sifat seseorang yang diartikan bahwa dirinya sendiri yang mengakui karakter diri dari organisasi, berhubungan dengan aktivitas kesibukan organisasi, patuh dan setia terhadap organisasi tujuan ini agar dapat mencapai tujuan yang telah diselenggarakan oleh organisasi di perusahaan. Komitmen organisasional

yang semakin tinggi karyawan cenderung, justru lebih disiplin dalam organisasi, meneladani strategi organisasi, mengikuti aturan dalam organisasi juga terdapat peringkat *turnover* pada organisasi yang menurun disetiap tahun, sehingga dalam hal ini kinerja yang dihasilkan cukup efektif baik. Perusahaan membutuhkan setiap karyawan yang memiliki komitmen untuk dapat meraih suatu tujuan dalam perusahaan. Dinyatakan komitmen yang efektif sebagai karakter yang loyal tetapi berperan pada ikatan aktif di organisasi yang terjalin.

Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi menggambarkan sebuah bentuk yang diterima oleh perusahaan guna memberikan sebuah nilai yang diberikan kepada anggota organisasi atau karyawan. Budaya organisasi dapat memberikan dampak pengaruh terhadap karyawan maka karyawan akan memberikan gambaran nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila nilai dalam budaya organisasi dijalankan baik oleh karyawan, maka karyawan akan menerapkan peraturan-peraturan yang ada dalam budaya organisasi. Dengan ini karyawan akan mendapatkan kemampuan kinerja yang baik dan memberikan penerapan komitmen organisasional. Seiring dengan dinamika perubahan yang cepat, maka perusahaan harus mampu memberikan budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai yang baik untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang ada antar perusahaan.

Selain itu kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat perlu diperhatikan, karena dalam hal ini kepuasan kerja memegang jalinan erat terhadap komitmen organisasional karyawan. Hasil penyelidikan ini menunjukkan titik terendah dari kepuasan kerja dimana dilihat dari sisi karakter seseorang yang kurang disiplin saat masuk kerja dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja kantor. Masalah ini menuangkan kurangnya kepuasan karyawan yang tidak bersungguh sungguh dalam bekerja. Disisi lain kurangnya penghargaan yang didapatkan

karyawan ketika pekerjaan yang ditugaskan dengan baik akan membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Dalam masalah ini terdapat karyawan yang tidak menjalankan tugasnya dengan maksimum sehingga tugas yang diberikan tidak terlaksanakan, seperti berbincang dengan sesama rekan kerja dan memainkan ponsel di jam kerja. Sejumlah dari para pekerja merasa kurang puas dengan alasan perusahaan tidak memberikan peluang promosi jabatan yang pantas mereka dapatkan sesuai performa kerjanya (Mauli & Wasiman, 2018:22).

PT Carmin Maju Bersama Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak didalam bidang *bisnis online* yang berkembang pesat dibatam. Dengan ini perusahaan juga memiliki visi "Mensejahterakan keluarga besar PT Carmin Maju Bersama Indonesia". Baik secara diluar maupun didalam bersama karyawan, *supplier*, *customer*, dan lainnya). Perusahaan mempunyai misi yaitu "Mensejahterakan keluarga besar karyawan, tetap memperhatikan nominal upah karyawan, bonus di setiap akhir tahun kepada karyawan, menyejahterakan *supplier* serta menyejahterakan *customer*". Perusahaan ini secara singkat berdiri semenjak empat tahun berlalu yang memiliki 118 banyak karyawan manajemen serta memiliki satu cabang yang terletak di kota Tangerang.

Peneliti mendapatkan sejumlah penjelasan bahwa dalam budaya organisasi yang ada didalam perusahaan sangat diterima oleh karyawan, kadang kala penerapannya yang dilakukan belum cukup baik yang dikarenakan karyawan yang masih tetap melanggar peraturan-peraturan dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak tinggal diam bahkan sangat tegas menetapkan *punishment* terhadap karyawan. Berdasarkan kelima prinsip dasar perusahaan meliputi disiplin, kerja keras, tanggung jawab serta rendah hati, dengan nilai-nilai ini merekat dalam arti sebuah kekeluargaan dimana membuat

karyawan betah dalam bekerja lembur, semangat, dan terbuka tentang pekerjaan sesama karyawan.

Karyawan yang cenderung memiliki kedisiplinan dalam perusahaan justru hanya memiliki hari libur dimana empat kali dalam sebulan. Dengan ini mengakibatkan sejumlah karyawan merasa tidak memiliki waktu senggang saat melakukan aktivitas diluar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam perusahaan membuat karyawan lebih puas atas pekerjaannya, kenaikan jabatan, pengawasan, serta upah yang diberikan. Akan tetapi sebagian karyawan malah kurang puas lantaran dengan hasil kerjanya sendiri disebabkan keahlian dan kemahiran pada pekerjaannya yang masih rendah. Hal ini membuat karyawan kurang puas pada pekerjaannya sendiri yang menjadi sebab pekerjaannya yang kurang menantang.

Kepuasan kerja pada perusahaan PT Carmin Maju Bersama Indonesia amat dibutuhkan pada perusahaan sebab dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan akan membuat karyawan semakin kreativitas dalam perusahaan. Jika karyawan belum terpuaskan dengan pekerjaan mereka, hal-hal ini akan menimbulkan merugikan dalam perusahaan maupun karyawan. Setelah penjabaran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengambil sebuah judul penelitian yakni **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia"** Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan

terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia?

KAJIAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

Menurut (Fahmi, 2016:186) mengemukakan budaya organisasi dapat diartikan karakteristik seseorang yang bekerja lama dengan keterampilan yang dilakukan dalam aktivitas kesibukan bekerja. Hal ini menjadi salah satu faktor menaikkan kelas kerja untuk karyawan dan atasan perusahaan. Wawasan dalam organisasi ini merupakan perkumpulan yang terkumpul dalam harkat dan norma dalam nilai yang diberikan untuk mengawasi hubungan antar karyawan organisasi dengan yang lain.

Budaya organisasi adalah ukuran-ukuran yang diperoleh karyawan dalam organisasi yang mendefinisikan fungsi dan ciri-ciri identitas organisasi dalam melindungi kemiripan dengan budaya organisasi. Dengan kemiripan tersebut berhasrat dapat menciptakan suatu kebijakan karyawan yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja dalam lingkungan suatu organisasi. Aktivitas diri seseorang karyawan dalam lingkungan sehari-harinya tidak mudah terlepas, karakteristik seseorang anggota dibentuk dari lingkungannya agar karakteristik anggota memusat pada perilaku yang baik. Pastinya hendak diakui dan menerapkan norma yang berlaku sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sejumlah poin, kepastian, karakteristik, serta sifat seseorang anggota yang membantu untuk mengerti dasar-dasar yang harus dipatuhi oleh organisasi. Hal ini memberikan arahan dalam pengambilan keputusan antara organisasi satu dengan yang lainnya. Menurut (Busro, 2018:22), Indikator yang memengaruhi Budaya Organisasi yaitu:

1. Ketekunan (*diligency*)

2. Ketulusan (*sincerity*)
3. Kesabaran (*patience*)

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut (Tanjung, 2016:111) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perihal emosional dimana memiliki suasana yang memuaskan atau tidak memuaskan terhadap karyawan. Mengawasi keadaan pekerjaan anggota dimana mencerminkan sikap kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Kondisi tanggung jawabnya yang menggambarkan sebuah pedoman yang perlu dikerjakan karyawan pada lingkungannya. Dapat disimpulkan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan akan menimbulkan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Relatif ini karyawan akan bersikap tidak puas dengan cara meninggalkan perusahaan dikemudian hari. Menurut (Rahmanendra & Suhardi, 2019:853) indikator kepuasan kerja terbagi atas beberapa indikator yaitu:

1. Kondisi pekerjaan
2. Peluang promosi
3. Gaji, tunjangan dan honorarium
4. Supervise/pengawasan
5. Hubungan dengan rekan kerja

2.3 Komitmen Organisasional Karyawan

Menurut penjelasan (Triyanto & Jaenab, 2020:110) secara sederhana komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang terhadap suatu lingkungan organisasi kerja, dimana perilaku ini memiliki kepercayaan diri pada tingkat yang tinggi dan mencapai tujuan dalam organisasi kerja. Secara hal pribadi menjelaskan seorang individu dalam organisasi dimana individu mau bekerja dan berniat menjadi anggota organisasi dan ikut serta untuk mencapai tujuan organisasi kerja. komitmen organisasional dapat di ringkaskan tingkah laku atau perilaku seseorang karyawan yang menjadi anggota dalam organisasi diperusahaan dimana karyawan yang mempunyai keinginan yang besar untuk tetap berada di sebuah organisasi. Bila karyawan mendapatkan komitmen yang

kuat justru rasa perhatian terhadap perusahaan akan semakin tinggi sehingga dalam hal ini karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan sebuah organisasi. Menurut (Kristanto, 2015) Indikator komitmen organisasional adalah:

1. Penerimaan: mendekati tengahnya antara jarak organisasi yang diterima oleh karyawan. Bilamana karyawan yang merasa mempunyai kepuasan untuk mencapai tujuan organisasi, maka karyawan tidak keberatan memberikan sepenuhnya komitmen untuk organisasi.
2. Kerelaan: berhubungan dengan kerelaan dalam upaya menjalankan organisasi. anggota akan memperoleh rasa tanggung jawab demi membangun organisasi dan rasa bangga terhadap organisasi setia dan penuh tanggung jawab.
3. Mempertahankan: harapan untuk membuat karyawan bertahan dalam organisasi selaku menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang saling bekerja sama terhadap organisasi dan menguatkan bagian posisinya dan berpikir akan diperlukan oleh perusahaan dan lebih dihargai lagi. Dalam peristiwa tersebut memotivasi karyawan untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam diri kepribadian karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

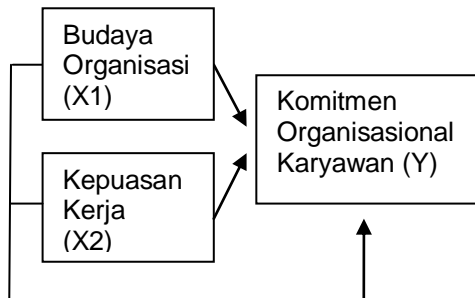
Penelitian sebelumnya oleh (Isnanto & Dewi, 2020) memperoleh hasil bahwa variabel keadilan organisasi, budaya organisasi dan pemberdayaan karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian sebelumnya oleh (Permatasari & Rahyuda, 2020) memperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh (Pramana & Mujiati, 2020) memperoleh hasil bahwa variabel *work family*

conflict, stress kerja, kepuasan kerja secara negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasional.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber : Peneliti, 2020)

2.5 Hipotesis

Peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia.
2. H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia.
3. H3: Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipilih oleh peneliti adalah metode penelitian survei kuantitatif dimana kuesioner disebar

guna dijadikan alat instrumen untuk mengumpulkan data. Penelitian survei dijalankan guna melakukan penyamarataan pada observasi yang tidak rinci namun penyamarataan tersebut mampu mencapai keakuratan jika menggunakan sampel dinyatakan terwakili (Sujarweni, 2019:6). Tujuan dari dilakukannya metode tersebut guna mengumpulkan berbagai hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dalam pengambilan sampel dari karyawan PT Carmin Maju Bersama Indonesia. Teknik penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti ialah teknik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel memakai semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang terdapat didalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT Carmin Maju Bersama Indonesia sebanyak 118 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian yang dilakukan peneliti ialah supaya dapat mengetahui bagaimana hubungan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja memberikan pengaruh komitmen organisasional karyawan di PT Carmin Maju Bersama Indonesia. Peneliti menyebarkan kuesioner sebagai salah satu cara untuk mendapatkan hasil penelitian dalam memperoleh informasi dan data yang diperlukan. Kuesioner yang disebar dan dikumpulkan oleh peneliti sebanyak 118 buah. Pengolahan data yang digunakan oleh peneliti ialah menggunakan aplikasi *Software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* versi 23.

4.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X1_1	0,068	0,1809	Valid
	X1_2	0,766	0,1809	Valid
	X1_3	0,818	0,1809	Valid
	X1_4	0,803	0,1809	Valid
	X1_5	0,716	0,1809	Valid
	X1_6	0,841	0,1809	Valid
	X1_7	0,808	0,1809	Valid
	X1_8	0,758	0,1809	Valid

Kepuasan Kerja (X_2)	X2_1	0,750	0,1809	Valid
	X2_2	0,660	0,1809	Valid
	X2_3	0,816	0,1809	Valid
	X2_4	0,796	0,1809	Valid
	X2_5	0,723	0,1809	Valid
	X2_6	0,812	0,1809	Valid
	X2_7	0,798	0,1809	Valid
	X2_8	0,648	0,1809	Valid
	X2_9	0,822	0,1809	Valid
	X2_10	0,780	0,1809	Valid
Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	Y_1	0,681	0,1809	Valid
	Y_2	0,799	0,1809	Valid
	Y_3	0,782	0,1809	Valid
	Y_4	0,652	0,1809	Valid
	Y_5	0,803	0,1809	Valid
	Y_6	0,767	0,1809	Valid

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Berdasarkan hasil uji tabel yang ada, independen dan dependen sudah valid bisa kita simpulkan bahwa semua item sebab mempunyai nilai r hitung yang pernyataan dalam setiap variabel lebih besar dari pada nilai r tabel.

4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Items	Keterangan
Budaya organisasi	0,902	8	Reliabel
Kepuasan kerja	0,918	10	Reliabel
Komitmen organisasional	0,841	6	Reliabel

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Berlandasan hasil uji dari tablus penelitian sudah reliable sebab sebagaimana yang tertera, mempunyai skor *cronbach alpha* diatas menunjukkan maka seluruh instrument 0,6.

4.3. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalis *Kolmogorov-Smirnov*

<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		118
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	21.8305
	<i>Std. Deviation</i>	4.27536
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.067
	<i>Positive</i>	.064
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Test Statistic</i>		.067
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Dari tabel diatas dapat dinyatakan Dengan ini 0,200 lebih tinggi dan bahwa data dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi besar dari berdistribusi normal sebab terjadi analisis data pada *Kolmogorov-Smirnov*. 0,05.

4.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.449	2.229
Kepuasan Kerja	.449	2.229

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Berdasarkan tablus dimana tertera, memperhatikan bahwa masing-masing faktor berdikari dalam memegang skor tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Dengan begitu, bisa disebutkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar semua variabel bebas.

4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std.Error	Beta	T	
(Constant)	2.764	.534		5.180	0.000
Budaya Organisasi	-.040	.025	-.220	-1.616	0.109
Kepuasan Kerja	.003	.021	.016	0.120	0.904

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Berdasarkan hasil uji tabel yang siap diuji, terlihat dengan masing-masing variabel terikat bernilai budaya organisasi 0,109 dan kepuasan kerja

0,904. Oleh sebab itu, dapat kita simpulkan bahwa model tersebut untuk setiap variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std.Error	Beta	
(Constant)	4.262	0.952		
Budaya Organisasi	0.245	0.045		0.378
Kepuasan Kerja	0.299	0.037		0.551

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 4,262 yang menunjukkan jika variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai nol (0), maka komitmen organisasional karyawan memiliki nilai 4,262.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan kenaikan 1% atau 1 poin variabel budaya organisasi akan

meningkatkan nilai komitmen organisasional karyawan sebesar 0,245 atau 24,5%.

3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1% atau 1 poin variabel kepuasan kerja akan meningkatkan nilai komitmen organisasional karyawan sebesar 0,299 atau 29,9%.

4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.869 ^a	0.756	0.752	2.131

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Pada tabel 7, diketahui bahwa nilai R Square adalah memiliki nilai 0,756 atau 75,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan dengan variabel komitmen

organisasional karyawan (Y) sebesar 75,6% dan sebesar 24,4% merupakan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yang tidak diambil oleh peneliti dalam penelitian ini.

4.8. Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4.262	0.952		4.477	0.000
Budaya Organisasi	0.245	0.045	0.378	5.491	0.000
Kepuasan Kerja	0.299	0.037	0.551	8.010	0.000

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Berdasarkan tabel 8, hasil uji t variabel budaya organisasi, dan kepuasan kerja kompensasi terhadap komitmen organisasional karyawan dijabarkan dengan penjelasan berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X_1) memperoleh hasil t_{hitung} (5,491) $> t_{tabel}$ (1,98081) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dimana variabel budaya organisasi (X_1) secara signifikan

terhadap variabel komitmen organisasional karyawan (Y).

2. Variabel kepuasan kerja (X_2) memperoleh hasil t_{hitung} (8,010) $> t_{tabel}$ (1,98081) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dimana variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasional karyawan (Y).

4.9. Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1616.217	2	808.136	177.922	.000 ^b
Residual	522.339	115	4.542		
Total	2138.610	117			

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Dari tabel 9 diatas dapat diketahui hasil F_{hitung} yaitu (177,922) dimana berarti F_{hitung} lebih besar bila dibandingkan dengan F_{tabel} (3,07). Dengan ini terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasional karyawan (Y). Selain itu, nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (F_{sig} 0,000 $< \alpha$ 0,005). Dengan ini variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y)

karena merupakan penjelas yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

4.10. Pembahasan

1. Ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia. Pernyataan didasarkan oleh hasil uji t dengan nilai t_{hitung} (5,491) lebih besar dari t_{tabel} (1,98081) dan nilai signifikansi

- 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan pernyataan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia telah diterima.
2. Ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia. Pernyataan didasarkan oleh uji t dengan nilai thitung (8,010) lebih besar dari ttabel (1,98081) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan pernyataan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia telah diterima.
 3. Dalam pengujian ini ditemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji F dengan nilai Fhitung (177,922) lebih besar dari Ftabel (3,07) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian budaya organisasi dan kepuasan kerja menjadi variabel yang mampu menjelaskan komitmen organisasional karyawan sehingga secara signifikan model regresi yang memberikan prediksi atas variabel dependen (Y). Dapat disimpulkan pernyataan hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia telah diterima.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan komitmen

organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia yang didasarkan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung (5,491) lebih besar dari t tabel (1,98081) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia yang didasarkan dengan hasil uji t yaitu nilai thitung (8,010) lebih besar dari t tabel (1,98081) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Carmin Maju Bersama Indonesia yang didasarkan dengan hasil uji F yaitu nilai F hitung (177,922) lebih besar dari F tabel (3,07) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja.
- Isnanto, I. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 237.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98.
- Mauli, S., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening p. *Jurnal*

- Elektronik REKAMAN, 2, 1–14.
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan *The Grand Santhi Hotel*. *Jurnal Manajemen*, 9(6), 2187–2206.
- Pramana, N. N. A. M. A., & Mujiati, N. mayan. (2020). *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 9(6), 2374–2393.
- Rahmanendra, D., & Suhardi, E. (2019). Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Pengembangan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 851–858.
- Sujarweni, W. (2019). Metodologi Penelitian.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Triyanto, A., & Jaenab. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Camat. *JIM UPB*, 8(2), 110–114.