

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KEJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT SURYA DUMAI AGRINDO KABUPATEN BENGKALIS)**

Oleh : Putri Bestari Situmorang

Putrisitumorang29@gmail.com

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This research conducted at PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis. As for the purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and organizational commitment to employee job satisfaction (study at PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis). Organizational culture and organizational commitment as the independent of variable (X1X2) while employee job satisfaction as the dependent variable.

The problem in this research is the fluctuation of employee turnover and entry accompanied by employee absences that increase every year. Seen from the Labor Turn Over and company absentee data. The sample of this study was taken as many as 86 respondents using purposive sampling techniques from the population calculated using the Slovin formula. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis which was processed using the SPSS program. Data collection is done by distributing questionnaires.

The results of test carried out show that organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on job satisfaction (study at PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis).

Keywords : Organizational Culture, Organizational commitment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya supaya lebih efektif dan efisien. Agar dapat bersaing dengan industri lain yang sejenis dengan nya, perusahaan harus mampu membangun serta meningkatkan kinerja dalam lingkungannya, serta perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat loyal. Untuk mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah yang paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan (Robbins, 2007).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam perusahaan, akan tetapi suatu program untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber

daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan, adalah bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan (Mello 2002:32).

Handoko (2010) yang menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Nugroho (2003) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran pada karyawan dan kepuasan kerja sangat penting untuk di teliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan.

Dari penelitian sebelumnya (Rebby A.E, 2019 ; Asifa T., 2019 ; R.Ayuningtyas B., 2017 ; Lukman, 2017) membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi adalah produk dari nilai interaksi antara proses seleksi, fungsi manajerial, perilaku organisasi, struktur dan proses serta lingkungan dimana organisasi berada (Gibson, et al., 2000). Budaya/Kultur organisasi dengan sangat sederhana dapat dikatakan sebagai " kepribadian atau

perasaan organisasi ” . Budaya atau Kultur organisasi mempengaruhi cara manusia bertindak di dalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, memandang pekerjaan mereka, bekerja bersama rekan kerja, dan memandang masa depan yang sebahagian besar ditentukan oleh norma kultural, nilai-nilai dan kepercayaan mereka.

Selain faktor budaya organisasi, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Kabupaten Bengkalis salah satu kabupaten di Provinsi Riau yang memiliki 183.687 hektar kebun kelapa sawit (www.bumn.go.id). Komoditas utama sektor perkebunan termasuk kelapa, karet, minyak sawit dan tanaman penting lainnya seperti kopi, coklat, dan buah pinang.

PT. Surya Dumai Agrindo merupakan anak perusahaan First Resources perusahaan milik swasta yang bergerak dibidang perkebunan yang berada di Sungai Pakning Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Kegiatan utama perusahaan ini merupakan budidaya kelapa sawit dan pemasok kelapa sawit. Perkebunan PT. Surya Dumai Agrindo tersebut merupakan pemasok kepala sawit yang cukup

besar di Provinsi Riau. Kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis terus meningkat sehingga dibutuhkannya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran untuk meningkatkan produktifitas dan profitabilitas perusahaan tetapi tetap memperhatikan kepuasan karyawan perusahaan. Upaya dari PT. Surya Dumai Agrindo untuk meningkatkan budaya organisasi dalam perusahaan adalah dengan membuat peraturan tertulis untuk diterapkan oleh setiap karyawan.

Namun setelah peneliti melakukan observasi ada beberapa fenomena yang dihadapi PT. Surya Dumai Agrindo, yakni terjadi peningkatan perputaran karyawan (*Labour Turn Over*) dan peningkatan absensi karyawan. Berikut ini dapat kita lihat perputaran karyawan pada PT. Surya Dumai Agrindo, Bengkalis.

Dengan banyaknya karyawan yang keluar tentu hal ini menjadi permasalahan dalam perusahaan mengingat karyawan merupakan pendukung operasional yang menjalankan segala kegiatan dan sumber keberlangsungan karyawan yang tiap tahunnya ini bisa memberi efek buruk yakni terjadinya hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Melihat pentingnya budaya organisasi kepada karyawan serta didukung oleh komitmen organisasi

yang kuat dimana nantinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa, dan mengevaluasi budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang ada diperusahaan dan mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA DUMAI AGRINDO”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah : “Bagaimana Pengaruh budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning, Bengkulu “?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi pada PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Bengkulu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi pada PT. Surya

Dumai Agrindo Sungai Pakning Bengkulu.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Bengkulu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Bengkulu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Bengkulu.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Bengkulu.

Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
Memberikan tambahan ilmu pengetahuan sumber daya manusia mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Secara Praktis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Bengkalis.
- b. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Bengkalis.
- d. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Kerangka Teori

1. Budaya Organisasi

Suatu organisasi selalu mempunyai budayanya sendiri yang tentu berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi akan membentuk sikap dari para anggota dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Wirawan,2007) “setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok”. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh dari budaya

organisasi terhadap perilaku anggota dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan karakteristik suatu organisasi.

Dari beberapa penjelasan mengenai budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- Sebagai nilai
- Sebagai ciri-ciri yang dianut oleh setiap anggota
- Sebagai kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh organisasi
- Sebagai suatu pembeda dengan organisasi lain

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi, implementasi budaya digambarkan dalam bentuk perilaku yang artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi bersangkutan.

Menurut Robbins dalam Pandi A.,2018 menyebutkan budaya organisasi memiliki 7 esensi karakteristik sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan keputusan, artinya sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, artinya sejauh mana para warganya diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal – hal secara rinci.

3. Orientasi pada hasil, artinya sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi pada manusia, artinya sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil – hasil pada orang – orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi pada tim, artinya sejauh mana kegiatan kerja diorientasikan sekitar tim, bukannya individu- individu.
6. agresifitas, artinya sejauh mana orang – orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai – santai.
7. Stabilitas, artinya sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

2. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Hunt dan Morgan (1994) dalam Sopiah, 2008 dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah :

- Kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (goal congruence)

- Kemauan untuk melakukan usaha atas nama organisasi (loyalitas)
- Keinginan untuk menjadi anggota organisasi.

ada beberapa dimensi dari komitmen organisasi seperti yang diuraikan oleh Allen dan Mayer (1990) dalam Sopiah 2008 antara lain:

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*). Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*). Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*Normative commitment*). Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan akan terlihat pada sikap positif nya

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada dilingkungan kerjanya. Seperti yang dinyatakan Locke (Lunthas,2006), bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kinerja seseorang.

(Lunthas,2006) menyatakan bahwa ada 6 dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju dan belajar, dalam hal ini ada dan tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama bekerja.
- b) Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c) Kesempatan promosi, yaitu berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- d) Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- e) Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan.
- f) Kondisi kerja, yaitu menyangkut dengan fasilitas sarana dan prasarana

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Budaya organisasi mempunyai peran dalam kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Wirawan,2007) bahwa budaya organisasi menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator dari terciptanya kinerja organisasi. Hal ini juga didukung oleh Robbins(2002:36) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, umpan balik dari pekerjaan, seberapa nyaman karyawan bekerja yang berhubungan dengan aturan – aturan yang ditentukan oleh perusahaan yang terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian Ashifa Tania (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh R. Ayuningtyas Budiarti (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen

yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning,Bengkalis

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning,Bengkalis

H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning,Bengkalis

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tinggi atau rendah mengenai pernyataan atas

objek perilaku, objek orang, atau kejadian Kuncoro (2003). Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) untuk 5 poin Sangat Tinggi (ST), poin 4 untuk Tinggi (T), poin 3 untuk Cukup Tinggi (CT), poin 2 untuk Rendah (R), dan poin 1 untuk Sangat Rendah (SR).

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Kabupaten Bengkalis.

2. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Dumai Agrindo Sungai Pakning Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 600 orang yang terdiri dari 412 karyawan non-staf dan 188 karyawan staf.

3. Sampel

Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan staf yaitu CEO hingga asisten kebun dengan menggunakan *Purposive Sampling*.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kusioner tersebut.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individu pengaruh dari variable bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji stastistik t (Husein Umar, 2011).

c. Uji F

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin laki – laki 49 orang dan perempuan 37 orang, usia responden didominasi berusia 30 – 39 tahun, tingkat pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah taman SMA.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel (dapat dipercaya).

Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda

a. Analisis Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi linear sederhana budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21.065 + 0,424X$$

Kepuasan kerja = 21.065 + 0,424 Budaya Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 21.065 , artinya jika budaya organisasi nilainya adalah 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 21.065.

2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,424 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,424. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,687 + 0,704X$$

Kepuasan kerja = 28,687 + 0,704
komitmen organisasi

- 1) Nilai konstanta sebesar 28,687 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi nilainya adalah 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 28,687.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0,704 artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,704. Koefisien bernilai

positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, semakin naik komitmen organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15,537 + 0,359X_1 + 0,405X_2$$

Kepuasan kerja = 15,537 + 0,359
Budaya Organisasi + 0,405
Komitmen Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 15,537 ini dapat diartikan jika budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) nilainya nol (0), maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 15,537.
- 2) Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,359. Artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 % maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,359.
- 3) Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,405. Artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 %

maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,405.

- 4) Jika variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama meningkat 1% maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat dan berpengaruh positif atau searah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana dan Berganda

a) Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar 51,9 % sedangkan 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

b) Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari tabel diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Diperoleh R^2 (R square) sebesar 0,143. Artinya bahwa persentase pengaruh komitmen organisasi 14,3%. Sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c) Uji Determinasi (R^2) Berganda

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,310 atau 31%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar 31% sedangkan 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam regresi ini.

Uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan)

a) Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), yaitu sebesar 5,559 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t tabel dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 86 - 2 = 84$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 1.66320. artinya hipotesis yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasa kerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (5,559) > t_{tabel} 1,66320$ dengan $sig (0,000) < 0,05$.

b) Parsial (Uji t) Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), yaitu sebesar 3,738 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 86 - 2 = 84$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 1.66320. Artinya hipotesis yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian dapat diketahui $t_{hitung} (3,738) > t_{tabel} 1.66320$ dengan $sig (0,000) < 0,05$.

c) Uji simultan (F) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Surya Dumai Agrindo Bengkulu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15,537 + 0,359X_1 + 0,405X_2$$

Kepuasan kerja = 15,537 + 0,359
Budaya Organisasi + 0,405
Komitmen Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 15,537 ini dapat diartikan jika budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) nilainya nol (0), maka

kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 15,537.

- 2) Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,359. Artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 % maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,359.
- 3) Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,405. Artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 % maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,405.
- 4) Jika variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama- sama meningkat 1% maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat dan berpengaruh positif atau searah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan kajian perumusan masalah yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian pada variabel budaya organisasi PT Surya Dumai Agrindo Bengkulu secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Dimensi inovasi dan pengambilan keputusan,

- perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, dan agresifitas dalam perusahaan sudah dalam kategori tinggi.
2. Pada variabel komitmen organisasi pada PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis secara keseluruhan sudah cukup baik. Dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dalam perusahaan sudah tinggi.
 3. Pada variabel kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis secara keseluruhan sudah baik. Dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja, kondisi kerja di perusahaan sudah tinggi.
 4. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis dan hipotesis diterima. Dari hasil uji korelasi dapat diketahui indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu indikator orientasi pada manusia.
 5. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis. Namun Dari hasil uji korelasi dapat diketahui indikator yang paling mempengaruhi indikator variabel kepuasan kerja yaitu indikator komitmen afektif.
 6. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis dan hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran – saran sebagai bahan pertimbangan yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran – saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis lebih meningkatkan lagi penerapan budaya organisasi. Perusahaan perlu lebih memberikan dukungan terhadap karyawan dalam memberikan ide-ide baru dan inovasi, serta menghargai pengambilan resiko yang dilakukan oleh karyawan, selain itu juga perusahaan perlu memperhatikan dampak dari keputusan-keputusan yang dihasilkan perusahaan terhadap karyawan.
2. PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis perlu meningkatkan lagi komitmen organisasi dengan berbagai upaya misalnya dengan memberikan fasilitas yang memadai di lingkungan kerja, memberikan kesempatan audit sebanyak-banyaknya, dan membentuk suasana

kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Dumai Agrindo Bengkalis perlu memperhatikan kepuasan karyawan terutama gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar sesuai dengan beban pekerjaan, selain itu juga perusahaan perlu memberikan dukungan dan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi. Keterbukaan atasan untuk berdiskusi dan memberikan dukungan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga merupakan hal yang perlu untuk menjadi perhatian bagi perusahaan, dengan memperhatikan hal-hal tersebut diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan yang kemudian akan membentuk komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

PUSTAKA

Achmad sobirin. 2007. *Budaya organisasi*. Yogyakarta: YKPN.

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru : Zanafa

Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

Gibson , Ivanicevich, and Donelly, 2000. *Organization*. USA. Irwin McGraw-Hill

Companies.Inc. 10th Edition.

Hofstede, G. 1991. *Cultures and Organization: Software of The Mind*. London: McGraw-Hill Book Company.

Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja karyawan pada sub Sektor Industri pengolahan Kayu skala menengah di Jawa Timur.

Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi. No.3. pp. 253-266

Lunthas, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan . Yogyakarta : Andi

Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Alih Bahasa : Diana Angelica. Jakarta : Penerbit Salemba Empat

Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Robbins, S.P. 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.

- Indeks kelompok
Gramedia.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. & Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat.
- Susanto A.B. 1997. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada