

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GITA RIAU MAKMUR
PEKANBARU**

Oleh: Annisa Wulandari

Annisa.Wulandari03@gmail.com

Pembimbing: Suryalena

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 study aims to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on employee job satisfaction at PT. Gita Riau Prosperous Pekanbaru. Organizational culture and organizational commitment as a variable (X1, X2) and employee job satisfaction as a variable (Y). The problem in this study is the occurrence of employee turnover and employee turnover is accompanied by employee absenteeism which increases every year. It can be seen from the table of turnover and company attendance. This research is a research that uses a quantitative approach. The subject of this research is PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru with a total of 116 employees and a sample of 54 people calculated using the slovin formula. The sampling method in this study used the Accidental Sampling method, data collection using questionnaires and interviews. data analysis using SPSS. From the results of the tests conducted, it shows Organizational culture has a significant positive effect on employee job satisfaction. Organizational commitment has a significant positive effect on employee job satisfaction. Organizational culture and organizational commitment have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, banyak sekali perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya supaya menjadi lebih efektif dan efisien. Agar dapat bersaing dengan industri lainnya yang sejenis. Perusahaan juga 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 asset yang paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dan memaksimalkan kepuasan kinerja karyawan 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 untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan didalam perusahaan. Akan tetapi suatu program dapat berjalan dengan baik untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Ini merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia didalam perusahaan (Ardana dkk, 2012).

Hasibuan (2001) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan tersebut bagi individunya untuk memiliki kebebasan bekerja, memiliki kontrol terhadap pekerjaannya dan berpikir kreatif.

Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi maka akan menimbulkan kepuasan kerja, Sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik (Gibson *et al* dalam Sutanto, 2002). Menurut Robbins dkk (2008) menegaskan Salah satu hasil yang jelas dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan, keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Luthans (2006) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengeksperikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan.

PT. Gita Riau Makmur sendiri Merupakan salah satu perusahaan yang

lama didirikan sejak tahun 2003. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan dan pendistribusian kendaraan roda empat. Ia terkenal dengan merek Hino yang berkategori III dan II. Perusahaan ini yang beralamat dijalan Kaharuddin Nasution KM. 12 Pekanbaru. Kemajuan perusahaan di Indonesia khususnya di sektor otomotif terus meningkat.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan Budaya organisasi adalah menerapkan budaya kaizen yang artinya *kai* yaitu perubahan lalu *zen* berarti baik.

Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi, yaitu: Perusahaan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, berupa bonus atau insentif dan mengajak karyawan makan bersama untuk divisi yang terbaik. Lalu perusahaan juga menyediakan fasilitas kerja bagi karyawan, baik dari fasilitas atribut keamanan kerja berupa *Wearpack Safety* maupun fasilitas kantornya berupa wifi, tunjangan teknologi.

Dari hasil observasi yang ditemukan ada beberapa fenomena yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan yaitu terjadi peningkatan *Labour Turn Over* dan Peningkatan Absensi Karyawan. Dengan banyaknya karyawan yang keluar akan membuat permasalahan diperusahaan segala operasional perusahaan dapat memberikan efek buruk dalam pencapaian perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan bahwa perusahaan 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. GITA RIAU MAKMUR PEKANBARU”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka terdapat beberapa masalah yang dapat penulis rumuskan dan bahas dalam penelitian ini yaitu **Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru?**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi

terhadap kepuasan kerja pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru

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. Gita Riau Makmur Pekanbaru.
- b. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahas penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.
- d. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Kerangka Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Widhiastuti (2012) Manusia merupakan salah satu makhluk hidup yang memiliki kelebihan-kelebihan yang lebih banyak dibandingkan makhluk ciptaan tuhan lainnya. Di satu sisi, manusia memiliki beragam kebutuhan untuk bertahan hidup dan disisi lainnya manusia sebagai makhluk sosial membangun kelompok untuk mencapai tujuannya tersebut. Kelompok inilah yang disebut organisasi dan memiliki berbagai visi, misi, serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Bukit dkk (2017) Menuliskan keberhasilan organisasi baik besar ataupun kecil tidak hanya ditentukan sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia memiliki kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu dan menjadi asset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi tersebut.

2. Budaya Organisasi

Robbins dkk (2016) menyatakan bahwa budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Menurut Wirawan (2007) “setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individu dan kelompok”. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap perilaku anggota organisasi dalam organisasi.

Menurut Robbins dkk (2016) mengemukakan dimensi budaya organisasi yang harus dikuasai oleh organisasi, agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif, sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan keputusan, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal secara rinci
3. Orientasi pada hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu
4. Orientasi pada manusia, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu
5. Orientasi pada tim, sejauh mana kegiatan kerja diorientasikan sekitar tim, bukannya individu
6. Agresifitas, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahkannya status Quo dari pertumbuhan

3. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2015) dalam Mardiana (2017) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang

tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2005) komitmen organisasi adalah (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi (3) keyakinan tertentu, kemampuan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang ditetapkan organisasi.

Menurut Robbins (2015) dalam Mardiana (2017) bahwa membagi komitmen organisasi menjadi 3 macam yaitu :

1. Komitmen Afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identitas, dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen Meyer,1990).
2. Komitmen Berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawannya dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.
3. Komitmen Normative merupakan perasaan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan

4. Kepuasan Kerja Karyawan

Luthans (2006) dalam Pitaloka (2013) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang menyenangkan maupun tidak

menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan akan terlihat pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada dilingkungan kerjanya.

Menurut Luthans (2006) dalam Pitaloka (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur 5 dari dimensi sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, Disini pekerjaan memberikan kesempatan pegawai untuk maju dan belajar sesuai dengan minat dan tugas pekerjaan dianggap menarik. Dalam hal ini ada dan tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggung-jawab selama bekerja
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan
3. Kesempatan promosi, yaitu berhubungann dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir
4. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja
5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Budaya organisasi sendiri 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. Hal ini juga didukung

oleh Robbins (2002) dalam penelitian bestari 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 Wibowo (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Luthans (2006) mengemukakan bahwa bila seorang memiliki komitmen yang paling tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung orang tersebut akan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan Jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan.

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru

H3: Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Objek Penelitian yaitu PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru yang beralamat Jl. Kaharuddin Nasution, Pekanbaru, Riau.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian berjumlah 116 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* berjumlah 54 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

4. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika r hitung $>$ r table dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r table maka dikatakan tidak valid. r hitung dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan r table dilihat dari $N-2$ ($54 - 2 = 52$) yaitu 0,2681 (taraf signifikan 5%).

2. Uji Reabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reabilitas). Apabila *cronbach's alpha* $>$ 0.60 maka dikatakan reabilitas.

3. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah sebaran data berdistribusi normal. Jika titik mengikuti garis diagonal maka dikatakan sebaran data normal.

4. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar $>$ 0.10, artinya tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari $<$ 10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas

5. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik berada diatas dan dibawah nol pada sumbu Y.

6. Regresi Linier Sederhana

a. Analisis Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = a + bx$$

$$Y = 21.565 + 0.237X$$

$$\text{Kepuasan kerja} = 21.565 + 0.237 \text{ Budaya Organisasi}$$

Berdasarkan Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 21.565, artinya jika budaya organisasi nilainya adalah 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 21.565
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0.237 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.237
- 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. Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diketahui nilai R square sebesar 0.273. hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 27.3 % (0.273 x 100%). Sedangkan sisanya sebesar 72.7% (100% - 27.3%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

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

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18.055 + 0.694X$$

$$\text{Kepuasan kerja} = 18.055 + 0.694 \text{ Komitmen Organisasi}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 18.055 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi nilainya adalah 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 18.055
- b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0.694 artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.694
- c. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, semakin naik komitmen organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan
- d. Uji Koefisien Determinasi sederhana pengaruh komitmen**

organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Dipeoleh R^2 (R square) sebesar 0.341. hasil tersebut menunjukkan sumbangan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 34.1% (0.341 x 100%) Sedangkan sisanya sebesar 65.9% (100% - 34.1%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

7. Regresi Linier Berganda

a. Regresi linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 15.594 + 0.133 X_1 + 0.507 X_2$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 15.594 + 0.133 \text{ Budaya Organisasi} + 0.507 \text{ Komitmen Organisasi}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 15.594 ini dapat diartikan jika budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 15.594
- b. Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0.133, artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0.133
- c. Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0.507, artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan berdampak pada

kepuasan kerja karyawan sebesar 0.507

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

b. Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diperoleh R^2 (R square) sebesar 0.402 antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 40,2 % ($0.402 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 59.8 % ($100\% - 40.2$) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)

a. Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0.000 < \text{toleransi kesalahan } \alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.237 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $4.416 > t_{tabel}$ bernilai 1.67469 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin kuat suatu budaya organisasi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi

mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.

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

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0.000 < \text{toleransi kesalahan } \alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.694 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $5.185 > t_{tabel}$ bernilai 1.67469 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.

c. Uji Simultan (Uji F) Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar $17.162 > F_{tabel}$ sebesar 3.18 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Berarti terbukti budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Gita Riau Makmur Pekanbaru penelitian ini dapat diterima.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Setelah dilakukan penelitian pada Budaya organisasi pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru secara keseluruhan dimensi inovasi dan pengambilan keputusan, orientasi pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, Agresifitas dan Stabilitas sudah berjalan dengan baik. Dimensi orientasi tim yang paling tinggi dan yang paling rendah dimensi agresifitas.
2. Setelah dilakukan penelitian pada komitmen organisasi pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru secara keseluruhan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative sudah dikatakan tinggi, artinya komitmen organisasi yang sudah diterapkan oleh PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru sudah mampu memenuhi harapan karyawan. Dimensi komitmen afektif yang paling tinggi dan yang paling lemah komitmen berkelanjutan.
3. Setelah dilakukan penelitian pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru dimensi pekerja itu sendiri, gaji atau upah, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja dinilai masih tergolong cukup baik, artinya karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru memiliki kepuasan kerja yang belum merasa puas atau dengan

kata lain karyawan hanya merasa cukup puas dalam menjalani aktivitas pekerjaan di PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Dimensi kesempatan promosi dan rekan kerja menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dimensi lainnya dan untuk dimensi yang terendah dimensi pekerja itu sendiri.

4. Dari hasil uji t menunjukkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin puas pula karyawan dalam bekerja, begitu juga sebaliknya.
5. Dari hasil uji t menunjukkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin puas karyawan dalam bekerja, begitu juga sebaliknya.
6. Dari hasil uji F menunjukkan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Artinya semakin baik budaya organisasi dan tingginya komitmen organisasi maka akan semakin puas pula karyawan dalam bekerja, begitu juga sebaliknya.

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. Pada bagian dimensi Budaya organisasi sudah dalam kategori baik. Namun masih ada dimensi yang lemah yaitu agresifitas untuk itu diharapkan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru untuk menciptakan persaingan yang merata dan adil kepada karyawan seperti memantau pekerjaan karyawan setiap bulannya. serta mendorong karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya seperti memberikan penghargaan kepada karyawan berupa pujian dan memberikan saran-saran yang terbaik mengenai pekerjaan. Dengan begitu karyawan merasa tertantang dan semangat dalam bekerja.
2. Pada bagian dimensi komitmen organisasi sudah dikategorikan tinggi. Namun masih ada dimensi yang lemah yaitu komitmen berkelanjutan. Untuk itu diharapkan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru agar selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga karyawan akan loyal dan tetap berada di PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru seperti PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan berupa tunjangan kesehatan. Dengan begitu karyawan akan memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi dan setia untuk bertahan di dalam PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.
3. Pada bagian dimensi kepuasan kerja karyawan di PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru masih dalam kategori cukup baik, dan juga masih ada dimensi yang lemah yaitu pada dimensi pekerja itu sendiri, sebaiknya perusahaan memberikan suasana kerja yang menarik perhatian karyawan. Seperti memberikan pekerjaan yang berbeda tiap harinya dan melakukan breafing pagi pada karyawan agar suasana karyawan dalam bekerja semakin puas.
4. Dengan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan atau target.
5. Dengan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan atau target.
6. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: YKPN.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Amir, M. (2002). *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Edukatif Universitas Muhammadiyah Surakarta di Solo*. Tesis. Fakultas Psikologi Program Magister Sains

- Psikologi Industri dan Organisasi Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Ardana, K. dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bukit, B. dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bungin, B. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Denison, D. R. (2009). *Getting Started With Your Denison Organizational Culture Survey Result*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gede, I. P. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP Semarang.
- Harahap. Pahlawansjah. (2011). *Budaya Organisasi Organizational Culture*. Semarang: University Press.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Lubis, Joharis, dkk. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widy Puspita.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepu)*. Yogyakarta: Andi N.3 pp. 253-266.
- Luthans, F. (2006b). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, R. Y. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L & Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Munandar, A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Murdiartha, Utawa Wayan, dkk. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Pitaloka, Endang. (2013). *Modul Perilaku Organisasi*. Banten: Universitas Pembangunan Jaya.
- Poltak, L. Si. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ridlo Ilham A. (2012). *Turnover Karyawan“ Kajian Literatur.”*

- Surabaya: PH Movement Publication.
- Robbins. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi Keli). Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, S.P & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, S.P & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, S. . (2006). *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, S. . (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, R. (2007). *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, dkk. (2016). *Metode Riset Kuantitatif*. Bandung: Kencana.
- Taufiq Amir, P. . (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana.
- Umar, H. (2003). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi Kedu). Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Umar, H. (2008). *Pengukuran Kepuasan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Widhiastuti, H. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: University Press.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Jurnal

- Arishanti, Klara Innata. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil), 3 (10), A42-A45.
- Bestari Situmorang, Putri. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Dumai Agrindo Kabupaten Bengkalis*. JOM FISIP, 7 (2), 1-15.
- Bhatti, K.K. (2011). *Infkluence Of Employee Compensationon Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study Of Educational Sector Of Pakistan*. *International Journal Of Business and Social Science*, 2(8),25-32.
- Fransiska, Yuliyanti, dkk. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. JOM Fisip, 4 (2), 1-9.
- Gede, dkk. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat*. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 12 (1),71-86.
- Innata, Klara Arishanti. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal PESAT (Psikologii, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil), 10, A44-A52.

- Isnada, Indah. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*. E-Jural Katalogis, 4 (2), 62-75.
- Nurjannah. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Gita Riau Makmur (HINO) Pekanbaru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. JOM Fisip, 6 (1), 3.
- Pardede, Yudit Oktaria. (2009). *Kebosanan Kerja Pada Karyawan Pabrik Unit Peleburan*. Jurnal Psikologi, 2 (2).
- Pri. Rian. Dkk. (2017). *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT. EG (Manufacturing Industry)*. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni, 1 (2), 295-303.
- Riyono, B. (1996) Peranan Orientasi Nilai Budaya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*. Jurnal Psikologi dan Seni Suatu Perjumpaan, 1 (65-75).
- Septarina. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*.
- Septiarisa, dkk. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil MILL) Rokan Hulu*. JOM Fisip, 5 (2), 4.
- Sutanto, Aftono. (2002). *Pengaruh Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*". Jurnal Ekonomi dan Bisnis FE Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 6 (2).
- Wibowo, Retno. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS)*. Jurnal Universitas Islam Indonesia.

