

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. INDORACK MULTIKREASI TANGERANG
(Studi kasus pada Divisi Warehouse)**

Amelia Trisavinaningdiah, Metha Dwi Apriyanti dan Anik Herminingsih
*Amelia.trisavinaningdiah@gmail.com, metha1280@gmail.com dan
anik_herminingsih@mercubuana.ac.id*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect intended overall and partial between culture organizations, employee job satisfaction and commitment to the PT. Indorack Multikreasi. Methods used in this research is by distributing questionnaires to employees is using a Likert scale, respondents who used as many as 65 employees, using SPSS 20 software programs, data analysis performed using validity, reliability and correlation of multiple linear regression. Sampling techniques were obtained from a sample of 65 respondents, data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed that; (1) Cultural organizations significant effect on organizations commitment; (2) Job satisfaction significantly influence organizations commitment; (3) Organization culture and job satisfaction significantly influence organizations commitment

Keywords : *Organizational Culture, Employer Job Satisfaction and Organizations Commitment*

ABSTRAK

Persoalan Budaya Organisasi yang menjadi latar belakang penelitian ini, dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara menyeluruh dan parsial antara budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan maupun komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi. Metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada Karyawan yaitu menggunakan skala likert, responden yang digunakan sebanyak 65 karyawan, menggunakan program *software SPSS 20*, analisa data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan korelasi regresi linier berganda. Teknik sampling yang diperoleh dari sampel sebanyak 65 responden, teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Peran budaya organisasi sangat mempengaruhi tingkat absensi, *turn over*, dan kepuasan kerja karena dalam diri karyawan perlu ditanamkan sikap disiplin dan komitmen yang tinggi agar kinerja perusahaan/organisasi semakin meningkat. Sikap ini berkaitan dengan persepsi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mengiring karyawan kearah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh

dan terpelihara dengan baik akan mampu merangsang organisasi kearah perkembangan yang lebih baik, karena pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaanya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja merupakan tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaanya. Faktor yang dimaksud dapat berupa kepuasan terhadap sifat pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap gaji dan upah, kepuasan terhadap peluang promosi, dan kepuasan terhadap hubungan dengan rekan-rekan kerja Robbins dan Judge, 2010:107-108).

Penelitian empirik yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan diantaranya menurut Charles (2013) yang meneliti hubungan positif dengan korelasi sedang antara budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Muhammad Rafiq (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan Sharon (2013) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif dengan korelasi sedang antara Budaya Organisasi, kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

Sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam *reward* maupun *punishment* juga merupakan sumber ketidakpuasan karyawan, sehingga diartikan bahwa tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen terhadap bidang yang ditekuni.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang akan diidentifikasi permasalahan yang ditemukan dalam penelitian sebagai berikut: (1). Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Divisi *Warehouse* PT. Indorack Multikreasi ? (2). Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Divisi *Warehouse* PT. Indorack Multikreasi ? (3). Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada Divisi *Warehouse* PT. Indorack Mutltikreasi ?

Perumusan masalah tersebut akan terjawab dalam kesimpulan, oleh karena itu penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (studi kasus di *Warehouse* PT. Indorack Multikreasi)”

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Menurut Basuki (2012:34) budaya organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya, yang membedakan organisasinya satu sama lainnya. Menurut Sobirin (2011:129) budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi kelompok orang tertentu.

Sobirin (2011:131) mengemukakan budaya perusahaan yaitu keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2012:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pengertian dari definisi-definisi diatas, menyimpulkan bahwa budaya suatu organisasi merupakan gabungan budaya yang muncul sebagai akibat dari akumulasi nilai-nilai yang ada dalam suatu unit

dari organisasi, dan membentuk nilai-nilai inti dari suatu organisasi, yang akan mencerminkan budaya suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain. Suatu organisasi agar tetap sehat maka harus beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya. Ketika organisasi mencapai keberhasilan, maka nilai-nilai, ide-ide, dan praktik-praktik yang mendukung keberhasilan organisasi menjadi terinternalisasi.

Robbins (2012:52) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Menurut Robbins (2012:52), ada tujuh dimensi utama yang secara keseluruhan mencakup pentingnya budaya organisasi. Ketujuh dimensi tersebut adalah : (1). Inovasi dan pengambilan keputusan, Sejauhmana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko;(2). Perhatian terhadap detail, Sejauhmana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail;(3). Orientasi terhadap hasil, Sejauhmana manajemen lebih berfokus pada hasil-hasil dan keluaran dari pada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tertentu;(4). Orientasi terhadap individu, Sejauhmana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut untuk mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.;(5). Orientasi tim, Sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi dalam tim, bukan secara perorangan;(6). Agresivitas, Sejauhmana agar orang-orang berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai;(7). Stabilitas, Sejauhmana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan *status quo* dibandingkan dengan pertumbuhan.

Adapun indikator budaya organisasi yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah: 1). Inovatif Berani mengambil resiko & Kreatif, 2). Kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail, 3). Cermat; Fokus pada hasil; Memiliki motivasi baik, 4). Efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi, 5). Kompak; Terorganisir dengan baik; Memihak pada kepentingan bersama, 6) Agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai, 7). *Status quo* dibandingkan dengan pertumbuhan.

Proses, suatu organisasi adalah suatu system terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar informasi diantara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus menerus dan tidak ada hentinya, maka dikatakan sebagai suatu proses. (Jurnal STIE Semarang, 2012)

Kepuasan Kerja

Menurut Abdoel Kadir (2010:222), mengungkapkan pengertian kepuasan adalah pemenuhan kebutuhan yang diperoleh karena melakukan berbagai macam pekerjaan yang untuk diperoleh ganjaran, kepuasan adalah konsekuensi dari imbalan dan hukuman yang dihubungkan dengan prestasi kerja yang lalu. Pendapat Mangkunegara (2012:117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan peningkatan jenjang karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Empat faktor yang kondusif bagi munculnya level tinggi kepuasan kerja karyawan meliputi pekerjaan yang secara mental menantang (pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keragaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka), imbalan yang setimpal (karyawan menginginkan system pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka), kondisi kerja yang mendukung (lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi skaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik), dan mitra kerja yang mendukung (pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi social mereka dengan mitra kerja maupun perilaku atasan), demikian Robbins dan Judge (2010:112).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan peningkatan jenjang karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Menurut Malayu Hasibuan (2010:150), dimensi yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain : 1). Pekerjaan, 2). Gaji, upah ataupun Imbalan, 3) Atasan atau Supervisi, 4). Promosi Jabatan. Indikator dalam penelitian ini adalah : 1). Rasa suka terhadap pekerjaan, 2) Kemampuan dalam pekerjaan, 3). Umpan balik hasil kerja, 4). Gaji yg diterima dan sesuai dengan keterampilan, 5). Atasan menjadi figure keluarga, 6). Atasan menghargai pekerjaan, 7). Promosi jabatan,

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering dipandang sebagai aspek psikologis dari seorang individu sehingga sangat jarang mahasiswa dan peneliti Indonesia yang mengangkat topik tentang komitmen. Ditelusuri lebih dalam, komitmen merupakan sebuah perilaku sehingga dapat mempengaruhi secara langsung prestasi kerja individu. Hal ini diperkuat oleh Ridlo (2012:10) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai konsep yang dapat dikatakan sebagai bentuk perilaku yang mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi sehingga dapat langsung mempengaruhi kinerja individu.

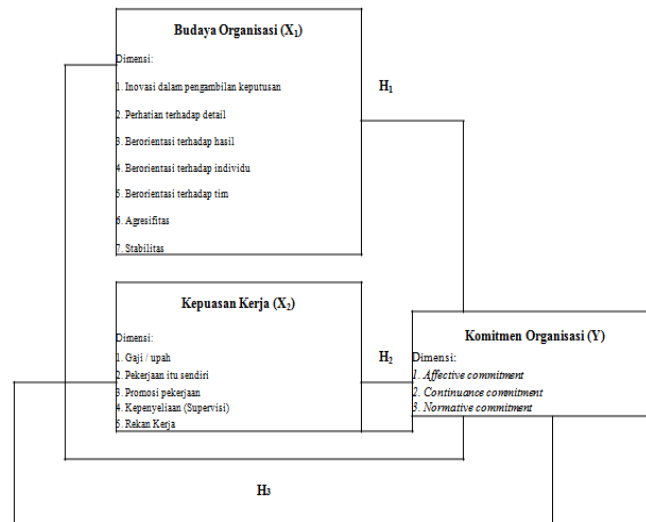
Wursanto (2011:15) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota terhadap organisasinya dapat dilihat dalam hal-hal berikut: (1) Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya. (2) Adanya loyalitas para anggota terhadap organisasinya. (3) Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota baik moril maupun material demi kelangsungan hidup organisasinya. (4) Adanya rasa bangga dari para anggota organisasi apabila organisasi tersebut mendapat nama baik dari masyarakat. (5) Adanya letupan emosional/amarah dari para anggota apabila organisasinya mendapat celaan baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain. (6) Adanya niat baik (*goodwill*) dari para anggota organisasi untuk tetap menjaga nama baik organisasinya dalam keadaan apapun.

Seperti kebanyakan variabel sikap subjektif, komitmen organisasi diukur dengan skala laporan diri. Secara historis, komitmen organisasi pertama untuk memperoleh penggunaan secara luas adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*. OCQ asli terutama tercermin pada apa yang Meyer dan Allen (2013:46-47) menguraikan seperti komitmen afektif dan pada tingkat yang lebih rendah, yaitu komitmen normatif. OCQ asli juga berisi satu bagian yang mengukur keinginan pindah kerja seorang karyawan. Mathieu dan Zajac melaporkan bahwa mean reliabilitas konsistensi internal untuk berbagai bentuk OCQ itu semua adalah 0.80. Keterbatasan utama dari OCQ adalah langkah-langkahnya terutama komponen afektif dari komitmen organisasi, sehingga memberikan informasi yang sangat sedikit tentang kelanjutan dan komponen normatif. Ini adalah batasan penting karena berbagai bentuk berbeda dari komitmen berhubungan dengan hasil yang berbeda.

Berikut akan dipaparkan dimensi-dimensi komitmen organisasional yang dirangkum Zurnali (2010:55) dalam bukunya "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker*". Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan" mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut : (1). Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi, (2). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi, (3). Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Variabel ini diukur dengan indikator-indikator meliputi, antara lain : 1). Bangga menjadi bagian organisasi, 2). Membanggakan organisasi kepada orang lain, 3). Peduli terhadap nasib organisasi, 4). Gembira memilih bekerja pada organisasi ini, 5). Kesamaan nilai, 6). Bekerja melampaui target

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa penelitian yang sudah dilakukan, maka disusun kerangka pemikiran pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Indorack Multikreasi (studi kasus di Warehouse PT. Indorack Multikreasi)”



Gambar 1. Kerangka Pemikiran budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka yang disajikan sebelumnya, maka telah didapatkan beberapa hipotesis. Untuk lebih memahami hipotesis maka dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

- H.₁ Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Indorack Multikreasi
- H.₂ Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Indorack Multikreasi
- H.₃ Budaya Organisasi dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Indorack Multikreasi

METODE PENELITIAN

Jumlah populasi untuk karyawan divisi warehouse 65 orang responden yang mewakili populasi karyawan di kantor-kantor cabang PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Yang berasal dari operator warehouse cabang IMK Jatiuwung 31 karyawan, cabang IMK Mauk 16 karyawan, IMK TAP 18 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling* Menurut Umar (2008), teknik pengambilan sampel dengan cara mengelompokkan populasi menjadi sub populasi yang unsur-unsurnya heterogen, dari masing-masing sub populasi kemudian diambil sampel sebanyak yang diinginkan. Data diperoleh dengan cara memberikan lembar pernyataan berisi daftar pertanyaan yang disusun secara rinci dan terstruktur terkait dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi, data yang diperoleh diharapkan dapat membantu dalam memecahkan permasalahan penelitian.

Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini terdiri dari yaitu budaya organisasi (X₁), dan kepuasan kerja karyawan (X₂), sedangkan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y). Penelitian ini, menggunakan kusioner yang terdiri dari 31 item pertanyaan dengan rincian sebagai berikut : 1). Budaya Organisasi (14 item pertanyaan), 2). Kepuasan kerja (11 item pertanyaan). 3). Komitmen Organisasi (16 item pertanyaan) Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Alasan penelitian ini dilakukan dengan regresi berganda dikarenakan dalam model penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Disamping

itu masing-masing variabel diukur melalui indikator-indikator, sehingga perlu dilakukan uji kelayakan model apakah model yang dianalisis dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase
1.	Laki – laki	40	61,5 %
2.	Perempuan	25	38,5 %
	Jumlah	65	100 %

Sumber : Hasil Peneliti Diolah (2015)

Dari tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki adalah 40 orang dengan presentasi 61,5% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 25 dengan presentasi 38,5%, Hal ini disebabkan karena pekerjaan utama tempat penelitian adalah operator gudang

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Rincian responden berdasarkan usia sesuai yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Prosentase
1.	≤ 20 tahun	27	41,5%
2.	21 tahun – 30 tahun	20	30,7%
3.	31 tahun – 40 tahun	15	23,2%
4.	41 tahun – 50 tahun	3	4,6%
5.	≥ 50 tahun	-	-
	Jumlah	65	100%

Sumber : Hasil Peneliti Diolah (2015)

Tabel 1.2, menunjukkan komposisi jumlah responden berdasarkan tingkat usia dari 65 orang responden. Hasil pengumpulan data menyatakan bahwa usia ≤ 20 tahun berjumlah 41,5% (27 responden), usia 21 – 30 tahun sebesar 30,7% (20 responden); Usia 31-40 tahun sebesar 17% (16 responden) dan yang terakhir yaitu usia >41 tahun sebesar 4,6% (3 responden). Hal ini disebabkan karena masih baru lulus sekolah menengah atas dan lulus kuliah.

Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Rincian responden berdasarkan usia dapat dijabarkan sesuai dengan hasil kuisioner yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
1	SLTP	3	4,6%
2	SLTA	15	23,3%
3	D3/Diploma	22	33,8%
4	S1/Sarjana	20	30,7%
5	S2/Master	5	7,6%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Hasil Peneliti Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5.3, mayoritas tingkat pendidikan adalah lulusan SLTA sebanyak 15 orang atau setara 23,3%, D3/Diploma sebanyak 22 responden atau setara 33,8%, sedangkan S1/Sarjana sebanyak 20 responden atau setara 30,7% dan S2/Master sebanyak 5 responden atau setara 7,6%. Tetapimasih ada karyawan operator warehouse yang pendidikannya hanya lulusan SLTP sbanyak 4,6%. Dikarenakan kualifikasi pendidikan sangat mempengaruhi kontrak kerja karyawan, sehingga perusahaan masih terus mengupayakan peningkatan dalam meneruskan beasiswa pendidikan dan

mendukung fleksibilitas waktu kerja bagi meeka yang sedang melanjutkan pendidikan.

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Rincian responden berdasarkan masa kerja pada PT. Indoravk Multikreasi terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Prosentase
1.	≤ 5 tahun	18	27,7%
2.	6 tahun – 10 tahun	34	52,3%
3.	11 tahun – 15 tahun	8	12,4%
4.	16 tahun – 20 tahun	5	7,6%
5.	≥ 20 tahun	-	-
	Jumlah	65	100%

Sumber : Hasil Peneliti Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5.4, responden menunjukkan bahwa pegawai dengan jumlah terbanyak memiliki masa kerja kurang dari lima tahun sebanyak 18 responden atau setara 27,7%, kemudian 6-10 tahun sebanyak 34 responden atau setara dengan 52,3%, antara 11-15 tahun sebanyak 8 responden atau setara 12,4%, sedangkan yang paling sedikit masa kerjanya yaitu 16-20 tahun sebanyak 5 responden atau setara dengan 7,6% dan tidak ada masa kerja yang lebih dari 20 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Indorack Multikreasi adalah cukup lama dan setia terhadap perusahaan.

Karakteristik Responden berdasarkan jawaban Kuesioner

Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum yaitu 1,00 dengan dimensi *intellectual stimulation* (intelektual stimulasi) dan nilai maksimum yaitu 5,00 ada pada semua dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,3846 pada dimensi orientasi hasil dengan demikian semua dimensi pada budaya organisasi masih dapat ditingkatkan oleh *Manager Warehouse* PT. Indorack Multikreasi Tangerang terutama dimensi orientasi hasil. Artinya *Manager Warehouse* dapat mempengaruhi bawahan dengan cara komunikasi langsung dan menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen dan keyakinan serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan bersama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Validitas

Dengan menggunakan Metode *Pearson Correlation (Product Moment Person)*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Nilai r_{hitung} diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 20 dan rumus yang telah ditentukan sedangkan nilai r_{tabel} didapat dari tabel *r-product moment* dengan taraf signifikansi 5%. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan jumlah responden sebanyak 65 orang (N) maka diperoleh nilai R_{tabel} sebesar = 0,2058 untuk semua variabel bebas dan terikat sedangkan nilai r_{hitung} diperoleh dari hasil perhitungan yang ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 1.5 Uji Validitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Dimensi	Person (r.hitung)	R.tabel	Kesimpulan
BUDAYA ORGANISASI	Inovatif	0,528	0,2058	Valid
	Perhatian terhadap detail	0,427	0,2058	Valid
	Orientasi Hasil	0,545	0,2058	Valid
	Orientasi Individu	0,573	0,2058	Valid
	Orientasi Tim	0,498	0,2058	Valid
	Agresifitas	0,605	0,2058	Valid
	Stabilitas	0,570	0,2058	Valid
KEPUASAN KERJA	Gaji / Upah Pekerjaan	0,635	0,2058	Valid
	Promosi Jabatan	0,570	0,2058	Valid
	Supervisi	0,479	0,2058	Valid
		0,505	0,2058	Valid

KOMITMEN ORGANISASI	Rekan Kerja	0,443	0,2058	Valid
	Affective Commitment	0,331	0,2058	Valid
	Continuance Commitment	0,710	0,2058	Valid
	Normative Commitment	0,400	0,2058	Valid

Sumber : Hasil Peneliti Diolah (2015)

Pada Tabel 1.5, menunjukkan bahwa berdasarkan nilai *Person Product Moment* atau R_{hitung} dari dimensi budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih besar dibandingkan dengan nilai R_{tabel} , maka dengan demikian semua instrumen pada penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur sebuah gejala atau dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel

Uji Reliabilitas

Metode pengujian reabilitas pada penelitian ini dengan melakukan pengujian *Cronbach's Alpha* (dengan *Software SPSS 20*) dan suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6. berikut hasil uji reabilitas dapat ditunjukkan melalui. dibawah ini :

Tabel 1.6 Uji Reliabilitas Instrumen Pengukuran

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,712
Kepuasan Kerja	0,715
Komitmen Organisasi	0,730

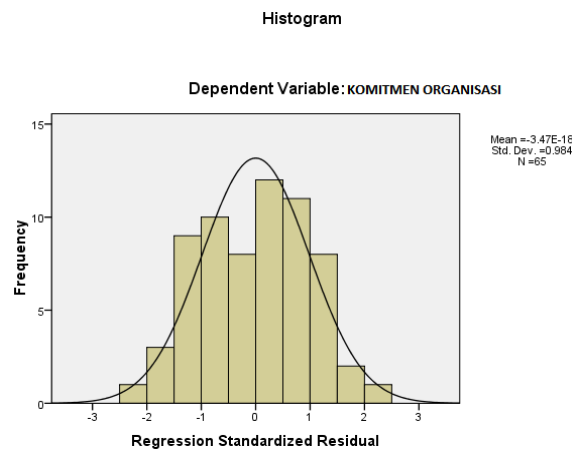
Sumber : Hasil Peneliti Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 1.6, dengan menggunakan metode *Alpha* maka diperoleh nilai hasil pengujian *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di atas 0,6. berarti kedua variabel diatas adalah reliabel. pertanyaan variabel penelitian menunjukkan konsistensi atau instrument yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan diagram histogram dan grafik *probability plot*. diperoleh penyebaran data penelitian membentuk kurva normal seperti pada Gambar berikut:

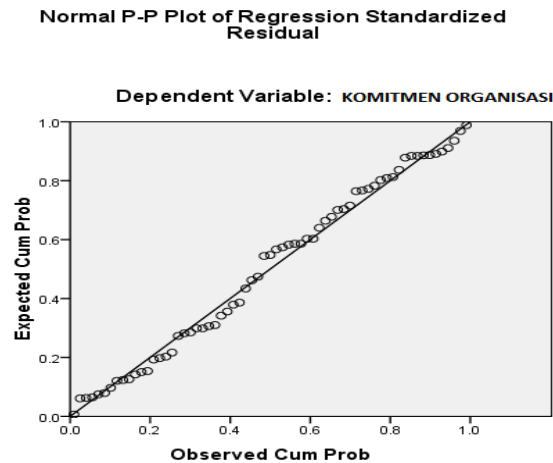


Gambar 2. Diagram Histogram Data Penelitian

Sumber : Gambar Peneliti Diolah (2015)

Berdasarkan diagram histogram gambar 2, dapat diketahui bahwa data terdistribusi secara normal. Selain penggambaran secara diagram histogram, penyebaran data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak juga dapat diketahui melalui gambar grafik *probability plot* atau Normal P-P

Plot.



Gambar 3. Grafik Probability Plot

Sumber : Gambar Peneliti Diolah (2015)

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas, dengan kata lain data penelitian berada mendekati garis diagonal kurva Normal P-P Plot artinya data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan indikator dilihat dari nilai toleransi dan lawannya yaitu nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas adalah $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,10$. berikut hasil perhitungan Uji Multikolinieritas ditunjukkan pada :

Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	0,999	1,001
Kepuasan Kerja	0,999	1,001

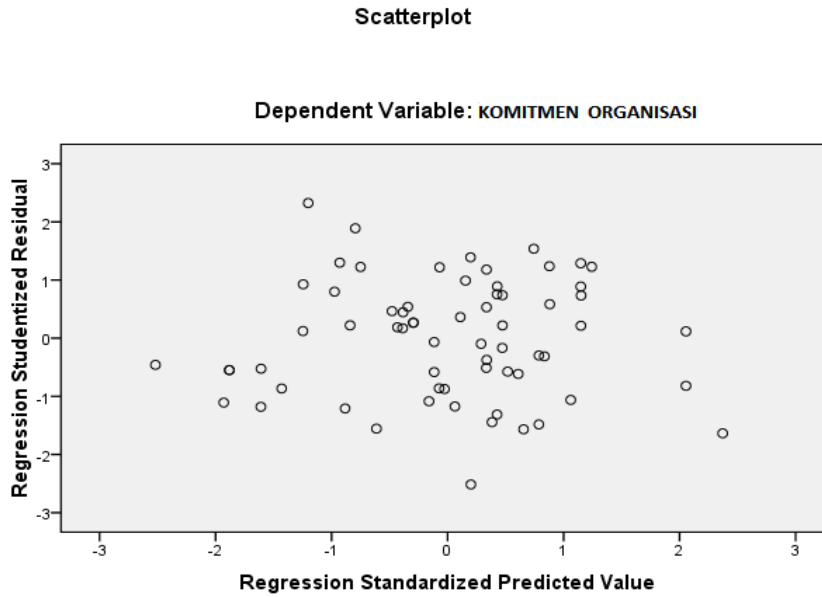
a. *Dependent Variable* : Komitmen Organisasi

Sumber : Data Peneliti Diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 1.7, maka diperoleh nilai semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang kecil yaitu untuk budaya organisasi : 1,001 dan kepuasan kerja : 1,001 artinya nilai VIF untuk ke kedua variabel kurang dari 10 (< 10). Untuk nilai *tolerance* variabel budaya organisasi 0,999 dan kepuasan kerja : 0,999 artinya nilai *tolerance* berarti lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$). Hal ini berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas pada model regresi linear yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang independen.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika terjadi pola tertentu (gelombang, melebar dan menyempit) maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas namun jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4 Scatter Plot Data Penelitian

Sumber : Gambar Peneliti Diolah (2015)

Berdasarkan Gambar 4, tampak penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu. Diagram pencar diatas tidak membentuk pola tertentu, keadaan homokedatisitas terpenuhi sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi Komitmen Organisasi berdasarkan masukan variabel *independent* (bebas).

Regresi Berganda

Mengetahui korelasi secara simultan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.8 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	Koefisien	t hitung	Sig.
(Constant)	0,370		0,920	0,361
Budaya Organisasi	0,414	0,252	2,136	0,037
Kepuasan Kerja	0,551	0,277	2,343	0,022
R ²	0,136			
F hitung	4,867			0,000 ^b

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2015).

Berdasarkan Tabel 1.8, menunjukkan bahwa semua variabel independen (budaya organisasi dan kepuasan kerja) memiliki korelasi yang kuat jika diregresikan secara bersama-sama dengan variabel komitmen organisasi. Dari perhitungan koefisien regresi dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,370 + 0,414 X_1 + 0,551 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai regresi paling baik terhadap komitmen organisasi.

Koefisien Determinan (R²)

Nilai koefisien determinasi terdapat antara nol dan satu. Jika R² kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* sangat terbatas. Artinya variabel bebas ditentukan oleh variabel tidak bebas lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian yang telah dilakukan. Besarnya nilai adjusted R² adalah 0,136 artinya bahwa variabel bebas (*dependen*) yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel terikat (*independen*) yaitu komitmen organisasi sebesar 13,6% mempunyai model cukup baik dengan kekuatan sedang artinya bahwa varian yang terjadi pada variabel komitmen organisasi sebesar 36,4% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 70% diduga oleh variabel lain yaitu stress kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan iklim

organisasi karena yang tidak dimasukkan dalam model regresi. *Standar Error of Estimatei* (SEE) sebesar 15,823.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang relatif kecil dengan kekuatan rendah yaitu sebesar 13,6%, PT. Indorack Multikreasi Tangerang perlu mempertahankan kondisi variabel lain karena angka 36,4%, menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap komitmen organisasi sehingga sangat baik jika mampu mempertahankan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan maupun variabel pendukung lain. Selain itu, perlu penelitian lagi untuk mengetahui faktor lain dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga dalam karyawan ditanamkan komitmen tinggi terhadap perusahaan

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS pada perhitungan ANOVA sebagai berikut. Berdasarkan hasil Uji F sebesar 4,867 dan signifikan pada 0,000, karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 maka berarti variabel *independen* (budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara simultan signifikan mempengaruhi variabel *dependen* (komitmen organisasi). Dengan demikian hipotesa ketiga terbukti bahwa “ada pengaruh secara simultan dari budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”.

Uji Hipotesis Individu (Uji t)

Menguji hipotesis 1 (H_1), hipotesis 2 (H_2), dan hipotesis 3 (H_3) yaitu signifikansi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara terpisah lebih kecil dari 0,05. Apabila signifikan < 0,05 maka hipotesis tersebut terdapat pengaruh variabel *independen* yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Hasil perhitungan Uji t dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai *probability* untuk budaya organisasi adalah 0,211 dan kepuasan kerja adalah 0,000, sehingga keputusan yang diambil berdasarkan hasil perhitungan tersebut sebagai berikut: (a). Budaya organisasi didapatkan $p = 0,211$ ($p < 0,05$) artinya secara partial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (b). Kepuasan kerja didapatkan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) artinya secara partial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Korelasi antar dimensi

Mengetahui dimensi mana dari variabel independen yang paling dominan dan besar pengaruhnya terhadap dimensi dari variabel dependen, maka digunakan matriks korelasi antar dimensi. Berikut perhitungannya dengan menggunakan program *software* SPSS :

Tabel 1.9 Matriks Korelasi Dimensi Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Dimensi	Variabel Komitmen Organisasi (Y)		
	<i>Affective commitment</i>	<i>Continuance commitment</i>	<i>Normative commitment</i>
	(Y.1)	(Y.2)	(Y.3)
Inovasi dalam pengambilan keputusan (X _{1.1})	0,902	0,965	0,765
Perhatian terhadap detail (X _{1.2})	0,871	0,999	0,924
Berorientasi terhadap hasil (X _{1.3})	0,763	0,876	0,948
Berorientasi terhadap individu (X _{1.4})	0,763	0,876	0,948
Berorientasi terhadap tim (X _{1.5})	0,739	0,848	0,918
Agresivitas (X _{1.6})	0,792	0,908	0,983
Stabilitas (X _{1.7})	0,854	0,980	0,943

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Gaji/Upah ($X_{2.1}$)	0,982	0,887	0,820
Pekerjaan itu sendiri ($X_{2.2}$)	0,993	0,878	0,811
Promosi pekerjaan ($X_{2.3}$)	0,982	0,887	0,820
Kepenyeliaan (supervisi) ($X_{2.4}$)	0,999	0,871	0,805
Rekan kerja ($X_{2.5}$)	0,715	0,821	0,817

Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas, dapat disimpulkan hubungan antar dimensi yang kuat adalah sebagai berikut: (a). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, hasil perhitungan diperoleh data dengan korelasi paling kuat terdapat pada hubungan variabel antar dimensi perhatian terhadap detail ($X_{1.2}$) dengan *continuance commitment* ($Y_{.2}$) dengan $r = 0,999$, (b). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, maka diperoleh korelasi yang paling besar ditemukan pada hubungan antar dimensi kepenyeliaan (*Supervisi*) ($X_{2.4}$) dengan *Affective Commitment* ($Y_{.1}$) dengan $r = 0,999$

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis dengan nilai *probability* 0,221 dan nilai signifikansi yaitu 0,05 maka nilai *probability* lebih kecil dari nilai signifikansi, terbukti budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Berdasarkan pembahasan diatas terkait dengan hipotesis kesatu (H_1) budaya organisasi secara partial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang, dinyatakan bahwa H_1 diterima.

Berdasarkan matrik korelasi antar dimensi hubungan variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, hasil perhitungan diperoleh data dengan korelasi paling kuat terdapat pada hubungan variabel antar dimensi perhatian terhadap detail ($X_{1.2}$) dengan *Continuance Commitment* ($Y_{.2}$) dengan $r = 0,999$. Hal tersebut menunjukkan bawa perubahan variabel budaya organisasi khususnya dimensi perhatian terhadap detail paling besar korelasinya terhadap dimensi *continuance commitment* dari variabel komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa perhatian terhadap detail mempunyai pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan Charles (2013) yang meneliti hubungan positif dengan korelasi sedang antara budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Muhammad Rafiq (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan Sharon (2013) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif dengan korelasi sedang antara Budaya Organisasi, kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisa menunjukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan relatif kecil terhadap komitmen organisasi, artinya semakin kuat budaya organisasi didalam perusahaan maka semakin akan meningkat komitmen karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan memperhatikan setiap detail pekerjaan, maka harus dilakukan supervisi oleh semua karyawan agar dapat meningkatkan komitmen dalam diri karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis nilai *probability* yaitu 0,00 dengan nilai signifikan adalah 0,05 terbukti kepuasan kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya kepuasan kerja karyawan yang kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Berdasarkan pembahasan diatas terkait dengan hipotesis kedua yang berbunyi kepuasan kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang dinyatakan bahwa H_2 diterima.

Berdasarkan uji hipotesis matrik korelasi antar dimensi hubungan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, hasil perhitungan diperoleh data dengan korelasi paling kuat terdapat pada hubungan variabel dimensi kepenyeliaan (*Supervisi*) ($X_{2.4}$) dengan *affective Commitment* ($Y_{.1}$) dengan $r = 0,999$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa *supervisi* yang terdapat pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang dapat meningkatkan komitmen karyawan terutama dalam hal *affective commitment*, artinya dalam hal bekerja karyawan perlu untuk diawasi sehingga dapat memotivasi karyawan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Masrukin dan Waridin (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Koeshartono (2010) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maryani *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Minadaniati & Waspodo (2012) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin kuat kepuasan kerja karyawan yang terdapat pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Maka semakin meningkat komitmen organisasi yang ada pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisa membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang relatif kecil dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Variabel budaya organisasi menyebabkan kenaikan sebesar 0,414 satuan atau 41,4% terhadap komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja menyebabkan kenaikan sebesar 0,551 satuan atau 55,1% terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan pula bahwa pengaruh budaya organisasi bukan merupakan faktor yang paling menentukan atau paling dominan terhadap kemajuan komitmen organisasi dalam setiap diri karyawan dibanding dengan variabel pendukung lain.

Kondisi ini juga mampu menjelaskan, bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang relatif rendah terhadap komitmen organisasi dengan memiliki pengaruh kecil yaitu 13,6% sehingga PT. Indorack Multikreasi Tangerang mampu mempertahankan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu perlu penelitian lagi untuk mengetahui faktor lain dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga komitmen karyawan dapat meningkat secara optimal. Sesuai dengan pembahasan diatas, maka hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Indorack Multikreasi Tangerang, H_3 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Uji yang dilakukan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Dimensi dari variabel budaya organisasi yang paling besar korelasinya pada peningkatan variabel komitmen organisasi adalah dimensi perhatian terhadap detail terhadap dimensi *continuance commitment* dari variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu dengan adanya perhatian terhadap detail setiap pekerjaan yang terdapat pada PT. Indorack Multikreasi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan; (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Uji yang dilakukan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang

ditetapkan. Dimensi dari variabel budaya organisasi yang paling besar korelasinya pada peningkatan variabel komitmen organisasi adalah dimensi kepenyeliaan (*Supervisi*) terhadap *affective commitment* dari variabel komitmen organisasi artinya dalam hal bekerja karyawan perlu untuk diawasi sehingga dapat memotivasi karyawan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja karyawan yang kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang; (3) Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang relatif kecil dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Maka hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Indorack Multikreasi Tangerang, H_3 diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat ada beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan positif dan dasar pengambilan keputusan dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi Tangerang. Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : (1) PT. Indorack Multikreasi Tangerang dapat mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang sudah ada, khususnya pada dimensi perhatian terhadap detail karena dapat memberi dampak positif bagi para karyawan; (2) PT. Indorack Multikreasi Tangerang harus dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada karyawan, khususnya pada dimensi kepenyeliaan (*supervisi*); (3). Dilihat dari hasil penelitian tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indorack Multikreasi, $R^2 = 0,136$ relatif kecil sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti jabatan, pengalaman kerja dan identitas pekerjaan.

Terhadap Kepentingan Akademik

Adapun saran yang dapat direkomendasikan untuk penelitian lebih lanjut yaitu : (1) Model yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini, hanya 2 (tiga) variabel bebas yang diuji, yaitu: Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Untuk penelitian lebih lanjut perlu dikembangkan dimensi lain dari Budaya Organisasi, sehingga mampu mengukur komitmen organisasi karyawan lebih tinggi; (2) Penelitian ini menggunakan sampel terbatas, mengingat jumlah populasi yang terbatas pada obyek penelitian. Dengan sampel yang terbatas, tidak memungkinkan untuk membuat modifikasi model yang bervariasi. Untuk penelitian lebih lanjut perlu diperhatikan jumlah sampel yang digunakan sehingga Analisis Regresi Berganda yang dibentuk menjadi lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P., (2013). *Organizational commitment: Evidence of career stage effects?* *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Arikunto. (2010). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arizal. (2010). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (kasus pada fakultas ekonomi Universitas Andalas). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.9 No.3.
- Barker, Katherine and Emery. (2013). *The Effect Of Organizational Culture, And Job Satisfaction On The Organizational Commitment Of Customer Contact Personnel*. *Journal Proquest*. Canada.
- Basuki, Johannes. (2012). *Budaya Perusahaan Pelayanan Publik*. Media Pustaka. Jakarta
- Bernadin, and J. Russell. (2013). *Human Resources Management : an experimental approach*, Mc. Graw-Hill, Inc. Singapore.
- Burton, James P; Lee, Thomas W; Holtom, Brooks C, (2012). "The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviours," *Journal of Managerial Issues*, Summer. p:181-197.
- Crawford and Lok. (2014). *The influence of organizational culture, leadership style and job satisfaction on organizational commitment, with a comparison sample between Hong Kong and Australia*. *Journal Proquest*.

- Darwis, Yousef. (2012). *Job Satisfaction is a Mediator of the Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from Arabiz Cultural Prospective. Journal of Applied Psychology, Vol.78, No.2, 100.*
- Darwito. (2010). Analisis Budaya Organisasi, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bumiputera. Jurnal Proquest. Jakarta.
- Dolatabadie, H. Rezaei dan M. Safa. (2010). Pengaruh Organisasi Budaya, Kepuasan kerja terhadap Komitmen karyawan pada PT. Recapital Securities. Jurnal Proquest. Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Gunung Agung.
- Istijanto. (2006). Riset Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. PT. Gramedia. Jakarta.
- Kadir, Abdoel. (2010). Kepuasan Kerja Karyawan dalam Organisasi. Balai Pustaka. Jakarta.
- Khalid, Muhammad dan Mahmood Rafiq,. (2010). *Relationship among transformational leadership, organizational culture and job satisfaction on organizational commitment.* Journal International. Malaysia.
- Luthans. (2010). *Influence Satisfaction, Work competence of Commitment Organizational a Conceptual Model and Preliminary Study.* England. *Journal of Organizational Behavior, 26, 205-22.*
- Maryani, dan Armanu Thoyub (2010). Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi PT. Intel Sulawesi Selatan. Jurnal Sosial. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. PT. Refika Aditams. Bandung.
- Marihot. (2012). Faktor-faktor pengaruh, dimensi dan indikator yang ada di dalam kepuasan kerja. Universitas Sumatera Utara. Sumatera Utara.
- Mery, Charles. (2013). *The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on the Organizational Commitment of customer contact personnel.* Journal Proquest.
- Muhammad, Prayogi (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Disperindagkop DIY.* Vol 5 N0.3. Yogyakarta
- Muslim. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Jurnal proquest. Aceh.
- Nummelin. (2010). *Measuring Organization Culture in Construction Sector-Finni Sample, International Conference on Construction Culture, Innovation and Management.* Dubai.
- Ridlo. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stress Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Proquest. Jakarta.
- Robbins, S.P.,and T.A.,Judge. (2010). *Organizational Behavior.* Pearson Prentice hall, United State of America, New York, hal. 121.
- Robbins. (2012). *Management Public in England.. Pearson Education Limited.* Ney York.
- Rhoades dan Eisenberger. (2012). *The influence of leadership style, organizational climate and job satisfaction, organizational commitment.* Journal Proquest. Canberra.
- Safa, Muhammad. (2010). Pengarug Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Scuritas. Jurnal Sosial. Surabaya.
- Sharon, Clinebell. (2013). *Impact of Organizational Culture, Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Organizationl Commitmen.* Journal Proquest. Asutralian.
- Smith, Kendal dan Hulin. (2012). *The measurement of satisfaction in work and retirement.* Rand McNally. Chicago.
- Sobirin, Achmad. (2010). Budaya Organisasi :Pengertian, Maknadan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, YKPN. Yogyakarta.
- Soedjono. (2010). *Correlation of Nurse Organizational Culture Leadership style and Job Satisfaction to Organizational Commitment of Foreign Educated.* Canada International Journal.
- Sondang P. Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara. Jakarta:
- Sonnetag, Sabine. (2012). *Psychological Management of Individual Performance.* USA. International Journal. Ney York.

- Sopiah. (2008). Hubungan keterkaitan komitmen organisasi dengan kebutuhan individu. PT. Indeks. Jakarta.
- Sugiyono, Dr. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Proquest. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). Dimensi dan Indikator Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.. PT. Gramedia. Jakarta.
- Umar, Husein. (2014). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Cetakan Ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahjono, S.I. (2010). Perilaku Budaya Organisasi. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wilkovich, George T and John W. Boudreau (2012) *Human Resource Management*. Boston. Richard D. Irwin. Inc.
- William, Lawrence Neuman. (2010). *Social Research Method, Qualitative and Quantitative Approaches*, 5th edition, USA.
- Wursanto. (2011). Dimensi dan Indikator didalam komitmen Organisasi. PT. Indeks. Jakarta.
- Yuliana, Rahmi. (2012). *Peran Komunikasi dalam Organisasi*. Semarang
- Yousef, Darwish. (2012). *Job Satisfaction as a mediator of the Relationship between Role Stresors and Organizational Commitment Arabic*. Jurnal Proquest.
- Zurnali, Cut. (2010). Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan. PT. Gramedia. Aceh.
- Zainal. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero). Jurnal Ilmiah. Bandung.