

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BARELANG KARYA
KOTA KUPANG**

RIANA NITALIA LITTO

20410157

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Guna memenuhi sebagian dari
Persyaratan-persyaratan Untuk mencapai
Gelar Sarjana Manajemen**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA**

KUPANG

2024

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BARELANG
KARYA KOTA KUPANG**

RIANA NITALIA LITTO

20410157



Menyetujui

Pembimbing I

Hermyn B. Hina, SE., M.Si
NIDN : 0825056801

Pembimbing II

Dr. Dra. Diani T A Lelo, SE., M.Si
NIDN : 8933200020

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA

KUPANG

2014

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BARELANG
KARYA KOTA KUPANG

Dipersiapkan dan disusun Oleh

RIANA NITALIA LITTO

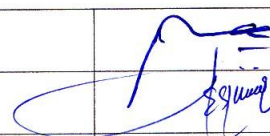
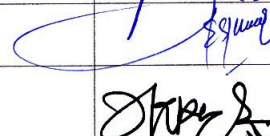
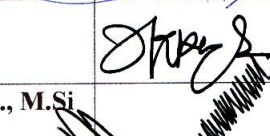

20410157



Telah dipertahankan didewan penguji

Pada tanggal : 29 Juni 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Penguji Utama	Jusuf Aboladaka, SE., M.Si	
Penguji Anggota	Alya Elita Sjoen, SE., MM	
Penguji Anggota / Pembimbing I	Hermyn B. Hina, SE., M.Si	
Penguji Anggota / Pembimbing II	Dr. Dra Diani T A Ledo, SE., M.Si	

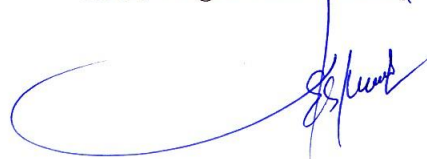
Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Serjana Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi



Hermyn B. Hina, SE., M.Si
NIDN : 0825056801

Ketua Program Studi Manajemen



Alya Elita Sjoen, SE., MM
NIDN : 0831018301



UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. Adisucipto Oesapa – Kupang

SURAT PERNYATAAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riana Nitalia Litto
NIM : 20410157
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Barelang Karya Kota Kupang.” yang diusulkan dalam skema penelitian Skripsi untuk tahun akademik 2023/2024 bersifat Original dan belum pernah diteliti oleh peneliti lain/peneliti sebelumnya.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Kupang, 10 Juli 2024

Yang Menyatakan

Mengetahui

Dekan



Hermyn B. Hina, SE.,M.Si
NIDN. 0825036801



Riana Nitalia Litto
NIM. 20410157



UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. Adisucipto Telp (0380) 881313 Oesapa – Kupang

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Sabtu, Tanggal 29 Juni 2024 telah dilaksanakan Ujian Skripsi tingkat Sarjana (S1) atas nama:

Nama : Riana Nitalia Litto
TTL : Oeteta, 08 Oktober 2002
NIM : 20410157
Jurusan/Progdi : Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bareleng Karya Kota Kupang
Pembimbing I : Hermyn B. Hina, SE., M.Si
Pembimbing II : Dr.Dra. Diani T.A. Ledo. SE., M.Si

Dengan hasil sebagai berikut:

Nama Penguji	Status Penguji	Nilai Awal	Bobot	Nilai Akhir
Jusuf Aboladaka, SE., M.Si	Utama	76	X 40%	30,4
Alya Elita Sjoen, SE., M.Si	Anggota	74	X 20%	14,8
Hermyn B. Hina, SE., M.Si	Anggota	78	X 20%	15,6
Dr.Dra. Diani T.A. Ledo. SE., M.Si	Anggota	82	X 20%	16,4
Total Nilai yang diperoleh: 77,2				
Nilai Aksara: A- (Memuaskan)				

Kupang, 29 Juni 2024

Dekan Fakultas Ekonomi – UKAW



Hermyn B. Hina, SE., M.Si
NIDN: 0825056801

MOTTO

“Tetapi Kamu Ini, Kuatkanlah Hatimu, Jangan Lemah Semangatmu, Karena Ada Upah Bagi Usahamu”.

2 Tawarikh 15:7

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini dedikasikan sebagai ucapan Syukur dan terima kasih saya yang sebesar-besarnya untuk Tuhan yang selalu senantiasa menjaga dan melindungi serta selalu memberikan kekuatan, serta hikmat dan akal budi bagi penulis selama berstudi di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang dan dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Panjatkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Kedua orangtua tercinta Bapak Nitanel Litto dan Ibu Nurfince Loden yang telah banyak memberi kasih sayang, doa serta dukungan dalam menyelesaikan studi.
3. Saudara saya Meicindi Litto, Margaret Litto, Dude Litto.
4. Kelurga Litto dan Keluarga Loden yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan studi.
5. Sepupu Restika, Astrini, Jhodi, Rhya, Sanni, Nhova.
6. Sahabat tercinta Tedy, Karmy, Yhen, Tusry, Arzela, Evy.
7. Teman-teman seperjuangan Milla, Intan, Erni, Anggi, Calvin, dan Marsel.
8. Teman-teman manajemen kelas D angkatan 2020.
9. Teman-teman Kos Polly yang selalu memberi dukungan dan doa.
10. Almamater tercinta Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, perlindungan dan tuntunan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Barelang Karya Kota Kupang”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh Karena Itu, penulis berterima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Godlief Fredik Neonufa, MT. Selaku Rektor Universitas Kristen Artha Wacana Kupang karena.
2. Hermyn B. Hina SE., Msi. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana.
3. Ibu Dr, Damaris Y.Koli,SE.,MP, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
4. Ibu Alya Elita Sjoen,SE.,MM, selaku ketua program studi Manajemen.
5. Bapak Jofret Umbu Soru Peku Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu menasehati penulis selama dibangku pendidikan.
6. Ibu Hermyn B. Hina SE., Msi. Selaku Pembimbing I dan Ibu Dr.Dra. Diani T A Ledo,SE.,M.Si. Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, tenaga, dan pikiran serta memberikan kritikan dan saran yang membangun kepada penulis dalam menyusun skripsi.

7. Bapak Yusuf Aboladaka, SE.,M.Si. Selaku penguji I dan Ibu Ibu Alya Elita Sjioen,SE.,MM. Selaku penguji II yang telah memberikan saran serta perbaikan dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis membuka hati untuk menerima saran dan kritik yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi pembaca. Terima kasih Tuhan Yesus Memberkati.

Kupang, 2024

Teriring Pennulis

Riana Nitalia Litto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN PENULISAN SKRIPSI	iii
BERITA ACARA	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan.....	8
1.3. Permasalahan Penelitian.....	8
1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Budaya Organisasi.....	14
2.1.2. Komitmen Organisasi	17
2.1.3. Kepuasan Kerja Karyawan	10
2.2. Konsep Penelitian.....	21

2.3. Hipotesis Dan Kerangka Dasar Berpikir.....	22
---	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi Dan Sampel	26
--------------------------------	----

3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	26
-----------------------------------	----

3.3. Indikator Empirik dan Skala Pengukur Konsep.....	27
---	----

3.4. Teknik Analisis Data.....	28
--------------------------------	----

3.4.1. Analisis Pendahuluan	29
-----------------------------------	----

3.4.2. Analisis Lanjutan.....	29
-------------------------------	----

BAB IV ANALISIS DAN BAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
---	----

4.1.1. Sejarah PT. Bareleng Karya Kota Kupang.....	33
--	----

4.1.2. Visi Dan Misi PT. Bareleng Karya Kota Kupang	34
---	----

4.1.3. Struktru Organisasi PT. Bareleng Karya Kota Kupang.....	34
--	----

4.1.4. Uraian Tugas Dan Fungsi	35
--------------------------------------	----

4.1.5. Karakteristik Responden.....	38
-------------------------------------	----

4.2. Analisis Pendahuluan	40
---------------------------------	----

4.2.1. Budaya Organisasi	41
--------------------------------	----

4.2.2 Komitmen Organisasi	43
---------------------------------	----

4.2.3. Kepuasan Kerja Karyawan	45
--------------------------------------	----

4.3. Analisis Lanjutan	47
------------------------------	----

4.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	47
---	----

4.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	49
4.3.3. Uji Simultan (Uji f).....	50
4.2.4. Uji Koefisien Determinasi	52
4.4. Bahasan Hasil Analisis.....	53
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Implikasi Teorits	56
5.3. Implikasi Terapan.....	58
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Dasar Bepikir	23
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. Bareleng Karya Kota Kupang	34

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kepuasan Kerja Karyawan Menurut Uraian Tugas	5
Tabel 3.1. Konsep, Indikator Empirik, dan Skala Pengukuran	28
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4.4. Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi.....	42
Tabel 4.5. Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4.6. Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan.....	46
Tabel 4.7. Hasil Analisi Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.8. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	51
Tabel 4.9. Hasil Uji Koesesien Determinasi (R^2)	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 2. Tabulasi Data	71
Lampiran 3. Hasil Uji SPSS	72

ABSTARK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bareleng Karya Kota Kupang)

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung aktivitas dan kualitas sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat menjadi aset yang sangat berharga melebihi sumber daya lainnya seperti mesin, uang, material, metode, dan pasar (Sumual, 2017). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sehebat dan sebaik apapun perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya. Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian ini yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam tercapainya salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, dan hubungan kerja.

Jika karyawan yang memiliki kepuasan kerja maka karyawan tersebut merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan berkeinginan berusaha diatas batas normal untuk kesuksesan organisasi. Warrick (2017) budaya organisasi menjadi peran penting atas keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dan dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada seorang karyawan, secara umum budaya organisasi merupakan lingkungan yang memiliki pengaruh terhadap cara berpikir dan bertindak serta nilai dan keyakinan yang merupakan karakteristik organisasi tersebut. Dan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Aktami (2015:03) komitmen dan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai akumulasi hasil interaksi yang terjadi secara terus-

menerus antara pribadi dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu.

Bersadarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Baraleng Karya Kota Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 36 orang. Teknik analisi data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti menggunakan Uji Analisis Linear Berganda, Uji Persial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara persial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada PT. Barelang Karya Kota Kupang, Sedangkan secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Barelang Karya Kota Kupang.

Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian, didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstanta sebesar 29.510 sedangkan koefisien regresi $b^1 = 0,358$ koefisien regresi $b^2 = 0,371$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh budaya organisasi(X_1) dan komitmen organisasi(X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) adalah sebagai berikut $Y = 35.649 + 0,358 X_1 + 0,371 X_2 + e$. Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yang terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dimana variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.379 lebih besar dari t tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 2,037 dengan tingkat signifikan 0,023. Oleh karena nilai sig $< 0,05$ maka H_a ($b_1 \neq 0$) diterima dan H_o ($b_1 = 0$) ditolak artinya secara persial budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Serta hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi

(X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dimana variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.607 lebih besar dari t tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 2,037 dengan tingkat signifikansi 0,018. Oleh karena nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka H_a ($b_1 \neq 0$) diterima dan H_o ($b_1 = 0$) ditolak artinya secara parsial komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Untuk hasil pengujian Uji F didapat nilai F_{hitung} 568,856 lebih besar dari F_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 3,28 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka H_a ($b_1 \neq 0$) diterima H_o ($b_1 = 0$) ditolak, artinya bahwa secara simultan budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dan terakhir hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) di peroleh nilai sebesar 0,970 atau 97,0%. Hal ini menggambarkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 97,0%, sedangkan pengaruh sebesar 3,0% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan.