

## **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  $F_{\text{hitung}}$  568,856 lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  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.**