

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

Fransiska Ekobelawati

Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Pontianak (ASMI)

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) Organization culture of Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta; (2) Employee's job satisfaction of the Sari Banto Pontianak; (3) Employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal; (4) The effect of organization culture on employee's organizational commitment of the Sari Banto Pontianak; (5) The effect of job satisfaction on employee's organizational commitment of the Sari Banto Pontianak; (6) The effect of organization culture and job satisfaction on employee's organizational commitment of the Sari Banto Pontianak. The sample in this study were 100 employees of the Sari Banto Pontianak. The data collection technique used was questionnaire. The data analysis technique used was multiple regression.

*The results of this study indicated that: (1) There was positive and significant relationship between organization culture on employee's organizational commitment of the Sari Banto Pontianak in the amount of (β) 0,513 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), with the contribution of organization culture on employee's organizational commitment in the amount of (ΔR^2) 0,243; (2) There was positive and significant relationship between job satisfaction on employee's organizational commitment of the Sari Banto Pontianak in the amount of (β) 0,213 (* $p < 0,05$; $p = 0,034$), with the contribution of job satisfaction on employee's organizational commitment in the amount of (ΔR^2) 0,044; (3) There was positive and significant influence between the variables of organization culture and job satisfaction on employee's organizational commitment of the Sari Banto Pontianak in the amount of organization culture (β) 0,512 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) and job satisfaction (β) 0,210 (* $p < 0,05$; $p = 0,015$). The influence of organization culture and job satisfaction to employee's organizational commitment of the Sari Banto Pontianak (ΔR^2) 0,286*.*

Keywords: Organization Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dari sebuah perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu *et al.* (2009), menunjukkan

bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan.

Dunia kuliner dewasa ini berkembang sangat pesat, membuat persaingan antar perusahaan kuliner menjadi semakin ketat. Sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan komitmen organisasional yang tinggi karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan karena menekan biaya rekrutmen. Untuk itu perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kuat dan senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional Karyawan
Beberapa pengertian komitmen organisasional karyawan, yaitu:

- 1) Rachmawati (2008) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif

dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

- 2) Mathieu dan Zajac (1990) mengatakan komitmen akan mulai terbentuk bila seseorang mulai merasa termotivasi. Ini berarti seseorang sudah merasa terikat dengan pekerjaannya dan merasakan kepuasan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Anik dan Arifuddin (2003) menyatakan bahwa anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi.
- 4) Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap yang merefleksikan keterlibatan karyawan kepada perusahaan, ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan mengikuti nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Komitmen akan mengakibatkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak mudah melepas pekerjaannya. Namun untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan perusahaan perlu memenuhi kepuasan kerja karyawan dan karyawan harus menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ada.

Budaya Organisasi

- 1) Mas'ud (2004) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.
- 2) Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja

1) Robbins dan Timothy (2008) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

2) Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindari dari tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2005), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan Sari Bento Pontianak yang semuanya akan dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi..

Analisis Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah *SPSS for window* versi 20. *SPSS (statistical package for social sciences)* adalah

sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santoso dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011)

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependent.

a. Analisis Regresi Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linier. Penulis akan menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Menurut Ghozali (2011) analisis regresi

b. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai R yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Bento Pontianak. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20 for Windows*. Hasil analisis regresi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional sebesar $\beta=0,513$ dan signifikan pada taraf 0,001 ($***p<0,001$; $p=0,000$), berarti pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 5,13%. Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan komitmen organisasional sebesar (ΔR^2) 0,243. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Bento Pontianak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak. Hasil analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar $\beta=0,213$ dan signifikan pada taraf 0,001 (** $p<0,001$; $p=0,000$), berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 2,13%. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan sebesar (ΔR^2) 0,044. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak. Hasil analisis regresi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, diketahui bahwa budaya organisasi dengan $\beta=0,512$ berpengaruh positif dan kepuasan kerja dengan $\beta=0,209$ berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan sebesar (ΔR^2) 0,286. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Berikut ini dipaparkan pembahasan atas jawaban dari hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak.

Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $\beta=0,513$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,243 yang artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 24,3% terhadap komitmen organisasional karyawan.

Hasil ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian Chaterina dan Intan (2012) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara positif dengan komitmen

organisasional. Hal ini diperkuat dengan penelitian oleh Khalili (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap seluruh komponen dari budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,034 terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak, nilai $\beta=0,213$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,044 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 4,4%. Dalam hal ini ketika kepuasan kerja yang dialami karyawan rendah maka komitmen organisasional karyawan tidak banyak terpengaruh karena kontribusi kepuasan kerja hanya 4,4%. Hal ini diperkuat oleh teori dari Gunlu et al. (2009), dapat dikatakan bahwa pada saat itu kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,015 antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai kontribusi (ΔR^2) 0,286 yang artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 28,6% terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian, Chaterina dan Intan (2012), menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan

dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Sari Banto Pontianak. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,513 dengan p sebesar 0,01 dan (ΔR^2) sebesar 0,243 yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kontribusi sebesar 24,3%.
2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan (Y) Sari Banto Pontianak. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,213 dengan p sebesar 0,001 dan (ΔR^2) sebesar 0,044 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kontribusi sebesar 4,4%.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasional karyawan Sari Bento Pontianak. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi dengan nilai β budaya organisasi sebesar 0,512, nilai β kepuasan kerja sebesar 0,213 dan (ΔR^2) sebesar 0,286 yang artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kontribusi sebesar 28,6% dan hipotesis ketiga diterima.

Daftar Pustaka

- Anik, Sri dan Ariffudin. 2003. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi". *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. 7(2): 159-182.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta.
- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati. 2012 "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dalam Meningkatkan Komitmen organisasional karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19(2). Hlm. 170-187.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli, dan Nilüfer Şahin Percin. 2010. "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 22(5): 693-717.
- Khalili, Maryam. 2014. "A Study on Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment". *Management Science Letters*, pp. 1463-1466.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. 1990. "A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates, Consequences Of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*. 108, 171-194.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Andi Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.