PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA TELKOM REGIONAL I SUMATERA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

Oleh :

NAMA :ARDHANARESWARI MUADILAH

NPM : 1505161139

PROGRAM STUDI: MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : ARDHANARESWARI MUADILAH
N P M : 1505161139
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA TELKOM REGIONAL I SUMATERA
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

HANIFAH JASIN, SE., M.Si

Penguji II

M. TAUFIK LESMANA , SE., M.Si

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama	**: ARDHANARESWARI MUADILAH**
NPM	**: 1505161139**
Jurusan	**: MANAJEMEN**
Konsentrasi	**: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi	**: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA TELKOM REGIONAL I SUMATERA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR SE.,M,Si

Disetujui oleh :

Ketua program Studi Manajemen	**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
ASMAN SARIFUDDIN HSB SE. M.Si	**H. JANURI, SE.,M.M.,M.Si**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ardhanareswari Muadilah .
NPM : 1505161139 .
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia .
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
   - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
   - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 07 - 12 - 2018 .
Pembuat Pernyataan

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

BERITA ACARA SKRIPSI

UNIVERSITAS : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**
FAKULTAS : **EKONOMI DAN BISNIS**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
JENJANG : **STRATA SATU (S1)**

KETUA PROG. STUDI : **JASMAN SARIFUDDIN SE. M.Si**
DOSEN PEMBIMBING : **WILLY YUSNANDAR SE.M,Si**

NAMA MAHASISWA : **ARDHANARESWARI MUADILAH**
NPM : **1505161139**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
KONSENTRASI : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA TELKOM REGIONAL I SUMATERA**

Tanggal	Bimbingan Materi Laporan	Paraf	Keterangan
27 02 2019	- Bimbingan SPSS		
	- Perbaiki teknik analisis data.		
	- Bimbingan SPSS		
	- Tambah teori pendukung di pembahasan		
	- Perbaiki tabulasi perhitungan data.		
	- Perbaiki sistematika penulisan		
	- Perbaiki abstrak dan penulisan kata pengantar.		
	- Perbaiki uji T dan uji F.		
18 03 2019.	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU		

Medan, Maret 2019

Dosen Pembimbing
Laporan Skripsi

WILLY YUSNANDAR SE.M,Si

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN HSB SE. M.Si

ABSTRAK

ARDHANARESWARI MUADILAH, (1505161139). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA TELKOM REGIONAL I SUMATERA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya organisasi di Telkom Regional I Sumatera,Kepuasan kerja karyawan Telkom Regional I Sumatera, Komitmen organisasional karyawan Telkom Regional I Sumatera, Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan Telkom Regional I Sumatera, Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Telkom Regional I Sumatera, Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian sebagai penelitian kausal asosiatif pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Telkom Regional I Sumatera sebanyak 207 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Uji validitas *Cronbach Alpha.* Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrument penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap komitmen organisasional karyawan, artinya apabila kepuasan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional akan semakin meningkat.

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT.TELKOM REGIONAL I SUMATERA"** yang diajukan guna melengkapi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Banyak pihak yang membantu penulis dalam melaksanakan skripsi ini. Dikarenakan selama proses penulisan, penulis mengalami beberapa kendala seperti penyusunan kata, kalimat, maupun materi penyampaiannya. Untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta , Norman dan Sriningsih, yang telah memberikan kasih saying, dorongan dan bantuan doa maupun moril kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP, selaku rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Seluruh staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.
10. Seluruh karyawan/ti PT. TELKOM REGIONAL I SUMATERA yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Kepada Kakak dan Abang penulis Nisitha Fitri Anindita dan Nandana Istiqlal Atidhira yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
12. Kepada sahabat penulis Hacita Dahliani, Regita Cahyani, Riri Aliya, Sri Agustina, Desi Tambunan, dan Elda Hervina Siagian terimakasih untuk suka duka dalam penyelesaian skripsi.

13. Dan terakhir untuk seluruh teman-teman stambuk 2015. Khususnya kelas I Manajemen siang atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang berguna bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2019

ARDHANARESWARI MUADILAH
NPM : 1505161139

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iv**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Batasan dan Rumusan Masalah 6

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7

BAB II : LANDASANN TEORI 10

A. Uraian Teoritis 10

1. Komitmen Karyawan 10

a. Pengertian Komitmen Organisasional Karyawan 10

b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan 11

c. Indikator Komitmen Organisasional Karyawan 12

2. Budaya Organisasi 14

a. Pengertian Budaya Organisasi 14

b. Fungsi Budaya Organisasi 15

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi 16

d. Indikator Budaya Organisasi 17

3. Kepuasan Kerja 18

a. Pengertian Kepuasan Kerja 18

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 19

c. Indikator Kepuasan Kerja 22

B. Karangka Konseptual 28

C. Hipotesis 33

BAB III : METODE PENELITIAN 34

A. Pendekatan Peneliutian 34

B. Definisi Operasional 35

C. Tempat dan Waktu Penelitian 40

D. Populasi dan Sampel 40

E. Teknik Pengumpulan Data 42

F. Teknik Analisis Data 49

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51

A. Hasil Penelitian 51

1. Deskripsi Data 51

2. Analisis Data 62

B. Pembahasan 77

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 83

A. Kesimpulan 83

B. Saran 84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional 35

Tabel III.2 Jadwal Penelitian 40

Tabel III.3 Populasi Penelitian.....42

Tabel III.4 Sampel Penelitian Skala Pengukuran Likert.....43

Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert.....44

Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ($X_{1)}$.....45

Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(X_2) 45

Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan(Y).....47

Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert 51

Tabel IV.2 Presentase Kelompok Usia Responden 52

Tabel IV.3 Presentase Jenis Kelamin Responden.....53

Tabel IV.4 Presentase Masa Kerja Responden.....53

Tabel IV.5 Skor Kuisioner Variabel Budaya Organisasi (X_1) 55

Tabel IV.6 Skor Kuisioner Variabel Kepuasan Kerja (X_2) 57

Tabel IV.7 Skor Kuisioner Variabel Komitmen Karyawan (Y).....59

Tabel IV.8 Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, dan Y 65

Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas.....67

Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda.....68

Tabel IV.11 Hasil Uji t X_1 dan Y.....68

Tabel IV.12 Hasil Uji t X_2 dan Y.....69

Tabel IV.13 Hasil Uji F 70

Tabel IV.14 Uji Determinasi.....71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan 32

Gambar II.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan 50

Gambar II.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan 63

Gambar III.1 UJi Signifikan T 64

Gambar III.2 Uji Signifikan F.....66

Gambar IV.1 Normalitas Metode Uji Normal P-P Plot 67

Gambar IV.2 Normalitas Metode Uji Normal Histogram 69

Gambar IV.3 Normalitas Heteroskedastisitas.....71

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya mausia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan suatu organisasi tersebut.

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. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi.Untuk menumbuhkan komitmen karyawan karyawan yang tinggi perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi dan memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

MSDM sangat berperan penting didalam sebuah perusahaan atau organisasinya yaitu untuk mengatur masalah-maslah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Peran SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dankesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien.Kemampuan karyawan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

PT. TELKOM, Tbk adalah suatu Badan Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi. PT. TELKOM menyediakan sarana dan jasa layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai kepelosok daerah di seluruh Indonesia.PT.TELKOM berhasil menrekstruktur jenis jasa Telekomunikasi menjadi tujuh *divisi regional* dan satu *divisi network* yang keduanya mengelola bidang usaha utama.*Divisi regional* sebagai pengganti struktur WITEL yang memiliki daerah teritorial tertentu, namun hanya menyelenggarakan jasa telpon local dan mendapat bagian dari jasa SI.JJ dan SLI.*Divisi network* menyelenggarakan jasa Telekomunikasi jarak jauh.

Perusahaan ini selalu berusaha memastikan kecukupan *gateway internet* guna memenuhi kebutuhan konsumen baik dari *fixed broadband*

maupun *mobile broadband*. Telkom berfokus pada layanan *Telecommunication, Information, Media, Edutainment, dan Services*(“TIMES”) dan berkomitmen mempelopori masyarakat digital Indonesia. Telkom mempunyai *grand strategy* menuju *sustainable competitive growth* dengan sasaran pertumbuhan organik meliputi layanan *consumer*, layanan *enterprise*, dan layanan *wholesale* dan internasional, yang didukung oleh 10 juta sambungan POTS dan 5 juta sambungan *speedy*.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komitmen karyawan antara lain masih kurangnya tingkat komitmen karyawan ini dikarenakan komitmennya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan Telkom Regional I Sumatera, dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Selain itu, mengenai budaya organisasi yang ada sebenarnya sangat diterima oleh karyawan, walaupun pada pengaplikasiannya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang berperilaku lambat mengikuti perubahan budaya organisasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Serta permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan belum sesuai dan kurang diperhatikan, dikarenakan adanya beberapa karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya karena kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaannya masih kurang baik, selain itu lingkungan kerja dan fasilitas yang kurang nyaman didalam perusahaan meskipun karyawan sudah merasa sangat puas dengan rekan

kerja, kesempatan promosi dan gaji yang diterimanya. Kemudian permasalahan tentang disiplin kerja yang menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan waktu.Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.Sebaliknya, bila karyawan mengikuti semua ketetapan dan peraturan yang ada di perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.Berbagai macam fenomena yang terjadi pada Telkom Regional I Sumatera, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan.

Komitmen organisasi merupakan masalah penting yang perlu diangkat, karena mobilitas tingkat keluar karyawan sangat mempengaruhi kualitas kerja para karyawan.Bagi karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan serta memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja terus berupaya untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan akan menunjang karyawan tersebut untuk meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja. Yusuf dan Syarif (2018, hal. 25) menyatakan komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya adalah faktor budaya organisasi. Dimana budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut dan anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selain itu budaya organisasiakan menjadi identitas dari organisasi tersebut.

Budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Menurut Sarplin (Riani 2011, hal. 6) budaya organisasi merupakan suatu sitem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Pada dasarnya budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi seperti hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Usmany, *dkk,* (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap seluruh komponen dari budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan.Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional karyawan.Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.Setiap individu biasanya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.Martoyo (Agustini 2011, hal. 48) kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi antara nilai balas

jasa karyawan dari perusahaan. Mathis (Akbar dkk, 2016) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Komitmen organisasional karyawan merupakan masalah penting yang perlu diangkat, karena mobilitas tingkat keluar karyawan yang bekerja sangat mempengaruhi kualitas kerja para karyawan.Bagi karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan serta memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja terus berupaya untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Taurisa dan Ratnawati (2012) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.Budaya organisasi dan kepuasan kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Dalam sebuah perusahaan tingkat kedudukan budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat berperan penting untuk dapat omempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan dan meningkatkan rasa komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan kondisi dan fenomena yang disampaikan di atas mengenai komitmen karyawan yang kurang optimal karena tidak semua karyawan dapat mengikuti perubahan budaya organisasi dengan cepat juga adanya karyawan yang kurang puas dengan kondisi dan suasana di perusahaan menjadi salah satu alas an penulis

tertarik untuk melakukan penelitian ini dan membahasnya dalam judul :**"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Telkom Regional I Sumatera".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang penelitian di atas maka masalah- masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya tingkat komitmen karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.
2. Masih ada karyawan yang berperilaku lambat mengikuti perubahan budaya organisasi untuk memberikan kontribusi maksimal.
3. Adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman didalam perusahaan.
4. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berbagai macam fenomena yang terjadi pada Telkom Regional I Sumatera, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Telkom Regional I Sumatera?

b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan padaTelkom Regional I Sumatera?

c. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Telkom Regional I Sumatera?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan antara lain adalah :

a. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Telkom Regional I Sumatera.

b. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Telkom Regional I Sumatera.

c. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Telkom Regional I Sumatera.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi atas 3, yaitu manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat yang akan datang.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dibuat sebagai kerangka berfikir terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dibuat masukan untuk perusahaan terutama dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang terjadi pada perusahaan lain.

c. Manfaat yang akan datang

Untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam kajian masalah mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

a. Komitmen Organisasional Karyawan

a. Pengertian Komitmen Organisasional Karyawan

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Agustini (2011, hal. 115) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan pemikiran karyawan tentang hubungannya dengan organisasi dan menentukan sikapnya terhadap organisasi.Sedangkan menurut Tobing (2009) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Menurut Summers & Acito (Sutrisno 2010, hal. 292) komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu.Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.Kemudian menurut Nurandini dan Lataruva (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,

keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Beberapa pengertian tersebut juga mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasikan dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan, komitmen organisasi adalahtingkat keterlibatan psikologis dengan organisasi dan menentukan sikap terhadap organisasi untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan

Komitmen organisasi pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor.Agustini (2011, hal. 118) terdapat beberapa faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap hubungan antara rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap iklim kerja.Sedangkan menurut Steers (Utaminingsih 2014, hal. 162) mengemukakanbahwa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu, ciri pribadi pekerja, ciri pekerjaan, dan pengalaman kerja. Selanjutnya dalam Porter, *dkk*, (Tobing, 2009 hal. 32) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain :keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Mowday, *dkk*, (Yusuf & Syarif 2018, hal. 41) menyatakan sejumlah faktor yang dapat

meningkatkan komitmen, yaitu faktor pribadi, faktor organisasi, dan faktor nonorganisasional.

Komitmen organisasi tiap karyawan berbeda pada tiap individu. Pengaruh kepribadian tiap karyawan yang berbeda dan pengalaman kerja karyawan menyebabkan perbedaan pada cara mereka dalam memegang komitmen organisasi atau lebih jauh hal itu disebut konsekuensi komitmen. Oleh karena itu, pembinaan komitmen organisasi karyawan perlu ditingkatkan untuk pencapaian kinerja dan tujuan organisasi secara optimal. Maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap hubungan antara rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap iklim kerja, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, ciri pribadi pekerja, ciri pekerjaan, pengalaman kerja, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, kepercayaan yang pasti, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, faktor pribadi, faktor organisasi, faktor nonorganisasional.

b. Indikator Komitmen Organisasional Karyawan

Allen dan Meyer (Agustini 2011, hal. 123) merumuskan tiga komponen yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Komponen-komponen tersebut adalah komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif.Sedangkan menurut Silverstone (Sari dan Witjaksono, 2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat

diukur dengan indikator kerja keras, kerjasama karyawan, kreatifitas, hasil kerja kualitas baik, dan komitmen terhadap organisasi.

Adapun menurut Sutrisno (2010, hal. 293) mengatakan ada tiga indikator dalam komitmen organisasi yaitu *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment.* Menurut Robbins (Nurandini dan Lataruva, 2014) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasional yaitu : komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Ketiga jenis komitmen diatas tentu saja yang tertinggi tingkatannya adalah komitmen afektif, anggota/karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Sedangkan tingkatan terendah adalah komitmen kontinuitas, anggota/karyawan yang terpaksa menjadi anggota/karyawan untuk menghindari kerugian keuangan atau kerugian lain, akan kurang/tidak dapat diharapkan berarti bagi organisasi. Sedangkan komitmen normatif, tergantung seeberapa jauh internalisasi norma agar anggota/karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan indikator komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kontinuitas, komitmen normatif, kerja keras, kerjasama karyawan, kreatifitas, hasil kerja kualitas baik, dan komitmen terhadap organisasi.

c. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Ardana, *dkk.,* (2008, hal. 171) budaya perusahaan bisa dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai

pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diebrikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku dalam keorganisasia. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespons dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada di dalam organisasi. Menurut Muis, *dkk*, (2018) budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Sedangkan menurut Drucker (Riani 2011, hal. 7) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.Kemudian menurut Tika (2010, hal. 3) budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok sebagai pemebelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.Menurut Robbins (Riani 2011, hal. 7) menyatakan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Maka dapat disimpulkan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang dipakai oleh anggota-anggota organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal perusahaan/organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi.Berikut adalah beberapa fungsi budaya organisasi yang dijelaskan oleh beberapa ahli.Menurut Nawawi (2013, hal. 80) budaya organisasi bermanfaat sebagai salah satu unsur yang dapat menekan tingkat *turn over* karyawan, sebagai pedoman dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan intern perusahaan, untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan organisasi dari ciri khas yang dimiliki di tengah-tengah organisasi yang ada di masyarakat, sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan organisasi perusahaan, dan dapat membuat program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari seluruh jajaran sumber daya manusia.Dan menurut Mangkunegara (2017, hal. 123) fungsi budaya organisasi dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi koperasi.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (Tika 2010, hal. 13) membagi empat fungsi budaya organisasi, yaitu memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, memudahkan komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Adapun menurut Robbins (Ardana,*dkk*,2008, hal. 174) mengatakan bahwa fungsi budaya organisasi

adalah sebagai berikut berperan sebagai tapal batas, sebagai identitas bagi anggota, mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas, memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi, sebagai pemandu dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggotanya.

Dari fungsi budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai identitas organisasi kepada karyawannya, sebagai sebagai salah satu unsur yang dapat menekan tingkat *turn over* karyawan, sebagai pedoman dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan intern perusahaan, untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan organisasi dari ciri khas yang dimiliki di tengah-tengah organisasi yang ada di masyarakat, sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan organisasi perusahaan, dan dapat membuat program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari seluruh jajaran sumber daya manusia, dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi koperasi, memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, memudahkan komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, berperan sebagai tapal batas, sebagai identitas bagi anggota, mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas, memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi, sebagai pemandu dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan, sebagai mekanisme pembuat makna

dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggotanya.

c. Faktor Budaya Organisasi

Dalam hal budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai positif berkinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan.Menurut menurut Luthans (Tika2010, hal. 109) faktor- faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.Sedangkan menurut Jones (Ardiana,*dkk*2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi dibentuk melalui interaksi empat faktor utama faktor karakter perorangan, faktor etika perusahaan, faktor pembagian hak, dan faktor struktur organisasi.

Adapun menurut Arianty,*dkk*, (2015, hal. 163) budaya perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor kebijakan perusahaan, gaya perusahaan, dan jati diri perusahaan. Menurut Tika (2010, hal. 16) faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, yaitu, lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual/upacara, jaringan budaya.Sehingga dapat disimpulkan faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi antara lain kebersamaan dan intensitas, faktor karakter perorangan, faktor etika perusahaan, faktor pembagian hak, dan faktor struktur organisasi, kebijakan perusahaan, gaya perusahaan, dan jati diri perusahaan, lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual/upacara, jaringan budaya.

d. Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-

organisasi lain.Menurut Robbins (Riani 2011, hal. 9) karakteristik budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan adalah kepemimpinan, inovasi, inisiatif individu, toleransi terhadap resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi. Menurut Robbins (Nawawi 2013, hal. 7) mengemukakan ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi tim, agresif, dan stabil.

Sedangkan menurut Robbins (Ardana, *dkk*,2008, hal. 171) mengemukakan bahwa ada tujuh dimensi yang secara keseluruhan menangkap hakikat budaya organisasi sebagai berikut inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.Adapun menurut Robbins dalam (Tika 2010, hal. 10) indikator budaya organisasi sebagai berikut inisiatif individual**,** toleransi terhadap tindakan berisiko**,** pengarahan,integrasi**,** dukungan manajemen**,** kontrol, identitas, sistem imbalan**,** toleransi terhadap konflik**,** danpola komunikasi

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan dapat menjadi sebuah tolak ukur membuat para karyawan nyaman dalam perusahaan itu demi untuk memajukan perusahaan. Maka dapat disimpulkan indikator budaya organisasi yaitu kepemimpinan, inovasi, inisiatif individu, toleransi terhadap resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem

penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi, inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi tim, agresif, dan stabil.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.Setiap individu biasanya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan diman para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, mereka akan bersikap positif bila merasa sudah puas atau akan bersikap negatif bila merasa tidak puas. Kepuasan kerja tersebut tentu saja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain.

Handoko (Agustini2011, hal. 49)menyatakan bahwa kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.Sedangkan menurut Maarif dan Kartika (2014, hal. 60) kepuasan kerja adalah sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya.Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunujukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Porter (Ardana, *dkk,*2008, hal. 23) yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual).Kemudian menurut Hasibuan (Arda, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau mencintai pekerjaannya dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang.Misalnya pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Keberhasilan sebuah organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan puas. Bentuk program perkenalan berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada karyawan yang lebih mengutamakan dari balas jasa, walaupun balas jasa sangat penting.Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi para karyawan itu sendiri.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.Faktor-fakor tersebut dapat memberikan

kepuasan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Menurut Sutrisno (Arda, 2017) faktor-faktor/dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.Sedangkan menurut Herzberg (Ardana, *dkk*,2008, hal. 23) ada lima aspek,sebagai berikut kompensasi, promosi (peningkatan jabatan), lingkungan fisik (ventilasi, warna, penerangan, bunyi dan lain-lain), lingkungan non fisik (hubungan kerja dengan atasan-bawahan, ataupun rekan sekerja, kesempatan dalam pengambilan keputusan), dan karakteristik pekerjaan (variasi pekerjaan, prospek pekerjaan).

Adapun menurut Agustini (2011, hal. 56) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor-faktor individu, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor lingkungan non fisik kerja.Kemudian menurut Novliadi (Maarif & Kartika 2014, hal. 55) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti berikut ini faktor individual dan faktor di luar individu (eksternal).

Dari faktor diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja.Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial, kompensasi, promosi (peningkatan jabatan), lingkungan fisik (ventilasi, warna, penerangan, bunyi dan lain-lain), lingkungan non fisik (hubungan kerja

dengan atasan-bawahan, ataupun rekan sekerja, kesempatan dalam penga,bilan keputusan), dan karakteristik pekerjaan (variasi pekerjaan, prospek pekerjaan).

c. Indikator kepuasan kerja

Tolak ukur tingkat krja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Menurut Suryahadi (2015) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.Adapun indikatornya yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung.

Kemudian indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David (Ma'ruf, 2016), yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap supervisor. Menurut Agustini (2011, hal. 50) adapun indikator yang menentukan kepuasan kerja seseorang dalam bekerja adalah pekerjaan yang menantang, imbalan yang setimpal, iklim kerja yang mendukung, dan mitra kerja yang mendukung.Sedangkan menurut Maarif dan Kartika (2014, hal. 65) indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kesempatan promosi, kemampuan penyelia, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Oleh karena itu dapat disimpulkan indikator kepuasan kerja meliputi yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang

pantas, rekan kerja yang mendukung, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap supervisor.

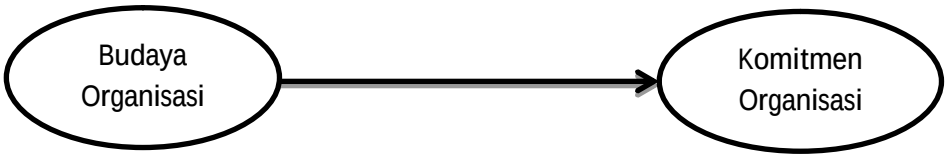
B. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian yang berkenaan pada judul " Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap KomitmenOrganisasional Karyawan" yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianty (2018) menyimpulkan bahwa adanya berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi.

Budaya organisasi erat kaitannya dengan komitmen organisasi karena apabila budaya organisasinya rendah dari pegawai itu sendiri maka rasa tanggungjawab untuk mengerjakan pekerjaan pun juga renda sehinggapegawai tersebut tidak setia dan tidak loyalitas ke perusahaannya atau tidak memiliki komitmen organisasi yang baik.



GAMBAR II.1
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

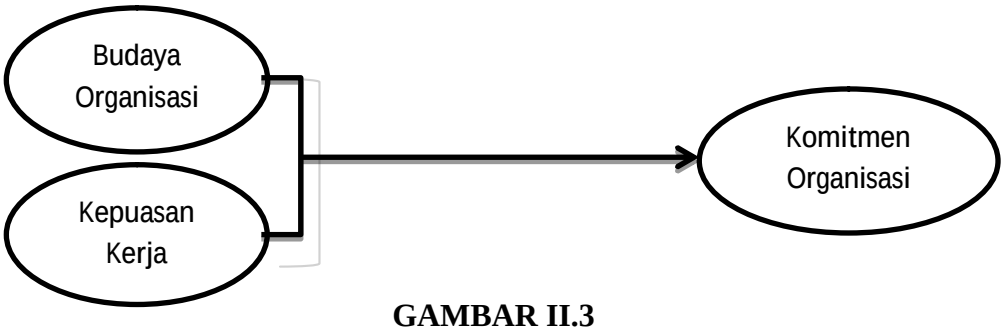
Karyawan pada umumnya menginginkan pekerjaan yang menarik dan memuaskan, gaji yang tinggi, kondisi kerja yang nyaman, rekan kerja yang ramah dan menyenangkantetapi ada pula yang menyebutkan alasan utama memilih organisasi untuk tempat bekerja karena adanya hubungan kerja yang baik dan namun baik perusahaan.Kepuasan kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasional

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Puspitawati & Riana (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.Komitmen organisasi ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik. Karena semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula dan tidak akan ada rasa ingin pindah ke perusahaan lain.

GAMBAR II.2
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.



GAMBAR II.3
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT.Telkom Regional I Sumatera.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT.Telkom Regional I Sumatera.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT.Telkom Regional I Sumatera.

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Untuk pengambilan data yang telah dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatifadalah pendekatan yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau guna lebih mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.Menurut Sugiyono (2016, hal 8) Penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan unutk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Defenisi Operasional Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuahpenelitian.Variabel dalam penelitian ini ditentukan bedasarkan landasan teori yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Regional I Sumatera yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin, SH No. 2 Medan 20111.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember sampai dengan bulan April 2019.

Tabel III.2
Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu penelitian									
	Nov			Des			Jan			
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4
Pengajuan judul	■									
Pra riset		■								
Pembuatan proposal			■	■						
Bimbingan proposal			■	■						
Seminar proposal					■					
Pengumpulan data										
Penyusunan skripsi										
Bimbingan skripsi										
Sidang meja hijau										

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kembali kesimpulannya. Sugiyono (2016 : 80)

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Telkom Regional I Sumatera yaitu :

Tabel III.3
Populasi Penelitian

No.	Bagian/Departemen	Populasi
1	Human Resource	12
2	Regional Network	28
3	Managed Service Operation	18
4	Regional Operation Center	21
5	Access Management	12
6	Planning,Engineering & Deployment	13
7	Customer Care	13
8	Consumer Marketing	26
9	Payment Collection & Pinance	12
10	Reg Enterprise,Government & Biz Serv	22
11	General Affair	14
12	Business Planning & Performance	16
	Jumlah	207 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut, ,maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Juliandi dkk (2015 : 50)

Rumus yang digunakan dalam sampel yang diambil yaitu dengan menggunakan pendapat Radiani dan Tukiran dan Hidayati (2014:38).

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel dicari

N : jumlah populasi

D : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{207}{207\ (0{,}01)^2 + 1}$$

$$n = \frac{207}{207(0,01)+1}$$

$$n = \frac{207}{2,07+1}$$

$$n = \frac{207}{3,07}$$

n = 67,43

n = 67

Melalui perhitungan rumus *Slovin* diperoleh jumlah sampel sebesar 67 angket, angket tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 67 orang karyawan.

Tabel III.4
Sampel Penelitian

No.	Bagian/Departemen	Populasi	Sampel
1	Human Resource	12	67/207(12) = 4
2	Regional Network Operation	28	67/207(28) = 9
3	Managed Service Operation	18	67/207(18) = 6
4	Regional Operation Center	21	67/207(21) = 7
5	Access Management	12	67/207(12) = 4
6	Planning,Engineering & Deployment	13	67/207(13) = 4
7	Customer Care	13	67/207(13) = 4
8	Consumer Marketing	26	67/207(26) = 8
9	Payment Collection & Pinance	12	67/207(12) = 4
10	Reg Enterprise,Government & Biz Serv	22	67/207(22) = 7
11	General Affair	14	67/207(14) = 5
12	Business Planning & Performance	16	67/207(16) = 5
	Jumlah	207	67 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Questioner)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (Questioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan

perusahaan PT. Telkom Regional I Sumatera dengan menggunakan ***skala likert*** dalam bentuk ***checklist,*** dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table sebagai berikut :

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju / SS	5
Setuju / S	4
Kurang Setuju / KS	3
Tidak Setuju / TS	2
Sangat Tidak Setuju / STS	1

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan.

2. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik ***korelasiproduct moment*** dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n\sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{\sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Juliandi (2015:77)

Keterangan :

n	: banyaknya pasangan pengamatan
$\sum xi$	: jumlah pengamatan variabel x
$\sum yi$	: jumlah pengamatan variabel y
$(\sum xi^2)$	: jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum yi^2)$	: jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum xi)$	: kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum yi)$	: kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xiyi$	: jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai profitabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai dan nilai positif maka butir dan pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

a. Kriteria pengujian validitas instrument

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}. Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ = valid dan nilai sig (2-tailed 0,05 = tidak valid).

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 67 lembar angket (kuisioner) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrument yang tepat/benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang benar/tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Pengujian validitas tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan dk = n-k (dimana k adalah 2, yaitu item kuisioner dan total item kuisioner) = n – 2 = 67 – 2 = 65, maka

r_{tabel} = 0,325. Jika koefisien korelasi (rxy) 0,325 maka butir dalam pernyataan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} 0,325 dinyatakan valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_1), 10 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X_2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasional karyawan (Y). Hasil analisis sitem ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel III.6
Uji Validitas Variabel X_1 (Budaya Organisasi)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,471	0,000	Valid
2	0,513	0,000	Valid
3	0,647	0,000	Valid
4	0,656	0,000	Valid
5	0,594	0,000	Valid
6	0,469	0,000	Valid
7	0,606	0,000	Valid
8	0,573	0,000	Valid
9	0,491	0,000	Valid
10	0,512	0,000	Valid

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,533	0,000	Valid
2	0,436	0,000	Valid
3	0,562	0,000	Valid
4	0,565	0,000	Valid
5	0,436	0,000	Valid
6	0,616	0,000	Valid
7	0,664	0,000	Valid
8	0,666	0,000	Valid
9	0,602	0,000	Valid
10	0,675	0,000	Valid

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Y (Komitmen Organisasional Karyawan)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,507	0,000	Valid
2	0,580	0,000	Valid
3	0,678	0,000	Valid
4	0,606	0,000	Valid
5	0,417	0,000	Valid
6	0,486	0,000	Valid
7	0,596	0,000	Valid
8	0,580	0,000	Valid
9	0,576	0,000	Valid
10	0,446	0,000	Valid

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk

mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu kewaktu.Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan insrumen yang handal dan dapat dipercaya.Juliandi, dkk (2013 : 83)

Rumus Cronbach Alpha :

$$r = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Sumber : Juliandi, dkk (2015:82)

Keterangan :

r : Reabilitas instrument (cronbach alpha)

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Variabel total

Dengan kriteria :

a. Jika nilai cronbach alpha $\geq$ 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

b. Jika nilai cronbach alpha $\leq$ 0,6 maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 12) yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik

kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji *korelasi product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software statistic* SPSS.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi untuk memprediksikan perubahan variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\gamma = \alpha + b_1 xi_1 + b_2 x_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2017:192)

Keterangan :

γ : Kinerja karyawan
α : Konstanta
$b_1 b_2$: Koefesien regresi
x_1 : Budaya organisasi
x_2 : Kepuasan kerja
e : Kesalahan pengganggu/*Error Term*

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 160) Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah model regrensi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu

a. Uji Normalitas Data

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah

memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.Metode yang dapat dipakai untuk normalitas yaitu analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titi) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Gejala Multikolinearitas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada pengguna persamaan regresi berganda adalah *multikolinearitas,* yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation faktor (VIF).*Jika nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Gejala Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 161) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas antara lain yaitu metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendekati gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t yaitu untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

a. Bentuk pengujian

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Kriteria pengambilan keputusan

H_0diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada α = 5%

H_1diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada α = 5%

Dengan uji statistik korelasi adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{}{}$$

Sumber : Sugiyono (2017:187)

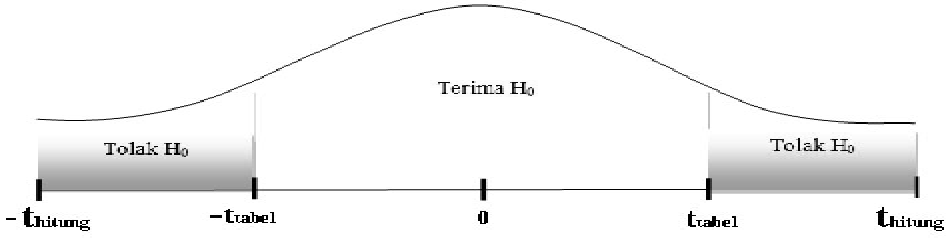
Keterangan :

r : korelasi xy yang ditemukan

n : jumlah sampel

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan

Dengan kriteria uji dengan distribusi kurva normal t yaitu :



Gambar III.1
Uji Signifikansi "t"

4. Uji Signifikansi (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Penguji ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level taraf nyata 0,05 ( ). Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumus hipotesa sebagai berikut :

a. Bentuk Pengujian

: = = 0, artinya variabel bebas secara simultan (dan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Kriteria pengambilan keputusan

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dengan uji statistic distribusi F yaitu :

$$F_H = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2017:192)

Keterangan :

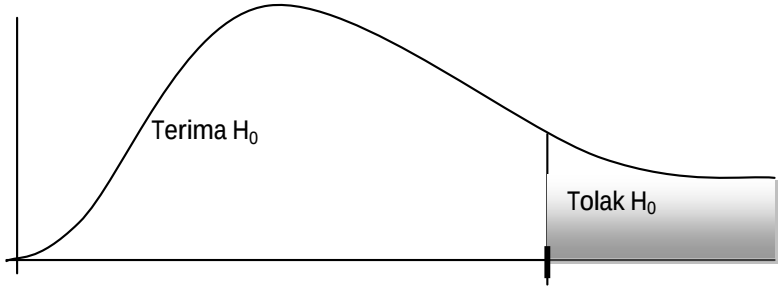
R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen (bebas)

n : Jumlah sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Dengan kriteria uji distribusi kurva normal F yaitu :



Gambar III.2

Uji Signifikansi "F"

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persen variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$D = r^2 \text{ x } 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan :

D : koefisien determinasi

r : nilai korelasi berganda

100% : persentase konstribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1, 10 pertanyaan untuk variabel X_2, 10 pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X_1 adalah budaya organisasi, variabel X_2 adalah kepuasan kerja, variabel Y adalah komitmen organisasional karyawan. Angket yang disebarkan kepada 67 karyawan Telkom Regional I Sumatera sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan penilaiannya sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasional karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Identitas Responden

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan kepada 67 responden, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel IV-2
Presentase Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-Laki	46 orang	68,7%
2	Perempuan	21 orang	31,3%
	Jumlah	67 orang	100%

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang (68,7%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (31,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki dominan daripada responden perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar jabatan yang ada menuntut karyawan untuk lebih fleksibel keberbagai tempat yang pada umumnya lebih banyak disanggupi oleh karyawan laki-laki.

2) Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase bedasarkan kelompok usia dari 67 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Presentase Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentasi %
1	21-30 Tahun	16	23,9 %
2	31-40 Tahun	48	71,6 %
3	41-50 Tahun	3	4,5 %
	Jumlah	67 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun berjumlah 48 orang (71,6%), usia 21-30 tahun berjumlah 16 orang (23,9%), sedangkan usia 41-50 tahun berjumlah 3 orang (4,5%).

3) Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase bedasarkan kelompok masa kerja dari 67 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Presentase Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase %
1	1-5	8	11,9 %
2	6-10	7	10.4 %
3	11-15	27	40,3 %
4	16-20	25	37,3 %
	Jumlah	67 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah dengan masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 27 orang (40,3%), masa kerja 16-20 tahun berjumlah 25 orang (37,3%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 8 orang (11,9%), dan masa kerja yang 6-10 tahun sebanyak 7 orang (10,4%).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasional karyawan (Y). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

1) Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variable budaya organisasi yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Alternatif Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	10	14,9	36	53,7	6	9,0	10	14,9	5	7,5	67	100
2	11	16,4	32	47,8	14	20,9	8	11,9	2	3,0	67	100
3	15	22,4	34	50,7	10	14,9	6	9,0	2	3,0	67	100
4	15	22,4	33	49,3	7	10,4	10	14,9	2	3,0	67	100
5	18	26,9	33	49,3	6	9,0	9	13,4	1	1,5	67	100
6	10	14,9	30	44,8	12	17,9	12	17,9	3	4,5	67	100
7	18	26,9	35	52,2	3	4,5	10	14,9	1	1,5	67	100
8	22	32,8	29	43,3	5	7,5	8	11,9	3	4,5	67	100
9	10	14,9	36	53,7	11	16,4	9	13,4	1	1,5	67	100
10	20	29,9	34	50,7	0	0,0	8	11,9	5	7,5	67	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 53,7%.

b) Jawaban responden tentang pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 47,8%.

c) Jawaban responden tentang pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 50,7%.

d) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 49,3%.

e) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 49,3%.

f) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 44,8%.

g) Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 52,2%.

h) Jawaban responden tentang para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 43,3%.

i) Jawaban responden tentang saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 53,7%.

j) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 50,7%.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variable kepuasan kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Alternatif Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
1	10	14,9	45	67,2	9	13,4	3	4,5	0	0,0	67	100
2	12	17,9	42	62,7	7	10,4	6	9,0	0	0,0	67	100
3	16	23,9	29	43,3	16	23,9	5	7,5	1	1,5	67	100
4	14	20,9	42	62,7	2	3,0	9	13,4	0	0,0	67	100
5	12	17,9	31	46,3	12	17,9	10	14,9	2	3,0	67	100
6	8	11,9	25	37,3	18	26,9	13	19,4	3	4,5	67	100
7	19	28,4	31	46,3	6	9,0	7	10,4	4	6,0	67	100
8	21	31,3	32	47,8	7	10,4	5	7,5	2	3,0	67	100
9	16	23,9	32	47,8	11	16,4	6	9,0	2	3,0	67	100
10	15	22,4	33	49,3	4	6,0	12	17,9	3	4,5	67	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Jawaban responden tentang pekerjaan saya tidak berperan penting bagi kemajuan perusahaan ini, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 67,2%.

b) Jawaban responden tentang pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 62,7%.

c) Jawaban responden tentang besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 43,3%.

d) Jawaban responden tentang gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 62,7%.

e) Jawaban responden tentang atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 46,3%.

f) Jawaban responden tentang adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 37,3%.

g) Jawaban responden tentang hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 46,3%.

h) Jawaban responden tentang kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,1%.

i) Jawaban responden tentang semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sam untuk promosi, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 47,8%.

j) Jawaban responden tentang keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 49,3%.

3) Variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel komitmen organsasional karyawan yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-7
Skor Kuesioner Variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
1	8	11,9	40	59,7	6	9,0	10	14,9	3	4,5	67	100
2	12	17,9	35	52,2	10	14,9	8	11,9	2	3,0	67	100
3	14	20,9	34	50,7	13	19,4	4	6,0	2	3,0	67	100
4	14	20,9	37	55,2	4	6,0	10	14,9	2	3,0	67	100
5	17	25,4	30	44,8	10	14,9	10	14,9	0	0,0	67	100
6	9	13,4	28	41,8	12	17,9	14	20,9	4	6,0	67	100
7	18	26,9	35	52,2	4	6,0	9	13,4	1	1,5	67	100
8	17	25,4	33	49,3	8	11,9	5	7,5	4	6,0	67	100
9	13	19,4	31	46,3	12	17,9	9	13,4	2	3,0	67	100
10	21	31,3	30	44,8	3	4,5	8	11,9	5	7,5	67	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Jawaban responden tentang saya akan merasa sangat berbahagia mengahabiskan sisa karir saya di perusahaan ini, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 59,7%.
b) Jawaban responden saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 52,2%.
c) Jawaban responden tentang akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 50,7%.
d) Jawaban responden tentang sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 55,2%.
e) Jawaban responden tentang saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 44,8%.

f) Jawaban responden tentang perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,9%.

g) Jawaban responden tentang saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 49,1%.

h) Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berusaha agar pekerjaan saya maksimal, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.

i) Jawaban responden tentang saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 43,9%.

j) Jawaban responden tentang suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 29,8%.

c. Uji Reliabilitas

Tabel IV-8
Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Budaya Organisasi	734	Reliabel
Kepuasan Kerja	742	Reliabel
Komitmen Karyawan	732	Reliabel

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (□ 0,6). Dapat

disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

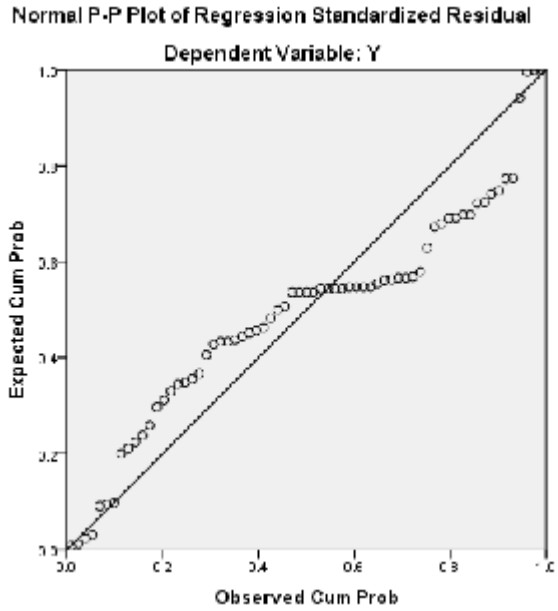
Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakam dalam penelitian adalah model yang terbaik. Maka jika model memilki nilai yang terbaik, hasil regresi dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk pemecahan masalah yang praktis.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennnya memiliki distribusi normal atau tidak Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal.Dalam uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

a) Uji Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.Berdasarkan hasil olahan data menggunak SPSS versi 22 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode Uji Normal P-P Plot adalah sebagai berikut:

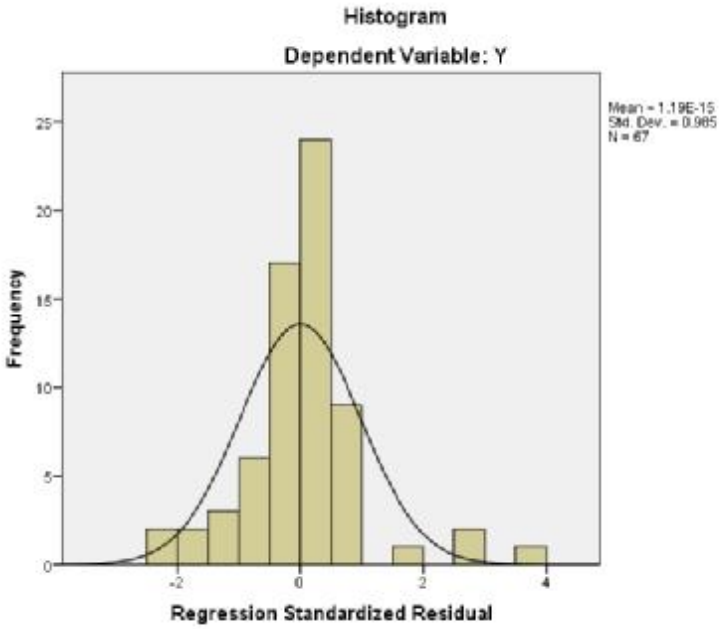


Gambar IV-1
Normalitas Metode Uji Normal P-P Plot

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Grafik Histogram

Uji ini berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah sebuah data berdistribusi normal atau kah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabila grafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil olahan data menggunak SPSS versi 22 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode Uji histogram adalah sebgai berikut:



Gambar IV-2
Normalitas Metode Uji Normal Histogram

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat grafik histogram menunjukkan bahwa variable cenderung normal dikarenakan garis tengah atau titik nol dari diagram hampir mendekati tengah.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukanadanya korelasi yang kuat antara variabel independen.Dalam penelitian inimultikolinearitas menggunakan tolaerance dan VIF (Varians Information Factor).Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor / VIF) yang tidak melebihi 10.

Tabel IV-9
Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.754	2.888		.261	.795		
	X1	.636	.071	.652	8.968	.000	.805	1.242
	X2	.337	.073	.333	4.586	.000	.805	1.242

a. Dependent Variable: Y

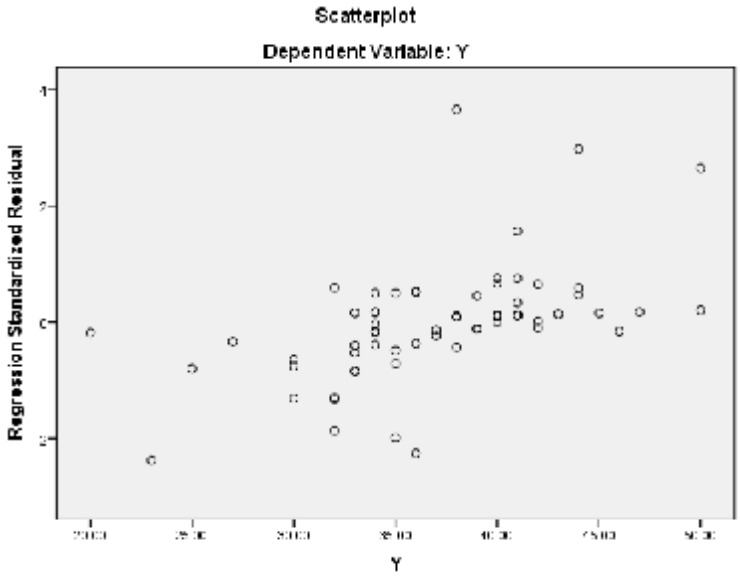
Dari data tabel diatas dapat diketahiu bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

a) Nilai tolerance budaya organisasi (X_1) sebesar 0.805 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,242 < 10, maka variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
b) Nilai tolerance kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,805 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,242 < 10, maka variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
c) Nilai tolerance komitmen organisasional karyawan (Y) sebesar 0,754 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,888 < 10, maka variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu

kepengamatan yang lain.Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebuthomokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.Dasar pengambilan keputusan nya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebardiatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3
Uji Heterokedasitas Uji Scatterplot

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

3. Uji Hipotesis

a) Metode Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji variabel bebas (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja) dan variabel terikat (Komitmen Organisasional Karyawan).

Hasil pengujian regresi linear berganda yaitu :

Tabel IV-10
Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.754	2.888		.261	.795
	BUDAYA ORGANISASI	.636	.071	.652	8.968	.000
	KEPUASAN KERJA	.337	.073	.333	4.586	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

Sumber :Diolah SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$Y = 0{,}754 + 0{,}636\ X_1 + 0{,}337\ X_2$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional Karyawan

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepuasan Kerja

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Komitmen

Organisasional Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika budaya organisasi dan kepuasan kerja diasumsikan sama dengan nol maka komitmen organisasional karyawan bernilai sebesar 0,754.
2. Hasil data 0,636 dan jika budaya organisasi dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan komitmen sebesar 0,636 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Hasil data 0,337, jika kepuasan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan komitmen sebesar 0,337 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Bentuk pengujian :

- Tolak H0 jika nilai probabilitas ≤ 0.05 (Sig,≤ α0,05) atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- Terima H0 jika nilai probabilitas □ 0,05 (Sig, □ α0,05) atau t_{hitung}□ t_{tabel}

(a) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi (X_1) secara individual terhadap komitmen karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 22, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Table IV-11
Hasil Uji-t X_1 dan Y
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.754	2.888		.261	.795
	Budaya Organisasi	.636	.071	.652	8.968	.000
	Kepuasan Kerja	.337	.073	.333	4.586	.000

a. Dependent Variable:Komitmen Organisasi Karyawan

Dari tabel IV-10 diatas, tentang pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap komitmen karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} □ t_{tabel} , dengan demikian hasil menunjukkan tidak seperti ysng ketentuan dari yang diminta, yaitu 8,968 □ 7,153 dengan probabilitas sig 0,002 □ α 0,005. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan (Y).

(b) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja (X_2) secara individual terhadap komitmen karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengelolahan data SPSS for windows versi 22, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Table IV-12
Hasil Uji-t X_2 dan Y
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.754	2.888		.261	.795
	Budaya Organisasi	.636	.071	.652	8.968	.000
	Kepuasan Kerja	.337	.073	.333	4.586	.000

a. Dependent Variable:Komitmen Organisasi Karyawan

a. Dependent

Dari tabel IV-11 diatas, tentang pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} □ t_{tabel} , dengan demikian hasil menunjukkan tidak seperti ysng ketentuan dari yang diminta, yaitu 4,586 □ 2,771 dengan probabilitas sig 0,002 □ α 0,005. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan (Y).

a) Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table IV-13
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1568.012	2	784.006	85.557	.000[b]
	Residual	586.465	64	9.164		
	Total	2154.478	66			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan tabel diatas, dapat dietahui bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena tingkat signifikansinya sebesar 0,000 □ 0,005.

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853[a]	.728	.719	3.02713

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Dari tabel diatas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,853 bernilai positif, artinya hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan sangat kuat. Sedangkan nilai R-Square adalah 0,728 atau menunjukkan sekitar 72,8% variabel komitmen (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 72,8% sementara 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dari pengujian tersebut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Budaya organisasi secara parsial memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 0,005, ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada Telkom Regional I Sumatera. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Witjaksono (2013) menyimpulkan bahwa adanya berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi dengan angka signifikansi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Secara parsial kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 < 0,005 ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada Telkom Regional I Sumatera. Hal ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan akan memberikan dampak positif pada

peningkatan komitmen karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Puspitawati & Riana (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional mempunyai hubungan positif dengan angka signifikansinya yaitu

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Orgaisasional Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada Telkom Regional I Sumatera yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 85,557 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,090. Karena F_{hitung} □ F_{tabel} maka Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh budaya organisasi sebesar 72,8% terhadap komitmen organisasional karyawan. Sedangkan 27,8% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

Dengan demikian dapat disimpulkan adanya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada Telkom Regional I Sumatera. Sedangkan R-Square adalah 0,728 atau 72,8%, menunjukkan sekitar 72,8% variabel Y (komitmen karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel Y (komitmen karyawan) adalah 72,8%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai F pada tabel diatas adalah 85,557 dengan sig 0,000 □ α0.05 menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima, berarti budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan (Y) pada taraf α0.05. Penelitian ini menerima hipotesis, yakni budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada Telkom Regional I Sumatera dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf α = 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti setelah dilakukan pengujian dan analisa maka dapat dipastikan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen karyawan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Telkom Regional I Sumatera, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 8,968 □ 7,153, maka dapat diartikan tidak adanya pengaruh variabel bebas X_1 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasional Karyawan) pada Telkom Regional I Sumatera.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang ditunjukkan oleh nilai ini t_{hitung} 4,586 □ 2,771, maka dapat diartikan adanya pengaruh variabel bebas X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasional Karyawan) pada Telkom Regional Sumatera.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel,}$ yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} 85,557 □ F_{tabel} 2,974, maka dapat diartikan adanya pengaruh X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasional Karyawan) pada Telkom Regional I Sumatera.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dapat diebrikan sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi agar penerimaan karyawan terhadap budaya organisasi semakin baik sehingga komitmen organisasional karyawan meningkat.
2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan hal yang menyangkut kepuasan kerja terutama pada pekerjaan itu sendiri dimana pekerjaan yang dilakukan kurang memberikan kepuasan terhadap karyawan. Merotasi karyawan bias jadi solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa tertantang dengan pekerjaan barunya sehingga meningkat pula komitmen organisasionalnya.
3. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan cara meningkatkan internalisasi budaya kepada karyawan lebih baik lagi seperti menempelkan tulisan nilai-nilai organisasi di dinding-dinding ruangan kerja, selain itu kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan lagi dengan cara memberikan variasi pekerjaan kepada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.

Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, *28*(2), 79–88.

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *I;Miah Manajemen & Bisnis*, *18*(1), 45–60.

Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. A. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Grahailmu.

Ardiana, L. R., Haryadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal Of Social and Industrial Psychology*, *2*(1), 1–9.

Arianty, N., Bismala, L., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.

Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Silence pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar. *Manajemen Unud*, *6*(1), 289–316.

Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif (Studi pada Karyawan PT.Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, *4*(3).

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Lanjar, F. A., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong). *Administrasi Bisnis (JAB)*, *43*(1).

Ma'ruf, M. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Ilmiah Manajemen*, *2*(1), 80–95.

Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). *Manajemen Pelatihan*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *1*(1), 9–25.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.

Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Studi Manajemen Dan Organisasi*, *11*, 78–91.

Prihartono, R. W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada Karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. *Ilmu Manajemen*, *1*(3).

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *8*(1), 68–80.

Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Kencana.

Sari, T. K., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Ilmu Manajemen*, *1*(3), 827–836.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryahadi, Y. W. (2015). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel. *Agora*, *3*(2), 625–630.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Kencana.

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sidomuncul Kaligawe Semarang). *Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, *19*(2), 170–187.

Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tobing, D. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara. *Manajmen Dan Kewirausahaan*, *11*(1), 31–37.

Usmany, T. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Administrasi Bisnis (JAB)*, *37*(2), 38–44.

Utaminingsih, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.