

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh:

LILY SUNDARI
NPM. 1305160494



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

LILY SUNDARI (1305160494), Penagruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, 2017

Komitmen organisasi merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya bertahan atau pindah dalam bekerja. Dimana apabila komitmen organisasi tersebut masih kurang didalam diri para karyawan maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seorang karyawan. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan komitmen organisasi para karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 66 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sensus sampling atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan.

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa, pertama budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Kedua kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Ketiga budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel III-2 Skala Likert	37
Tabel III-3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	38
Tabel III-4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel III-5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi...	39
Tabel III-6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	40
Tabel III-7 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)	41
Tabel III-8 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y).....	41
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert	47
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV-3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV-4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel IV-5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)	50
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	51
Tabel IV-8 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	52
Tabel IV-9 Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel IV-10 Koefisien Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel IV-11 Uji t	57

Tabel IV-12 Uji t	58
Tabel IV-13 Uji F	59
Tabel IV-14 Koefisien Determinasi (R-Square)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi...	25
Gambar II-2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	35
Gambar II-3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	36
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas	53
Gambar IV-2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Komitmen organisasi merupakan masalah penting yang perlu diangkat, karena mobilitas tingkat keluar pegawai yang bekerja di PT . Pelindo I Medan sangat mempengaruhi kualitas kerja para pegawai. Bagi pegawai 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 pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan akan menunjang pegawai tersebut untuk meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja. Minner dalam Sopiah (2008, hal. 156) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai suatu sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Stum dalam Sopiah (2008, hal. 164) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: “budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, kinerja”. Apabila

faktor diatas di terapkan dengan baik maka akan meningkatkan kerja pegawai.

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 organisasi akan menjadi identitas dari organisasi tersebut. Stum dalam Sopiah (2008, hal. 164) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: “budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, kinerja”. Apabila faktor diatas di terapkan dengan baik maka akan meningkatkan kerja pegawai.

Masih rendahnya komitmen organisasi sebagai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga mempengaruhi tingkat kepercayaan mereka. Disamping itu kepuasan kerja juga mempengaruhi organisasi pegawai, dimana kepuasan kerja adalah rendahnya tingkat kepuasan atau adanya rasa ketidakpastian dalam bekerja, sehingga menyebabkan lambatnya penyelesaian kerja. Didalam sebuah perusahaan tingkat kedudukan budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat berperan penting untuk dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan dan meningkatkan rasa komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Robbins dalam Sopiah (2008, hal. 128) menyatakan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan yang membedakan antara satu organisasi dengan lainnya.

Kepuasan kerja diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi komitmen kerja karyawan secara keseluruhan. Handoko dalam Sutrisno (2009, hal. 75) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari hasil prariset yang dilakukan di PT . Pelindo I Medan terdapat beberapa masalah. Salah satu masalah yang ada adalah masalah budaya organisasi. Dimana kurangnya etika kerja dan sikap beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga mempengaruhi keadaan budaya organisasi dalam perusahaan. Masih adanya pegawai yang keluar masuk perusahaan pada saat jam kerja berlangsung dan banyak juga pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja atau menambah-nambah jam istirahat mereka.

Ada juga masalah kepuasan kerja. Dimana masih adanya pegawai yang merasa kurang puas atas fasilitas yang diberikan perusahaan. Fasilitas yang dimaksud ialah dari segi ruangan kerja serta peralatan kerja yang biasa digunakan oleh para pegawai dalam bekerja. Selain itu masalah yang lain adalah komitmen organisasi, dimana terdapat kecenderungan pada komitmen organisasi pegawai yang mulai menurun pada PT. Pelindo I Medan. Masih rendahnya komitmen organisasi sebagai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga mempengaruhi tingkat kepercayaan mereka.

Dengan dasar pemikiran di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi: “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada PT . PELINDO I Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang ditemukan pada PT . Pelindo I Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tingkat komitmen organisasi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.
2. Masih rendahnya budaya organisasi didalam perusahaan dalam hal peraturan serta perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
3. Masih ada pegawai yang merasa kurang puas atas pemenuhan kebutuhan yang diberikan dan situasi kerja yang kurang nyaman di dalam perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi faktor-faktor yang akan diteliti. Hanya pada masalah budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasi. Dan penelitian ini dilakukan pada para pegawai yang berada di PT . Pelindo I Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT . Pelindo I Medan ?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT . Pelindo I Medan ?
- c. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT . Pelindo I Medan ?

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 pegawai pada PT . Pelindo I Medan.
- b. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT . Pelindo I Medan.
- c. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT . Pelindo I Medan.

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

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan bertahap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja. Porter et.al dalam Didit Darmawan (2013, hal. 168) menyatakan: “komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Mowday dalam Sopiah (2008, hal.155) menyebutkan bahwa: “komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. Sedangkan Mowday et.al dalam Edi Sutrisno (2011, hal. 295) menyatakan bahwa: “komitmen organisasi adalah upaya untuk kepentingan tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, dalam komitmen organisasi

tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Maka pada intinya dari beberapa pengertian komitmen organisasi dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan. Dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tanggung jawab dan kinerja yang memuaskan untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor.

Stum dalam Sopiah (2008, hal. 164) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- 1) Budaya keterbukaan, yaitu perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan keterbukaan dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

- 2) Kepuasan kerja, yaitu perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang, yaitu kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemampuan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.
- 4) Arah organisasi, yaitu berisi petunjuk tentang apa yang diusahakan untuk tidak dilanggar dan ingin dicapai oleh perusahaan.
- 5) Kinerja, yaitu suatu kinerja yang menunjukkan adanya kesesuaian yang timbul antara harapan dan imbalan.

David dalam Sopiah (2008, hal. 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Faktor personal: misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dll.
- 2) Karakteristik pekerjaan: misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dll.
- 3) Karakteristik struktur: misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.

- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berkelainan.

Maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal, faktor organisasional yang bukan dari dalam organisasi adalah hal-hal yang dapat menunjang berhasilnya tujuan dari komitmen organisasi agar dapat mencapai tujuan baik bagi individu tersebut dan bagi perusahaan.

c. Arti Penting Komitmen Organisasi

Peran komitmen organisasi sangatlah memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu dengan adanya komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif yang dapat menunjang pencapaian tujuan dalam organisasi.

Seperti yang dikemukakan Hunt dan Morgan dalam Sopiah (2008, hal. 158) peran penting dalam komitmen organisasi dapat disimpulkan dengan ditandai adanya:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Kanter dalam Resi Yudhaningsih (2011, hal. 42) mengemukakan ada tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitmen*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi
- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya, norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

Jadi, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam organisasi, loyal terhadap organisasi, berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung organisasi dalam jangka waktu yang lama.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008, hal. 157) mengemukakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal seharusnya dilakukan.

Konsep komitmen pada organisasi yang tercantum dalam penelitian ini diadaptasi dari Lincoln dalam Sopiha (2008, hal. 156) meliputi yaitu:

- 1) Kemampuan

Kemampuan karyawan untuk bekerja lebih giat dan sekuat tenaga demi tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan, dengan adanya kemampuan dari para karyawan paling tidak untuk memprediksi tingkah laku karyawan dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Disamping itu karyawan akan memiliki perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

- 2) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi kepada perusahaan tercermin pada sikap dan tingkah laku

dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang disepakati bersama.

3) Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tertentu akan merasa bangga bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa organisasi memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Disamping itu karyawan menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat. Dan lebih jauh karyawan yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan terjemahan dari “*organization culture*” atau “*corporate culture*” yang didefinisikan dalam berbagai pengertian. Pengertian beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Robbins dan Judge dalam Danang Sunyoto (2012, hal. 225) menyatakan bahwa: “budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.”

Robert dan Kinicki (2003, hal. 79) mendefinisikan: “Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut

rasakan dan pikirkan terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”. Robbins (2006, hal. 721) menyatakan: “budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut dan anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.” Dari berbagai definisi tersebut pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat berperan penting dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, maka dapat dilihat dari sisi fungsi budaya organisasi yang berbeda dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Robbins (2003, hal. 311) fungsi budaya organisasi adalah:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Hal itu berarti bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Robert dan Kinicki (2003, hal. 83) budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya
- 2) Memudahkan komitmen organisasi
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberdaannya.

Menurut P. Tika (2011, hal. 14) fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem social
- 4) Sebagai mekanisme control dalam memadu membentuk sikap serta perilaku karyawan
- 5) Membentuk perilaku bagi para karyawan
- 6) Sebagai alat komunikasi
- 7) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Dari fungsi budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi/budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi.

c. Faktor Budaya Organisasi

Dalam hal budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai positif berkinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Krisdarto dalam Didit Darmawan (2013, hal. 150) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

- 1) *Observed behavioral regularities when people interact*, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan, dan tradisi yang ada. Serta ritual para karyawan untuk menghadapi berbagai macam situasi.
- 2) *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi.
- 3) *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya.
- 4) *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan dan pemegang saham.

- 5) *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam organisasi (the ropes), hal-hal apa saja yang harus di pelajari karyawan baru agar dapat di terima diorganisasi tersebut.
- 6) *Climate*, yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi atasan dengan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain.
- 7) *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi untuk menyelesaikan tugasnya dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi ke generasi lainnya.
- 8) *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigm*, yaitu adanya suatu kesamaan “*frame*” yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan karyawan, dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi.
- 9) *Shared Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari.
- 10) *Root Metaphors or Integrating Symbols*, yaitu ide-ide, perasaan, dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan, tata ruang kerja, dan materi artifacts lainnya. Hal ini merefleksikan respon emosional dan estetika anggota organisasi, selain kemampuan kognitif atau kemampuan evaluative anggota organisasi.

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 Luthans dalam Sopiah (2008, hal. 129) karakteristik yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

1) Aturan-aturan perilaku

Aturan-aturan perilaku bahasa, terminology dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.

2) Norma

Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh masyarakat kita kenal dengan adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.

3) Nilai-nilai Dominan

Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan para anggota, misalnya rendahnya tingkat absensi, tingkat produktivitas dan efisiensi dan tingginya disiplin kerja.

4) Filosofi

Filosofi adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya. Seperti “Kepuasan anda telah harapan kami”, “Konsumen adalah raja”.

5) Peraturan-peraturan

Peraturan-peraturan adalah aturan yang tegas dari organisasi. Peraturan baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.

6) Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Sedangkan menurut Ouchi dalam Edi Sutrisno (2011, hal. 13) ada beberapa jenis nilai digunakan untuk mengukur suatu budaya organisasi yaitu:

- 1) Komitmen pada karyawan
- 2) Evaluasi terhadap karyawan
- 3) Karir
- 4) Kontrol/pengawasan
- 5) Pembuatan keputusan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Perhatian pada manusia

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan 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.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Salah satu faktor yang mengganggu kelangsungan hidup perusahaan adalah rendahnya tingkat kepuasan (*job Satisfaction*) atau adanya rasa ketidakpastian dalam bekerja, sehingga menyebabkan pemogokan tenaga kerja dan perlambatan penyelesaian pekerjaan dan pemunduran diri. Hal ini merupakan bagian dari tidak adanya pendapat (income) karyawan, rendahnya prestasi kerja, masalah disiplin kerja dan berbagai kesulitan lainnya. Schemerhorn dalam Didit Darmawan (2013, hal. 58) mendefinisikan bahwa: “kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negative berbagai ragam dimensi tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Handoko dalam Edi Sutrisno (2009, hal. 6) menyatakan bahwa: “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Lock dalam Sopiah (2008, hal. 170) menyatakan bahwa: “kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penelitian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah segala suatu sikap baik atau tidak baiknya terhadap segala bentuk pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

b. Peranan Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2009, hal. 861) tujuan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

- 1) Pertama, manusia berhak diberlakukan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional dan kesehatan psikologis.
- 2) Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Buhler dalam Veithzal Rivai (2009, hal. 861) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan

maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan munculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu dengan mudah diganti-ganti perusahaan dan demikian kurun loyal.

c. 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

Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dalam Husaini Usman (2011, hal. 499-500) ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik

tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang.

2) Imbalan/upah

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunikasi, maka kepuasan berpotensi muncul.

3) Kondisi kerja

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai tempat yang relative dekat dengan tempat tinggalnya, berada dalam fasilitas bersih dan relative modern, dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

4) Mitra kerja

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa

mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Gilber dalam Edi Sutrisno (2009, hal. 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Faktor intristik dari pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek social dalam pekerjaan
- 9) Komunikasi
- 10) Fasilitas

Dari faktor diatas dapat disimpulkan 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.

d. Indikator kepuasan kerja

Tolak ukur tingkat kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Mangkunegara (2007, hal. 117) menyatakan kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2009, hal. 869) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervise
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Selain itu menurut job descriptive index dalam Veithzal Rivai (2009, hal. 800) indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Bekerja pada tempat yang tepat
- 2) Pembayaran yang sesuai
- 3) Organisasi dalam manajemen
- 4) Supervise pada pekerjaan yang tepat
- 5) Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

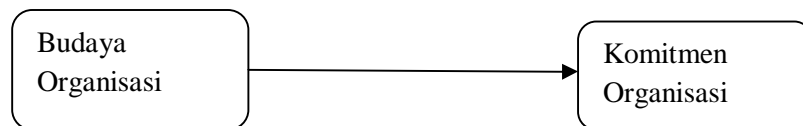
Setiap perusahaan ataupun organisasi di dalam pencapaian tujuan harus memperhatikan komitmen organisasi karena dengan komitmen organisasi yang baik maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dibutuhkan budaya organisasi yang baik.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana Kartika Sari dan Andre D 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.

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



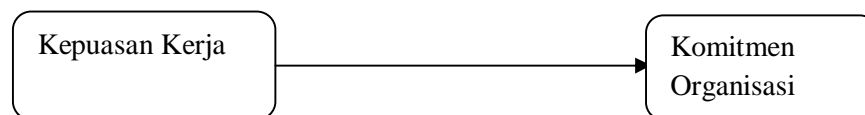
Gambar. 1

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Selain itu ada pendapat dari Luthan dan Ganzach dalam Sopiah (2008, hal. 171) yang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasi. Karyawan pada umumnya menginginkan pekerjaan yang menarik dan memuaskan, gaji yang tinggi, kondisi kerja yang nyaman, rekan kerja yang ramah dan menyenangkan tetapi ada pula yang menyebutkan alasan utama memilih organisasi untuk tempat bekerja karena adanya hubungan kerja yang baik dan nama baik perusahaan.

Hasil penelitian Agustina Numberi dan Margono Setiawan (2013) mengenai pengaruh kondisi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing (Studi pada PT. Bank Papua kantor pusat Jayapura) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 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.

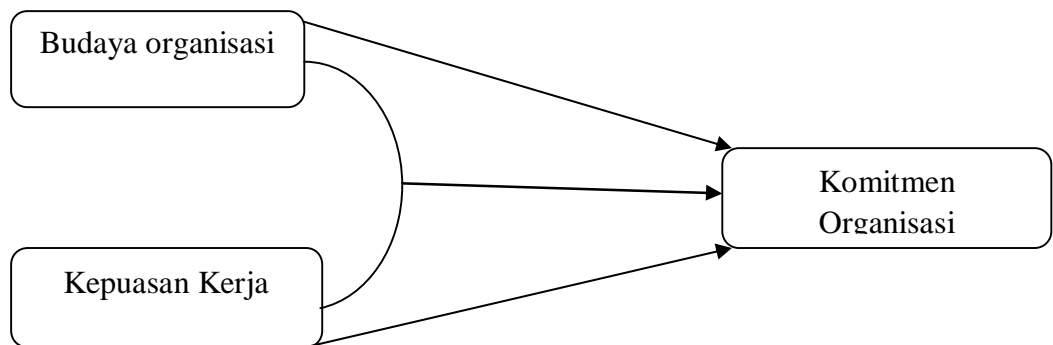


Gambar. 2
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Stum dalam Sopiah (2008, hal. 164) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan.



Gambar. 3 Paradigma Penelitian

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Organisasi**

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT. Pelindo 1 Medan.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT. Pelindo 1 Medan.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT. Pelindo 1 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) kuantitatif yakni: “menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Sedangkan Sugiyono (2009, hal.248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah: “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Pelindo I Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah proses sosialisasi “anggota untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi. Dalam penelitian ini Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya kebiasaan yang terjadi di PT. Pelindo I Medan yang sudah diamankan dalam pengawasan yang ada di PT. Pelindo I Medan.

Tabel
Indikator budaya organisasi

No	Budaya Organisasi
A	Komitmen pada karyawan
B	Evaluasi terhadap karyawan
C	Karir
D	Kontrol/pengawasan
E	Pembuat keputusan
F	Tanggung jawab

Sumber : Edi Sutrisno (2011, hal. 13)

2. Kepuasan Kerja (X2)

Merupakan suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Kondisi kepuasan kerja tersebut dapat diukur melalui aspek. Menurut Wibowo (2013, hal. 135). Untuk mengukur kepuasan kerja menurut *the value percept theory* berdasarkan pandangan Colquitt, LePined, dan Wesson

Tabel

Indikator kepuasan kerja

No	Kepuasan Kerja
A	Menyenangi pekerjaannya
B	Mencintai pekerjaannya
C	Moral kerja
D	Kedisiplinan
E	Prestasi kerja

Sumber : Hasibuan (2008, hal. 22)

3. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi

Tabel

Indikator komitmen organisasi

No	Komitmen Organisasi
A	Kebanggaan
B	Kesetiaan
C	Kemampuan

Sumber : Sopiah (2008, hal. 156)

C. Tempat dan Waktu Penelitian**1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo I Medan yang berlokasi di Jl. Krakatau Ujung No. 100 Medan

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Maret 2017, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel III-1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2016 /2017				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Prariset					
2	Penyelesaian Proposal					
3	Bimbingan Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pengumpulan/Pengolahan Data					
6	Penyusunan Laporan Akhir					
7	Bimbingan Skripsi					
8	Ujian Meja Hijau					

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) 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 kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pada karyawan tetap di kantor PT. Pelindo I Medan yang berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal 116) menyatakan bahwa “sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling. Menurut Sugiyono (2012, hal. 122) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam hal ini peneliti mengambil karyawan di PT. Pelindo I Medan sebagai objek yang berjumlah 66 orang. Adapun persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1+(200 \cdot 0.1^2)} = 66$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 e² = Kelonggaran ketelitian

Jumlah Sampel

No	Departement/Divisi	populasi	Sampel
1	Bidang akuntansi manajemen	30	66/200(30) = 10 Orang
2	Bidang akuntansi keuangan	35	66/200(35) = 11 Orang
3	Bidang kemitraan	30	66/200(30) = 10 Orang
4	Bidang pembendaharaan	15	66/200(15) = 5 Orang
5	Bidang kesejahteraan SDM (P2)	25	66/200(25) = 9 Orang
6	Bidang umum	35	66/200(35) = 11 Orang
7	Bidang perencanaan organisasi SDM (P1)	30	66/200(30) = 10 Orang
	Total	200	66 orang

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan PT. Pelindo I Medan.

2. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteiti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelindo I Medan.

Tabel III-2
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012, hal. 248), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy}	=	Korelasi sederhana antara X terhadap Y
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
$(\sum xi)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum yi)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xiyi$	=	Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel III-3
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.647 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
2	0.671 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
3	0.277 > 0.242	0.024 < 0.05	Valid
4	0.695 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
5	0.515 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
6	0.647 > 0.242	0.000 > 0.05	Valid
7	0.163 > 0.242	0.191 < 0.05	Tidak Valid
8	0.768 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
9	0.042 > 0.242	0.000 > 0.05	Tidak Valid
10	0.695 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.545 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
2	0.678 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
3	0.339 > 0.242	0.005 < 0.05	Valid
4	0.416 > 0.242	0.001 < 0.05	Valid
5	0.449 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
6	0.571 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
7	0.554 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
8	0.020 > 0.242	0.872 > 0.05	Tidak Valid
9	0.587 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
10	0.695 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.080 > 0.242	0.521 > 0.05	Tidak Valid
2	0.537 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
3	0.461 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
4	0.027 > 0.242	0.828 > 0.05	Tidak Valid
5	0.268 > 0.242	0.039 < 0.05	Valid
6	0.005 > 0.242	0.920 > 0.05	Tidak Valid
7	0.666 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
8	0.178 > 0.242	0.152 > 0.05	Tidak Valid
9	0.284 > 0.242	0.021 < 0.05	Valid
10	0.617 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi instrument kuesioner dalam penggunaannya. Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.”

Arikunto dalam Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha 1^2} \right]$$

Dimana:

- r = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \alpha b^2$ = Jumlah varians butir
 $\alpha 1^2$ = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

Sumber : Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 83).

Tabel III-6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,793 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-8
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	9

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,710 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.648	6

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,648 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah Reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis penelitian dengan rumus-rumus dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dimana data penelitiannya berupa angka menggunakan statistik. Adapun nama statistik yang digunakan berupa korelasi sederhana dan korelasi berganda yaitu :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014 hal. 160).

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014 hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery dalam Azuar dkk 2014, hal. 161)

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014 hal. 161).

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono, 2012 hal. 277

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

B_{1, 2} = Koefisien Regresi

E = Standar Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Dimana :

t = Nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

Kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Sumber : Azuar Juliandi dan Irfan (2013)

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi yang tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf

signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika :

- 1) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
- 2) $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal 256)

Dimana:

F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian

- a. Jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Sumber : Azuar Juliandi dan Irfan (2013)

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sudjana 2010, hal. 370)

D = Koefisien determinasi

R_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah budaya organisasi didalamnya terdapat 10 butir pertanyaan, variabel (X2) adalah kepuasan kerja didalamnya terdapat 10 butir pertanyaan dan variabel (Y) adalah komitmen organisasi yang didalamnya terdapat 10 butir pertanyaan. Angket disebarakan kepada 66 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala Likert.

Ketentuan skala Likert berlaku dalam menghitung variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y). dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurang setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2006, hal. 87)

Ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y).

2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai pada PT. Pelindo I Medan yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	43.9	43.9	43.9
	Perempuan	37	56.1	56.1	100.0
Total		66	100.0	100.0	

Sumber. Hasil Data Penelitian (2017)

Data didalam tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, laki - laki adalah responden 43.9 %, sedangkan yang terbesar adalah responden perempuan yakni sebesar 56.1%.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-3
Identitas Responden Berdasarkan

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 tahun	14	21.2	21.2	21.2
	31-40 tahun	32	48.5	48.5	69.7
	>40 tahun	20	30.3	30.3	100.0
Total		66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

Data didalam tabel IV-3 diatas menunjukkan bahwa data jenis usia responden, frekuensi berusia 26-30 tahun sebesar 21.2%, frekuensi mayoritas berusia 31-40 tahun sebesar 48.5%, frekuensi berusia >40 tahun sebesar 30.3%

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-4
Identitas Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	17	25.8	25.8	25.8
S-1	35	53.0	53.0	78.8
S-2	14	21.2	21.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber. Hasil Data Penelitian (2017)

Didalam tabel IV-4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan SMA sebesar 0%, frekuensi D3 (Diploma) sebesar 25.8%, frekuensi mayoritas responden S-1 sebesar 53.0% , frekuensi responden S-2 sebesar 21.2%.

d. Lama Bekerja

Tabel IV-5
Identitas Responden Berdasarkan
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 6 tahun	42	63.6	63.6	63.6
4	24	36.4	36.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber. Hasil Data Penelitian (2017)

Didalam tabel IV-5 diatas menunjukkan bahwa untuk masa kerja 1-3 tahun sebesar 0%, frekuensi 4-6 tahun sebesar 36.4%, frekuensi mayoritas >6 tahun sebesar 63.6%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (Y), deskripsi pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pertanyaan yang diberikan dan dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

a. Variabel Budaya Organisasi

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel budaya organisasi (X1) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

ALTERNATIF JAWABAN X1												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	50.0	33	50.0	0	0	0	0	0	0	66	100
2	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
3	26	39.4	40	60.6	0	0	0	0	0	0	66	100
4	32	48.5	34	51.5	0	0	0	0	0	0	66	100
5	40	60.6	26	39.4	0	0	0	0	0	0	66	100
6	33	50.0	33	50.5	0	0	0	0	0	0	66	100
7	32	48.5	34	51.5	0	0	0	0	0	0	66	100
8	32	48.5	34	51.5	0	0	0	0	0	0	66	100
9	33	50.0	33	50.0	0	0	0	0	0	0	66	100
10	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100

Sumber. Hasil Data Penelitian (2017)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi di PT. Pelindo 1 Medan sangat baik terlihat dari jawaban responden mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sudah berjalan dengan baik di dalam perusahaan. Hal ini

terlihat dari karyawan nya yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Serta adanya kerja sama yang baik antara karyawan dengan karyawan, ataupun karyawan dengan pimpinannya.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-7
Tabel Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

ALTERNATIF JAWABAN X2												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	48.5	34	51.5	0	0	0	0	0	0	66	100
2	35	53.0	31	47.0	0	0	0	0	0	0	66	100
3	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
4	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
5	33	50.0	33	50.0	0	0	0	0	0	0	66	100
6	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
7	35	53.0	31	47.0	0	0	0	0	0	0	66	100
8	35	53.0	31	47.0	0	0	0	0	0	0	66	100
9	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
10	35	53.0	31	47.0	0	0	0	0	0	0	66	100

Sumber. Hasil Data Penelitian (2017)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa para karyawan memiliki kepuasan yang tinggi, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan telah puas akan keamanan dalam bekerja, puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan serta puas terhadap gaji, kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang diberikan kepada karyawannya.

c. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi

ALTERNATIF JAWABAN Y												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	53.0	31	47.0	0	0	0	0	0	0	66	100
2	26	39.4	40	60.6	0	0	0	0	0	0	66	100
3	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
4	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
5	35	53.0	31	47.0	0	0	0	0	0	0	66	100
6	36	54.5	30	45.5	0	0	0	0	0	0	66	100
7	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
8	33	50.0	33	50.0	0	0	0	0	0	0	66	100
9	34	51.5	32	48.5	0	0	0	0	0	0	66	100
10	32	48.5	34	51.5	0	0	0	0	0	0	66	100

Sumber. Hasil Data Penelitian (2017)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan sudah sangat baik dimana terlihat dari keseluruhannya jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik di perusahaan atau kesetiaan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya hingga selesai dan karyawan juga selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab.

4. Hasil Analisis Data

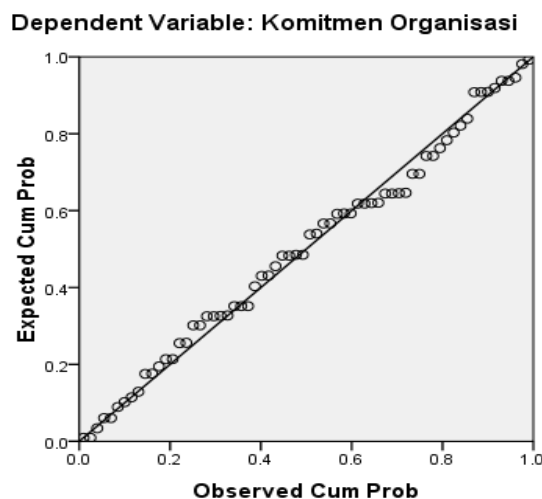
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub-sub deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang telah digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak mendekati normal dapat dilakukan uji PP plot standardized residual. Berdasarkan gambar IV-1 dibawah dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai

Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIP). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV- 9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.426	2.592			
Budaya Organisasi	.223	.042	.470	.919	1.088
Kepuasan Kerja	.279	.053	.459	.919	1.088

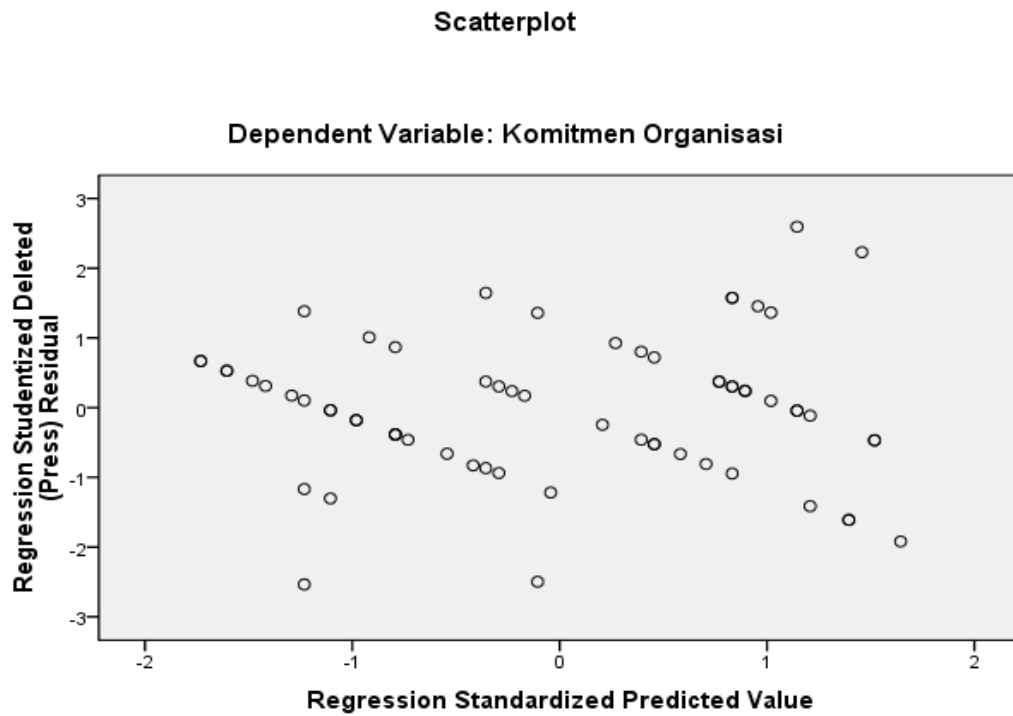
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varians dari residul dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residul suatu pengamatan kepengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengganti scatteplot, jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedasitas pada model regresi yang dibentuk. Berdasarkan gambar IV.2 tampilan pada scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pas sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedasitas.



Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

2) Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono, 2012 hal. 277

Dimana:

- Y = Komitmen Organisasi
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Kepuasan Kerja
- A = Konstanta
- B_{1, 2} = Koefisien Regresi
- E = Standar Ero

Tabel IV-10
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.426	2.592		8.652	.000
Budaya Organisasi	.223	.042	.470	5.360	.000
Kepuasan Kerja	.279	.053	.459	5.234	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data penelitian (2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (Statistical Program for Social Sciensi) versi 22.0 didapat :

$$A = 22.426$$

$$B_1 = 0.223$$

$$B_2 = 0.279$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang didapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 22,426 + 0,223X_1 + 0,279X_2 + e$$

Nilai B adalah 22,426 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 22,426 nilai koefisien regresi X1 = 0,223 menunjukkan apabila budaya organisasi sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi PT. Pelindo 1 Medan sebesar 22,3%. Nilai koefisien regresi X₂ = 0,279 menunjukkan apabila kepuasan

kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan komitmen organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan sebesar 27,9 %.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X1 dan X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

3) Pengujian Hipotesis

a. Uji –t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Tabel IV-11

**Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.426	2.592		8.652	.000
Budaya Organisasi	.223	.042	.470	5.360	.000
Kepuasan Kerja	.279	.053	.459	5.234	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X₁, yaitu budaya organisasi memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 22,3%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 64 (n-k atau 66-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1.998 dan diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai hitung t_{hitung} sebesar 5,360 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $5,360 > 1,998$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Tabel IV-12

**Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.426	2.592		8.652	.000
Budaya Organisasi	.223	.042	.470	5.360	.000
Kepuasan Kerja	.279	.053	.459	5.234	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_2 , yaitu kepuasan kerja memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 27,9%. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 64 (n-k atau 66-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan

besarnya t_{tabel} adalah 1.998 dan diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki nilai hitung t_{hitung} sebesar 5,234 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $5,234 < 1,998$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Uji Secara Simultan

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

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

Dimana:

F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Tabel IV-13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.571	2	25.786	39.226	.000 ^a
	Residual	41.414	63	.657		
	Total	92.985	65			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo 1 Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah 66-2-1=63 sehingga diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.145 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $38,226 > 3.145$ sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.540	.81078

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.555 \times 100\% \\
 &= 55,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,555 atau 55,5%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan sebesar 55,5% sisanya 44,5 % dipengaruhi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (komitmen organisasi), yang lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa budaya organisasi sangat diperlukan dalam mencapai komitmen yang lebih baik. Nilai t_{hitung} sebesar 5,360 dengan probabilitas sig 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Budaya organisasi sangat menentukan komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam satu organisasi sangat bergantung pada komitmen organisasi. Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins (2003, hal.311) bahwa fungsi budaya organisasi antara lain adalah mempunyai suatu

peran menetapkan tapal batas. Hal itu berarti bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang dan budaya itu meningkatkan kemantapan sosial.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yakni hasil penelitian Triana Kartika Sari dan Andre D Witjaksono (2013) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa kepuasan kerja sangat diperlukan dalam mencapai tujuan komitmen organisasi yang maksimal. Nilai t_{hitung} sebesar 5,234 dengan probabilitas sig 0,000 lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Menurut Yousef dalam Sopiah (2008, hal.190) bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja terhadap gaji, promosi, supervise, dan lainnya berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Apabila seseorang merasa telah terpenuhi kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang ada dalam dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian Agustina Numberi dan Margono Setiawan mengenai kondisi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing (Studi pada PT. Bank Papua kantor pusat Jayapura) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik. Karena semakin tinggi komitmen organisasi seseorang karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula dan tidak akan ada rasa ingin pindah ke perusahaan lain.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi budaya organisasi menunjukkan bahwa seorang karyawan merasa dihargai didalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula terciptanya kesepakatan yang tinggi antar karyawan mengenai apa yang diyakini organisasi sehingga terbentuk suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan. Dan perlunya rekan kerja yang baik, dimana hal itu menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa puas dengan rekan sekerja mereka maka akan terbentuk suatu komitmen organisasi yang membuat mereka ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasi dari hasil uji F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($39,226 > 3.145$) dan dengan membandingkan angka Sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikan yang ditentukan ($0.000 < 0.005$). berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) mengenai analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sido Muncul bahwa adanya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Pelindo 1 Medan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan demikian budaya organisasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali.
2. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga dengan demikian kepuasan kerja perlu dipertahankan.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dengan demikian budaya organisasi dan kepuasan kerja perlu dipertahankan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada PT. Pelindo 1 Medan harus selalu dipertahankan karena budaya organisasi sangat lah penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

2. Kepuasan kerja pada PT. Pelindo 1 Medan perlu dipertahankan, karena dengan merasa puas nya seorang karyawan maka komitmen organisasinya pada perusahaan akan lebih baik lagi.
3. Komitmen organisasi yang ada didalam perusahaan dapat dibentuk melalui budaya organisasi yang baik dan memberi kepuasan kerja karyawan dengan baik. Sebab dengan kedua faktor tersebut dinilai dapat meningkatkan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Numberi dan Margono Setiawan, (2013). *Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, Nomor 1. Maret 2013
- Azuar Juliandi dan Irfan (2014) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung. Cita Pustaka Media Perintis
- Chaterina Melina Taurisa Dan Intan Ratnawati, (2012) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Jurnal Bisnis dan ekonomi* Vol. 19 No. 2, September 2012
- Danang Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yograkarta. CAPS
- Didit Darmawan, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Edy Sutrisno, (2011) *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Husaini Usman, (2011). *Manajemen Teori, Praktek dan riset*. Edisi ketiga. Cetakan ketiga, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama
- Moh P. Tika (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Resi Yudhaningsih (2011) *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Jurnal Pengembangan Humaniora Vol.11 No.1, April 2011
- Robbins dan Kinichi, (2003), *Perilaku Organisasi*. Edisis Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, (2006), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Group
- Sugiono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sopiah, (2008) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- Triana Kartika Sari dan Andre D Witcaksono, (2013) *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen I Volume 1 Nomer 3 Mei 2013
- Veithzal Rivai, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke 1. Jakarta: Raja Grafindo
- Wirawan, (2008), *Budaya dan Iklim Organisasi*. Cetakan ke 2. Salemba Empat