

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA–III(PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :
HARRY AGUSTIANSYAH
NPM. 1305161211P



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : HARRY AGUSTIANSYAH
NPM : 1305161211P
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA-III (PERSERO)

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

(RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.)

Penguji II

(M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.)

Panitia Ujian

Ketua



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HARRY AGUSTIANSYAH
N.P.M : 1305161211P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : HARRY AGUSTIANSYAH
 N.P.M : 1305161211P
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
26/ - 18 2	Perbaiki outline halaman judul. Buat abstrak dengan menguraikan seluruh isi skripsi dari latar belakang masalah sampai dengan kesimpulan. Penelitian berdasarkan kepeka Pemasaran Penelitian Kualitatif dan Eyang yang Disampaikan		
1/ - 18 3	Perbaiki kembali semua kalimat dan tata bahasa Perbaiki dan perbaiki semua tabel dan gambar Perbaiki dan sempurnakan kata Pendahuluan Buat Daftar Lampiran dan semua lampiran harus dibuat no tabel. Sempurnakan dan perbaiki penulisan di Bab - IV, jelaskan apa yang harus di lakukan oleh penulisan.		
21/ - 18 3	Sempurnakan Bab - V Kesimpulan dan saran Baca dan perbaiki bereslah - ulah skripsi dan kelengkapan.		

Acc di sidangkan 21/18
3

Medan, Maret 2018
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : HARRY AGUSTIANSYAH
NPM : 13051612119
Konsentrasi : MSPM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

DGBFFAEF90995518

6000
ENAM RIBURUPIAH



NB :

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

ABSTRAK

HARRY AGUSTIANSYAH, NPM 1305161211P. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2018. Skripsi.

Komitmen Organisasional dapat didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Budaya Organisasi adalah system makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi. Kepuasan Kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket (kuisisioner) dan wawancara.

Hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan penerapan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dapat dilihat dari t hitung budaya organisasi sebesar 7.890 dari tingkat signifikan 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. dan juga Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional yang ditunjukkan oleh Adjusted R-square yang diperoleh sebesar 0.422 (42.2%) menunjukkan sekitar 42.2% variabel Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah 42.2%. sisanya 57.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

Kesimpulan dari penelitian secara parsial ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional, ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (oersero) Medan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia yang telah dilimpahkan. Shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW yang dengan Perantara-Nya kita semua dapat merasakan Nikmat-Nya kehidupan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Medan.

Skripsi ini disusun berdasarkan apa yang telah penulis lakukan pada saat di lapangan, yakni pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan. Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, motivasi serta perhatian dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada :

1. Khusus ayah dan ibunda saya tercinta Rahmad dan Senimawati yang sudah memberikan doa dan motivasi, baik secara moral ataupun moril, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak 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 Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini.
7. Terima Kasih kepada teman – teman seperjuangan, yang sudah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam susunan kata, kalimat pembahasan dan penulisannya. Apabila nantinya terdapat kekeliruan dalam penulisan Skripsi ini penulis sangat mengharapkan kritik dan sarannya. Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini. Dan apabila dalam penyelesaian Skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mengharapkan maaf yang sebesar – besarnya dan semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua *Amin Ya Rabbal Alamin.*

Medan, Mei 2017
Penulis

Harry Agustiansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Magang	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
a. Manfaat Teoritis	6
b. Manfaat Praktis	6
c. Manfaat Yang Akan Datang.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Teoritis.....	7
1. Komitmen Organisasional.....	7
a. Pengertian Komitmen Organisasional.....	7
b. Faktor-faktor Komitmen Organisasional	8
c. Indikator Komitmen Organisasional	9
2. Budaya Organisasi	10
a. pengertian Budaya Organisasi	10
b. factor-faktor Budaya Organisasi	11
c. Indikator Budaya ORganisasi.....	12
3. Kepuasan Kerja	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. factor-faktor Kepuasan Kerja.....	14

c. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
B. Kerangka Konseptual	17
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasional.....	17
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional.....	18
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	19
C. Hipotesis.....	20
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
 A. Pendekatan Penelitian	20
B. Defenisi Operasional.....	20
1. Budaya organisasi (X_1)	21
2. Kepuasan Kerja (X_2)	21
3. Komitmen Organisasi (Y).....	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian	23
1. Tempat.....	23
2. Waktu	23
D. Populasi dan Sampel	24
1. Populasi	24
2. Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas.....	29
 F. Teknik Analisis Data.....	30
1. Regresi Linear Berganda.....	30
2. Uji Asumsi Klasik	30
a. Normalitas	31
b. Multikolinearitas	31
c. Heterokedastisitas.....	31

3.	Uji Hipotesis.....	31
a.	Uji T.....	31
b.	Uji F.....	32
4.	Koefisien Determinan D	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A.	Hasil Penelitian	35
1.	Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	35
2.	Karakteristik Responden	36
a.	Jenis Kelamin.....	36
b.	Usia	36
c.	Pendidikan	37
3.	Deskripsi Hasil Penelitaian	38
a.	Varibel Budaya Organisasi (X_1).....	38
b.	Varibel Kepuasan Kerja (X_2)	39
c.	Varibel Komitmen Organisasional (Y)	40
4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	40
a.)	Uji Validitas	40
1.	Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)	41
2.	Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_2).....	42
3.	Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)	43
b)	Uji Reliabilitas	43
1.	Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_1).....	44
2.	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_2)	44
3.	Uji Reliabilitas Komitmen Orgnisasional (Y)	45
5.	Analisis Data	45
a)	Analisis Regresi Linier Berganda	45
6.	Uji Asumsi Klasik	47
a.	Uji Normalitas	47
b.	Uji Multikolinearitas	47
c.	Uji Heteroskedastisitas	48
7.	Pengujian Hipotesis	49
a.	Uji t (parsial)	49

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional	50
2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	51
b. uji F (simultan)	52
c. Uji Koefisien Determinasi	53
B. Pembahasan	54
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap komitmen Organisasional	54
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap komitmen Organisasional	55
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap komitmen Organisasional	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasional.....	18
Gambar II-2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional.....	19
Gambar II-3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	20
Gambar IV – 1 Uji Normalitas	47
Gambar IV – 2 Uji Heteroskedastisitas	49

DAFTAR TABEL

Tabel III – 1 Indikator Budaya Organisasi.....	21
Tabel III – 2 Indikator Kepuasan Kerja	22
Tabel III – 3 Indikator Komitmen Organisasional.....	23
Tabel III – 4 Kegiatan Penelitian	24
Tabel III – 5 Jumlah Sampel	26
Tabel III – 6 Skala Likert	27
Tabel VI – 1 Skala Pengukuran Likert	35
Tabel VI – 2 Karakteristik Jenis Kelamin	36
Tabel VI – 3 Karakteristik Usia	36
Tabel VI – 4 Karakteristik Pendidikan.....	37
Tabel VI – 5 Skor Angket Budaya Organisasi.....	38
Tabel VI – 6 Skor Angket Kepuasan Kerja	39
Tabel VI – 7 Skor Angket Komitmen Organisasional	40
Tabel VI – 8 Hasil Analisis Pernyataan Budaya Organisasi	41
Tabel VI – 9 Hasil Analisis Pernyataan Kepuasan Kerja	42
Tabel VI – 10 Hasil Analisis Pernyataan Komitmen Organisasional.....	43
Tabel VI – 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Orgnasisi	44
Tabel VI – 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	44
Tabel VI – 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional	45
Tabel VI – 14 Analisis Regresi Linear Berganda	46
Tabel VI – 15 Analisis Uji Multikolineritas	48
Tabel VI – 16 Uji t	50
Tabel VI – 17 Uji t	51
Tabel VI – 18 Uji F	52
Tabel VI – 19 Model Summary	53

LAMPIRAN

Angket	60
Uji validitas Budaya Organisasi.....	61
Uji validitas Kepuasan Kerja	63
Uji validitas Komitmen Organisasional.....	65
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	66
Rekap Data Budaya Organisasi	67
Rekap Data Kepuasan Kerja	69
Rekap Data Komitmen Organisasional	71
Perhitungan Data	73
Gambar Perhitungan Data	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasional dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers, dan Porter dalam Edy Sutrisno 2010, hal. 295). Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu untuk menumbuhkan komitmen organisasional, perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi dan memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi (Robbins dan Judge 2009, hal. 585 dalam Juliansyah 2013, hal. 151).

Budaya organisasi erat kaitannya dengan komitmen organisasional karyawan. Menurut Sopiha (2008, hal. 155) komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan

meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Robbins dan Judge, 2009, hal. 36).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Drajat dan Rosyidah, (2012) Adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional karyawan.

Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan. "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*". (Newstorm dalam Juliansyah 2013, hal. 255). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan terlihat dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Samad (2005) mengungkapkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja terkait dengan kinerja pekerjaan yang meningkat. Kontribusi utama dari penelitiannya adalah efek moderasi yang dimainkan oleh factor motivasi dalam pekerjaan yang mana komitmen berhubungan dengan kinerja organisasi.

Hasil penelitian Agustina Numberi dan Margono Setiawan, 2013. Mengenai pengaruh kondisi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga 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 seseorang karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula dan tidak akan ada rasa ingin pindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan di PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional diperoleh masalah sebagai berikut.

Masih rendahnya komitmen organisasional pada pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan menyebabkan tidak tercapainya tujuan pekerjaan. Berkaitan dengan budaya organisasi pegawai masih cenderung tidak mau mengambil resiko atas pekerjaannya, pegawai dan pemimpin kurang memiliki perhatian terhadap perkembangan perusahaan, pegawai kurang fokus pada upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan yang berkaitan dengan kepuasan kerja ditemukan permasalahan, masih ada pegawai yang kurang terampil dan menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kurangnya sosialisasi dan persiapan dalam pengembangan karir pegawai serta transparansi

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan**”.

A. Identifikasi Masalah

Masalah yang di temukan pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih rendahnya komitmen organisasional pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Masih rendahnya fungsi inovasi dan pengambilan resiko dalam bekerja.
3. Pegaawai dan pemimpin kurang memiliki perhatian dalam perkembangan perusahaan, pegawai kurang fokus pada upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Masih ada karyawan yang kurang terampil dan menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
5. Kurangnya sosialisasi dan persiapan dalam perkembangan karir serta transparansi.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi factor-faktor yang akan diteliti. Hanya pada masalah budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasi. dan penelitian ini dilakukan pada semua pegawai yang berada di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Jl. Sei Batang Hari Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan ?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Meda ?
- c. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan ?

c. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan antara lain adalah :

- a. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan.
- b. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan.
- c. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara (persero) Tbk Medan.

2. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

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

b. Manfaat Praktis

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, Steers, dan Porter dalam Edy Sutrisno (2010, hal. 295) menyatakan bahwa komitmen dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Luthans dalam Edy Sutrisno (2010, hal. 296) menyatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, dan disposisi individu seperti afektif positif dan negatif, dan kontrol atribusi baik internal ataupun eksternal.

Zaltman dan Dashpande dalam Edy Sutrisno (2010, hal. 292) menyatakan bahwa komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Luthans dalam Edy Sutrisno (2010, hal. 292) menyatakan komitmen organisasi merupakan :

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Stum dalam Sopiah (2008, hal.164) menyatakan factor-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 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.

Menurut Sopiah (2008) dalam penelitian Wulan Rahayu menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

- 1) Factor personal, yaitu harapan terhadap pekerjaan, kontrek psikologis, factor-faktor dalam diri individu yang mempengaruhi pilihan terhadap pekerjaan (speerti minat bergabung), dan karakteristik personal. Keseluruhan ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Factor organisasi, meliputi kesempatan kerja, *supervision, goal consistency organizational*. Semua factor ini akan membentuk danmemunculkan tanggung jawab.
- 3) Factor yang bukan dalam organisasi, meliputi ada atau tidaknya alternative pekerjaan lain atau bergabung dengan organisasi lain.

c. Indikator Komitmen Organisasional

Meyer, Allen, dan Smith dalam Edy Sutrisno (2010, hal, 292) menyatakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective commitmnet*, 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.

Lincoln dalam Sopiah (2008, hal. 156) menyatakan bahwa :

- 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 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 kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko yang diambilnya.
- 2) **Kesetiaan**
Secara umum kesetiaan menunjukkan kepada tekad dan kesanggupan menaati, 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 rangka komitmen kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa organisasi memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Disamping itu karyawan menyadari bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

Sunarto (2005, hal. 17) dalam penelitian Amirul Akbar dkk menyatakan

bahwa :

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.
3. Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Edy Sutrisno (2010, hal. 1) menyatakan bahwa penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama

antarabeberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri.

Robbins dan Judge (2009, hal. 585) dalam Juliansyah (2013, hal. 151) berpendapat bahwa, “*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from others organization*”.

Pendapat Robbins dan Judge tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan system makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan system social, sertamenciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, meskipun konsep budaya organisasi memunculkan perspektif yang beragam, terdapat kesepakatan diantara para ahli budaya dalam hal mendefenisikan budaya organisasi. intinya bahwa budaya organisasi berkaitan dengan system makna bersama diyakini oleh anggota organisasi (*refers to a system of shared meaning held by members*).

b. Faktor Budaya Organisasi

Robbins dan judge (2009, hal. 585-586) dalam Juliansyah (2013, hal. 163-164) menyatakan bahwa ada tujuh karakteristik yang dicampur dan dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi sebagai karakteristik utama yang menjadi pembedayabudaya organisasi. ketujuh karakteristik atau dimensi budaya organisasi, antara lain :

1. Inovasi dan pengambiolan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya yang sudah baik.

Perters & Waterman dalam Edi Sutrisno ((2010, hal 13-14) menyatakan

bahwa ada delapan budaya dalam organisasi, yaitu :

- 1) *A bias for action* ((preferensi untuk beerbuat sesuatu)
- 2) *Staying close to the customer* (dekat pada pelanggan)
- 3) *Autonomy and entrepreneurship* (otonomi dan kewirausahaan)
- 4) *Productivity through people* (produktifitas melalui orang)
- 5) *Hand-on value driven* (tuntutan terhadap eksekutif pada inti usaha perusahaannya)
- 6) *Stick to the knitting* (tetap pada bisnis perusahaannya yang paling baik)
- 7) *Simple form, lean staff* (sedikit lapisan administrative, sedikt orang di jenjang atas)
- 8) *Simulataneous loose-tight properties* (memantau iklim dedikasi terhadap nilai-nilai sentral dan toleransi)

c. Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2001) dalam penelitian Nel Arianty menyatakan riset yang paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tertentu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Luthans (2008, hal. 75) dalam Juliansyah (2013, hal. 164) menyebutkan bahwa sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi yang meliputi :

1. *Observed behavioral regularities* (aturan-aturan perilaku).
2. *Norms* (norma-norma).
3. *Dominant values* (nilai-nilai dominan)
4. *philosophy* (filosofi)
5. *rules* (peraturan-peraturan)
6. *organizational climate* (iklim organisasi)

Hofstede dalam Edi Sutrisno (2010, hal 13) menyatakan bahwa ada empat jenis mengukur budaya organisasi, yaitu :

- 1) Jarak kekuasaan.
- 2) Individualism vs kolektifitas.
- 3) Maskulin vs feminin, dan
- 4) Penolakan terhadap ketidakpastian.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Newstorm dalam Juliansyah (2013, hal. 255) mengemukakan bahwa, “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*”. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan (karyawan dari kata dasar “karya” berarti pekerja, sering kali disebut pabrik atau kantor besar. Oleh pemerintah Orde Baru, kata ini digunakan untuk menggantikan istilah buruh yang sejak 1965 ditabukan di Indonesia).

Wexley dan Yuki dalam Juliansyah (2013, hal. 256) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai, “*the way an employee feels about his or her job*”. Artinya, bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan maupun kondisi dirinya.

Berdasarkan defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seseorang pekerja merasa bangga, senang diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Juliansyah (2013, hal. 263) menyatakan bahwa faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. *Pay satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.
2. *Promotion satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
3. *Supervison satisfaction*, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan komunikator yang baik. Penyelia yang baik berartimau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figure ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
4. *Coworker satisfaction* , menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman rekan kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan factor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
5. *Satisfaction with the work itself*, refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskansaat ini, termasukapakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangantidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukartidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Robbins dalam Husaini Usman (2011, hal. 499-500) dalam penelitian Ivanovich Perdana Kusuma *et al.*, 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 tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang.

2. Imbalan/Upah

Karyawan menginginkan system pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai ngan 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 nyaman 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 darisuatu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi social mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja.

Dari factor 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 factor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006, hal. 244-245) dalam penelitian Novita dkk mengungkapkan terdapat sejumlah indicator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

b. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan factor multidimensi dalam kepuasan kerja.

c. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

- d. Pengawasan
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah yang berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- e. Rekan kerja
rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.
- f. Kondisi kerja
Efek lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan dengan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2009) dalam penelitian Bagus Handoko (2014) menyatakan bahwa indikator 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. Organisasidan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungna dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif.
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan

Usman (2009) dalam penelitian Bagus Handoko (2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

1. Kebebasan memanfaatkan waktu luang
2. Kebebasan bekerja secara mandiri
3. Kebebasan bergaul
4. Gaya kepemimpinan atasan langsung
5. Kompetensi pengawas
6. Tugas yang di terima
7. Kesempatan bertindak terhadap orang lain
8. Persiapan kerja
9. Kebebasan memerintah, kebebasan memanfaatkan kemampuan, kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku
10. Gaji yang diterima
11. Kesempatan mengembangkan karir
12. Kebebasan mngambil keputusan
13. Kesempatan menggunakan metode bekerja

14. Kondisi kerja yang mendukung
15. Kerja sama
16. Penghargaan terhadap prestasi dan perasaan pekerja terhadap prestasinya.

B. Kerangka Konseptual

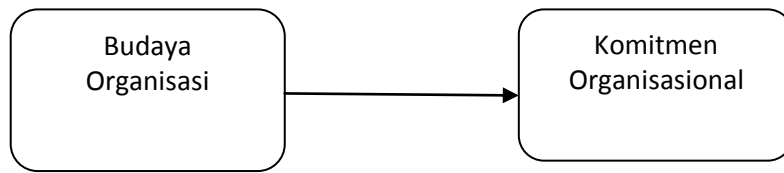
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan komitmen organisasional, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan maka semakin meningkat komitmen organisasional.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana Kartika dan Andre D Witjaksono (2013) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional 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 pekerjaannya pun juga rendah sehingga pegawai tersebut tidak setia dan tidak loyalitas terhadap perusahaannya. Kebalikannya apabila budayanya tinggi maka rasa tanggung jawab mengerjakan pekerjaannya semakin tinggi sehingga pegawai tersebut akan setia dan loyalitas terhadap perusahaannya.



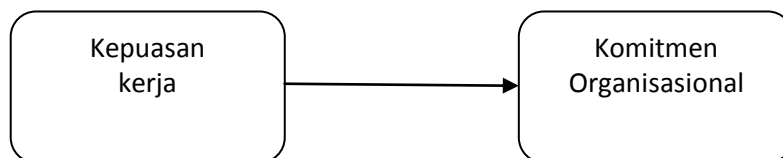
Gambar II-1

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja berkaitan dengan komitmen organisasional, semakin baik kepuasan kerja yang diterapkan diperusahaan maka semakin meningkat komitmen organisasional.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian Agustina Numberi dan Margono Setiawan (2013) mengenai pengaruh kondisi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga 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 seseorang karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula dan tidak akan ada rasa ingin pindah ke perusahaan lain.



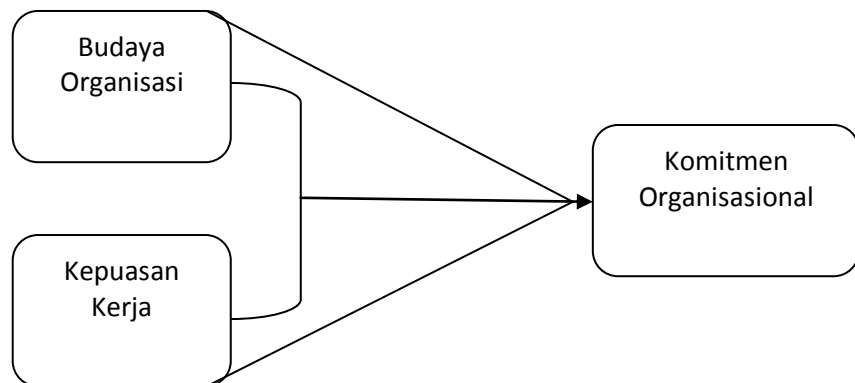
Gambar II-2

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Budaya organisasi dan kepuasan kerja berkaitan dengan komitmen organisasional, semakin baik budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diterapkan diperusahaan maka semakin meningkat komitmen organisasional.

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



Gambar II-3

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Komitmen Organisasional**

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Secara simultan ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan.
2. Secara simultan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

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

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. 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. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan yang sudah di amankan dalam pengawasan yang ada di perusahaan.

Tabel III - 1

Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	No item Pernyataan
1	Inovasi	1,2
2	Perhatian terhadap hal detail	3,4
3	Orientasi hasil	5,6
4	Orientasi orang atau individu	7,8
5	Orientasi tim	9,10
6	Agresifitas	11,12
7	Kemantapan	13,14

Sumber : Robbins (2001)

2. Kepuasan Kerja (X2)

Merupakan suatu kondisi tentang sejauhmana karyawan merasakan positif atau negative berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Kondisi kepuasan kerja tersebut dapat diukur melalui aspek.

Menurut Wibowo (2013, hal. 135) menyatakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja menurut the *value percept theory* berdasarkan pandangan Colquit, LePined, dan Wesson.

Tabel III - 2
Indikator Kepuasan kerja

No	Kepuasann kerja	No item Pernyataan
1	Pekerjaan itu sendiri	15,16
2	Gaji	17,18
3	Promosi .	19,20
4	Pengawasan	21,22
5	Rekan kerja	23,24
6	Kondisi erja	25,26

Sumber : Luthans (2006, hal. 244-245)

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 III - 3

Indikator Komitmen Organisasi

No	Komitmen Organisasi	No item Pernyataan
1	Affective commitment (komitmen affektif)	27,28
2	Continuance commitment (komitmen berkelanjutan)	29,30
3	Normative commitment (komitmen normative)	31,32

Sumber : Meyer, Allen, dan Smith dalam sopiah (2008, hal, 157)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan yang berlokasi Jl. Sei Batang Hari No 2. Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Maret 2018, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel III – 4

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2017/2018				Apr
		Des	Jan	Feb	Mar	
1	Prariset	■				
2	Penyelesaian Proposal	■				
3	Bimbingan Proposal	■				
4	Seminar Proposal		■			
5	Pengumpulan Data/Pengolahan Data			■		
6	Penyusunan Laporan Akhir			■	■	
7	Bimbingan Skripsi				■	
8	Ujian Meja Hijau					■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pada karyawan tetap di kantor PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan yang berjumlah 797 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian jumlah 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.

Dalam hal penelitian, peneliti mengambil karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan sebagai objek yang berjumlah 89 orang. Adapun persamaannya menggunakan rumus Slovin Umar sebagai berikut :

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

keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e^2 : Kelonggaran ketelitian

$$n = \frac{797}{1 + (797 \cdot 0.1^2)}$$

n = 89 sampel

Tabel III – 5

Jumlah Sampel

No	Departemen	Populasi	Sampel
1	Biro Sekretariat	127	89/797(127) = 14
2	Bagian Tanaman	57	89/797(57) = 6
3	Bagian Teknik	38	89/797(38) = 4
4	Bagian Teknologi	35	89/797(35) = 4
5	Bagian Perencanaan & Pengembangan	20	89/797(20) = 2
6	Bagian Keuangan	34	89/797(34) = 4
7	Bagian Akutansi	37	89/797(37) = 4
8	Bagian Komersil	75	89/797(75) = 8
9	Bagian TI/TB & Manajemen Resiko	79	89/797(79) = 9
10	Bagian SDM	44	89/797(44) = 5
11	Bagian Umum	167	89/797(167) = 19
12	Bagian Program Lingkungan & Bina Lingkungan	22	89/797(22) = 3
13	Bagian Pengadaan	26	89/797(26) = 3
14	Bagian Satuan pengawasan Intern	28	89/797(28) = 3
15	Bagian Enterprise Resource Planning	8	89/797(8) = 1
	Total	797	89 orang

Berdasarkan rumus Slovin Umar diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukannya hanya Tanya jawab dengan para karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan.

Menurut Moleong (2005) dalam penelitian Wulan Rahayu. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak dengan maksud mengkonstruksi mengenai orang, kegiatan, organisasi, tuntutan, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain.

2. Angket (*questioner*) yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Tbk Medan.

Tabel III - 6

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk menguji apakah instrument 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:

- a. r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y
- b. n = Banyaknya pasangan pengamatan
- c. $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x
- d. $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y
- e. $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- f. $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- g. $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- h. $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- i. $\sum x_i y_i$ = 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)

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:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{a1^2} \right]$$

Dimana:

R = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

$a1^2$ = Varians total

Kriteria pengujiannya :

a. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.

b. Jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

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

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Liner Berganda

Regresi Liner Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel berikut. Berikut ini untuk melihat analisis linear berganda :

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

Sumber : Sugiyono, 2012 hal 277

Dimana :

Y = komitmen organisasional

X_1 = budaya organisasi

X_2 = kepuasan kerja

A = Konstanta

2. 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 model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014 hal. 160).

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

Homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014 hal. 160).

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 pengujinya :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 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 (a) sebesar 0.05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi yang signifikan

antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probability 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 $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ $df = n-k$

H_0 ditolak jika :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. $-t_{hitung} < t_{tabel}$

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 factor social dan factor pribadi

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

kriteria pengujian :

- 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)

4. Koefisien Determinan

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka terbentuklah data data mengenai responden yang akan diolah dalam bentuk angket. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) . Adapun angket ini terdiri dari 14 pernyataan masing-masing dari 3 variabel yaitu 14 pernyataan dari variabel *Budaya Organisasi* (X_1), 12 pernyataan variabel *Kepuasan Kerja* (X_2), 6 pernyataan variabel *Komitmen Organisasional* (Y). Angket ini diberikan kepada bagian bagian perusahaan yang bergabung pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yang berjumlah 89 responden sebagai sampel. Untuk melakukan pengukuran dari keempat variabel dengan menggunakan skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	B OBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam penyebaran angket, penulis membutuhkan data data khusus responden seperti karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan .Tabel – tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian :

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-2
Karakteristik Jenis Kelamin

No	karakteristik responden	jumlah	presentase
1	laki-laki	73	82.0%
2	Perempuan	16	18.0%
	Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data tabel bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 73 orang atau sebesar 82,0% dan perempuan yang berjumlah 16 orang atau sebesar 18.0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin laki-laki lebih banyak bergabung dengan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-3
Karakteristik Usia

o	karakteristik responden	Jumlah	Presentase
	20-30 Tahun	40	45,0%
	31-40 Tahun	25	28,0%
	41-50 Tahun	20	22,0%
	50> Tahun	4	5,0%
	Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data tabel dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian di usia 20 – 30 tahun berjumlah 40 orang atau sebesar 45,0%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 28,0%, usia 41- 50 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 22,0%, usia > 50 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 5,0%.

Dari data karakteristik usia dapat disimpulkan bahwa pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan mayoritas karyawan yang berusia 20-30 tahun yang berjumlah 40 orang.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-4
Karakteristik Pendidikan

N O	Karakteristik Responden	Ju mlah	Present ase
1	SLTA	13	15,0%
2	D3	20	22,0%
3	S1	45	51,0%
4	S2	10	11,0%
5	S3	1	1%
	Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data tabel pada tingkat pendidikan karyawan yang dijadikan sample dalam penelitian ini diketahuin yang berpendidikan SLTA sebesar 15.0%, berpendidikan D3 berjumlah 20 orang atau sebesar 22,0%, berpendidikan S1 berjumlah 45 orang atau 51.0%, dan berpendidikan S2 sebesar 10 orang atau 11,0% dan berpendidikan s3 sebesar 1.0%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bergabung dengan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yaitu berpendidikan S1.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Budaya Organsaisi (X_1)

Variabel Variabel dalam penelitian ini terdapat 3 Variabel, yaitu *Budaya Organisasi* (X_1), *Kepuasan Kerja* (X_2), *Komitmen Organisasional* (Y).

Data yang didapatkan berdasarkan penelitian hasil penyebaran angket pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang didapatkan dari jawaban responden.

Berikut penjabaran hasil jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai faktor *Budaya Organisasi* (X_1) pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).

Tabel IV-5
Skor Angket Budaya Organisasi (X_1)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	9	7.0	0	2.0			-	-	-	-	9	00
2	8	5.0	1	4.0			-	-	-	-	9	00
3	9	5.0	0	4.0			-	-	-	-	9	00
4	8	1.0	1	8.0			-	-	-	-	9	00
5	2	4.0	7	5.0			-	-	-	-	9	00
6	7	4.0	2	5.0			-	-	-	-	9	00
7	0	3.0	9	6.0			-	-	-	-	9	00
8	6	0.0	3	9.0			-	-	-	-	9	00

9	2	4.0	7	5.0			-	-	-	-	9	00
10	0	7.0	9	2.0			-	-	-	-	9	00
11	4	0.0	5	9.0			-	-	-	-	9	00
12	8	5.0	1	4.0			-	-	-	-	9	00
13	9	6.0	0	3.0			-	-	-	-	9	00
14	4	0.0	5	9.0			-	-	-	-	9	00

Sumber : Hasil Pengelolahan Data 2018

Dari data diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan Uraian tabel budaya organisasi maka dapat disimpulkan

bahwa 14 pernyataan yang diajukan oleh penulis kepada responden, responden cenderung mengatakan pendapat sangat setuju dan setuju tentang faktor *Budaya Organisasi* yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian penyebaran angket pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) medan, maka diperoleh jawaban pernyataan variabel bebas mengenai Kepuasan Kerja. Berikut pendeskripsianannya.

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

No Item	SS		S		KS		TS		STS		JU	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	8	6.0	1	3.0			-	-	-	-		00
2	3	0.0	6	9.0			-	-	-	-		00
3	7	2.0	2	7.0			-	-	-	-		00
4	7	0.0	2	9.0			-	-	-	-		00
5	2	4.0	7	5.0			-	-	-	-		00
6	4	0.0	5	9.0			-	-	-	-		00

7	2	6.0	7	4.0			-	-	-	-		00
8	7	1.0	2	8.0			-	-	-	-		00
9	7	9.0	2	0.0			-	-	-	-		00
10	4	2.0	5	8.0			-	-	-	-		00
11	5	3.0	4	6.0			-	-	-	-		00
12	4	2.0	5	8.0			-	-	-	-		00

Sumber : Hasil Pengelolahan Data 2018

Dari data tabel maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan Uraian tabel kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa 12 pernyataan yang diajukan oleh penulis kepada responden, responden cenderung mengatakan pendapat sangat setuju tentang Kepuasan Kerja yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

c. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran angket pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka diperoleh jawaban pernyataan variabel terikat mengenai Komitmen organisasional, berikut pendeskripsiannya.

Tabel IV- 7
Skor Angket Komitmen Organisasional (Y)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		JU	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	9	7.0	0	2.0			-	-	-	-		00
2	4	1.0	5	8.0			-	-	-	-		00
3	2	9.0	7	0.0			-	-	-	-		00
4	5	0.0	4	9.0			-	-	-	-		00
5	4	9.0	5	0.0			-	-	-	-		00
6	7	5.0	2	4.0			-	-	-	-		00

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan Uraian tabel Komitmen Organisasional maka dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan yang diajukan oleh penulis kepada responden, responden cenderung mengatakan pendapat sangat setuju tentang kepuasan pelanggan yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

4. Pengujian Validitas dan Realibilitas

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas data dengan menggunakan *statistical program social science (spss)* versi 17.0. Sebanyak 89 Kuesioner (angket) yang disebarakan kepada responden akan diuji kembali, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran (validitas) atas setiap pernyataan -pernyataan yang diajukan mengenai Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. Jika hasilnya valid maka instrument yang digunakan instrument yang tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Item instrument dikatakan valid apabila $\text{sig. 2-tailed} \leq 0,05$. Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV-8
Hasil Analisis pernyataan Budaya Organisasi (X₁)

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.681 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.579 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.619 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.435 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0.426 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.399 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0.578 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.663 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid

9	0.784 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0.615 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Dari data tabel budaya organisasi dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yaitu dengan nilai signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 \leq 0,05$ kecuali item 5, 7, 8, 9 tidak valid maka item tersebut dibuang karena item no 5 sudah diwakili no 6, item 7 dan 8 pertanyaan tidak di pakai, item no 9 sudah di wakili no 10.

Tabel IV-9
Hasil Analisis pernyataan Kepuasan Kerja (X₂)

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterang an
1	0.896 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.683 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.543 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.308 (Positif)	0.003 < 0.05	Valid
5	0.687 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.394 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0.405 (Positif)	0.000 > 0.05	Valid
8	0.810 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
9	0.810 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0.818 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Dari tabel kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yaitu dengan nilai signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 \leq 0,05$ kecuali item 5 dan 9 tidak valid maka item tersebut dibuang karena item no 5 sudah diwakili no 6, item no 9 sudah di wakili no 10.

Tabel IV-10
Hasil Analisis pernyataan Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.687 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.717 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.699 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.676 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0.427 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.574 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Dari tabel komitmen organisasional dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 6 yaitu dengan nilai signifikan seluruh nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 \leq 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Komitmen Organisasional dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas data digunakan bertujuan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. (Juliandi & Irfan, 2015 hal. 83). Untuk menguji reliabilitas instrument dilakukan dengan dianalisis dengan Cronbach Alpha sebagai berikut

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

(Juliandi & irfan, 2015, hal. 86)

Keterangan:

r = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknyasoal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians butir

Dengan Kriteria :

Jika Nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument merupakan instrument yang reliabel. (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 87).

Tabel IV-11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

variabel	Nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha)	S tatus
Budaya Organisasi (X1)	0.711 > 0.6	R eliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.715 > 0.6	R eliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0.658 > 0.6	R eliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2018

Berdasarkan data uji reliabilitas instrument variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel X1 =0.711 > 0.06, variabel X2 = 0.715, variabel Y = 0.658 maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut adalah reliable.

5. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Suatu perhitungan statistic disebut signifikan secara statistic apabila nilai uji statistic berada dalam daerah signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistic berada dalam daerah dimana H_0 diterima

Untuk mengetahui hubungan variabel faktor-faktor kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan digunakan regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Pelanggan
 a = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
 X_1 = *Tangibles*
 X_2 = *Reliability*
 X_3 = *Responsiveness*
 ε = *Error*

TABEL IV-14
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.106	.069		132.2	.000
Budaya Organisasi	.370	.047	.647	.890	.000
Kepuasan Kerja	.042	.046	.074	.908	.366

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2018

Dari data analisis regresi linear berganda, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 9.106 + 0,370X_1 + 0,042X_2$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

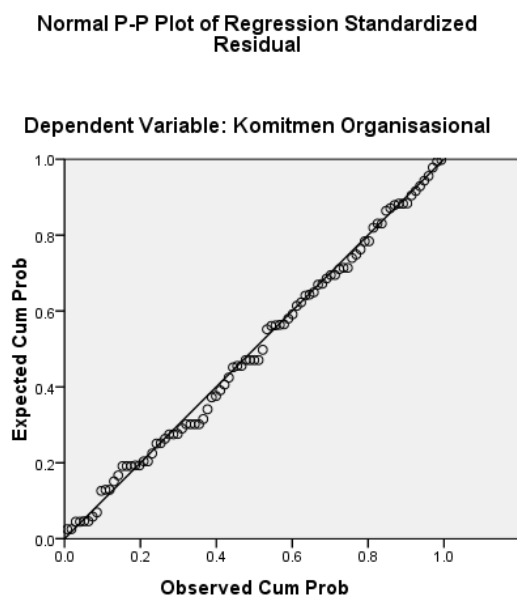
- a. Nilai konstanta (a) sebesar 9.106 Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas (*Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional*) dikalikan 0, maka nilai constant pada variabel terikat (kepuasan pelanggan) tetap bernilai 9.106.

- b. Nilai koefisien *Budaya Organisasi* (X_1) sebesar 0,370 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila variabel terikat mengalami penurunan, maka akan mengakibatkan menurunnya nilai kepuasan pelanggan sebesar 0,370 atau 37.0% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap constant.
- c. Nilai koefisien *Kepuasan Kerja* (X_2) sebesar 0,042 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila variabel terikat mengalami penurunan, maka akan mengakibatkan menurunnya nilai kepuasan pelanggan sebesar 0,042 atau 04,2 % dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap constant

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak.(Juliandi & Irfan, 2013. Hal. 169). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar IV-1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar Plot dapat dikehui bahwa pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal, dan layak digunakan.

b.Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi varian (variance inflasi factor /VIF), yang melebihi 4 atau 5. (Juliandi, 2013, hal.161). Berikut Ini adalah Uji Multikolinearitas

**TABEL IV-15
UJI MULTIKOLINEARITAS**

95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.004	5.208					
.277	.463	.645	.648	.647	.999	1.001
.050	.135	.058	.097	.074	.999	1.001

a. Dependent Variable : Komitmen Organisasional

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

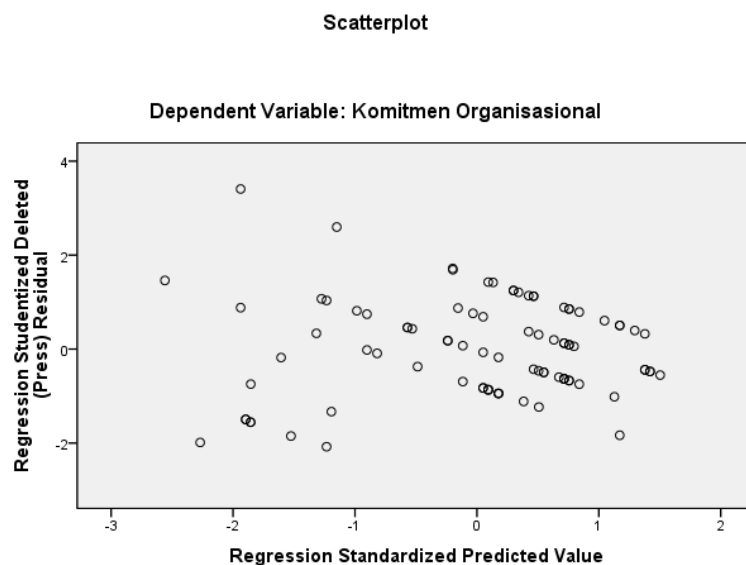
Dari tabel uji multikolinearitas terlihat bahwa variabel independen yaitu *Budaya Organisasi (X₁)*, *Kepuasan Kerja (X₂)*, mempunyai angka nilai VIF

dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi Heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode informal. Metode informal dalam pengujian Heterokedastisitas yakni metode grafik Scatterplot. Dasar analisis Heterokedastisitas sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak Heteroskedastisitas.



Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas

Dari hasil scatterplot, terlihat bahwa ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y. Maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (UJI t)

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 Organisasional

Tabel IV-16

**Uji t
Coeffi**

cients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.1069	.0693		.9672	.004
Budaya Organisasi	.370	.047	.647	.8907	.000
Kepuasan Kerja	.042	.046	.074	.908	.366

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data Penelitian (2018)

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.

Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 37,0%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 87 (n-k atau 89-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1.998 dan diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai hitung t_{hitung} sebesar 7.890 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $7.890 > 1.987$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Tabel IV-17
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.1069	.0693		.9672	.004
Budaya Organisasi	.370	.047	.647	.890	.000
Kepuasan Kerja	.042	.046	.074	.908	.366

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data Penelitian (2018)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_2 , yaitu kepuasan kerja memiliki signifikan sebesar 0,366 lebih besar dari 0,05, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 36,6%. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 87 ($n-k$ atau $89-2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1.987 dan diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki nilai hitung t_{hitung} sebesar 0.908 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $0.908 < 1.987$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

c. 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 factor social dan factor pribadi

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

kriteria pengujian :

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

Tabel IV-18**Uji F****ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Regression	110.059	2	55.030	31.375	.000 ^a
Residual	150.840	86	1.754		
Total	260.899	88			

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

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. Perkebunan Nusantara III (persero) 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 $89-2-1=86$ sehingga diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.09 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $31.375 > 3.09$ sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) 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-19
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.408	.32437

Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Data Penelitian (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.422 \times 100\% \\
 &= 42,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,422 atau 42,2%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan sebesar 42,2% sisanya 57,8 % 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 7.890 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 tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa kepuasan kerja belum diperlukan dalam mencapai tujuan komitmen organisasi yang maksimal. Nilai t_{hitung} sebesar 0.908 dengan probabilitas sig 0,366 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 42.3% sedangkan sisanya sebesar 57,7% 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} ($31.375 > 1.666$) 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. Secara simultan ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
2. Secara simultan tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

B. Saran

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

1. Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi.
2. Perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan .
3. Untuk meningkatkan organisasi pemimpin harus memperhatikan bagaimana rangkaian antara budaya organisasi dan kepuasan kerja meningkat

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
- Bagus Handoko, *Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.X Medan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 14, no. 01. April 2014
- 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
- Edy Sutrisno, (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Ivanovich Perdana Kusuma, dkk, *Pengaruh Motivasi Hirarki Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Cabang Tanjung Emas Semarang*. *Jurnal*
- Juliansyah Noor, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis Praktis*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana
- Novita dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Sstudi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 34, no. 1, Mei 2016
- Nel Arianty, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 14, no. 02, Oktober 2014 ISSN 1693-7619
- Sopiah, (2008) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- 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