



MODEL KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Vivi Nila Sari¹, Marta Widian Sari^{2*}, Monica Rini³, Dian Anggraini⁴, Andry Novrianto⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

*martawidiansari@upiyptk.ac.id

Keywords

**Organizational Cultur
 Organizational Climate
 Job Satisfaction
 Organizational Commitment.**

Abstract

This study aims to determine how big the influence of Organizational Culture and Organizational Climate on Organizational Commitment through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Aditya Prima Utama. This research consists of independent variables, namely Organizational Culture and Organizational Climate and Organizational Commitment and Job Satisfaction as Intervening Variables. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.

The method of data collection in this study is to use a questionnaire filled out by respondents, namely employees of PT. Aditya Prima Utama. The results of data analysis concluded (1) There is a positive and significant effect of organizational culture on job satisfaction at PT. Aditya Prima Utama. (2) There is a positive and significant influence of organizational climate on job satisfaction at PT. Aditya Prima Utama. (3) There is a positive and significant influence of organizational culture on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama. (4) There is a positive and significant influence of organizational climate on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama. (5) There is no significant effect of job satisfaction on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama. (6) Job satisfaction cannot mediate the influence of organizational culture on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama. (7) Job satisfaction cannot mediate the influence of organizational climate on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuannya. Lingkungan organisasi yang berkembang pesat telah membawa tantangan baru bagi perusahaan agar dapat lebih sukses dari organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terorganisir dengan baik. Dalam sebuah perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi, bahkan banyak perusahaan yang menggunakan komitmen sebagai salah satu syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan (Surya, 2017).

Dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat banyak elemen di dalamnya salah satu diantaranya yaitu komitmen organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dasar untuk mengembangkan budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang didirikan tanpa karyawan yang bekerja di dalamnya maka sebaik apapun visi dan misi yang telah dibentuk tidak akan memberikan hasil yang berarti dan tidak akan berjalan maupun bergerak yang membuat gagal nya perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, maka karyawan adalah faktor sangat dibutuhkan perusahaan. Sebagai kebutuhan, maka perusahaan wajib untuk mempertahankan karyawan yang bekerja didalamnya yakni dengan memaksimalkan komitmen organisasi karyawan itu sendiri (Yuwono et al., 2020).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa loyal, patuh, bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan percaya dalam hatinya bahwa organisasinya adalah yang terbaik, sehingga selalu bertahan ditempat kerjanya (Yusuf, 2020)

PT. Aditya Prima Utama adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional beralamat di Jl. Bukit Ngalau No.64 RT. 04. RW.03 Kel. Batu Gadang Kec. Lubuk Kilangan Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Aditya Prima Utama merupakan perusahaan konstruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT. PT. Aditya Prima Utama dapat mengerjakan proyek dengan sub klasifikasi : Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan lainnya, jasa pelaksana konstruksi pertambangan dan manufaktur, dan jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Aditya Prima Utama nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran karyawan pada tahun 2020 yang disajikan pada tabel 1.1. berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	57	42	8	-	5	2
Februari	57	47	7	-	2	1
Maret	57	52	4	-	-	1
April	57	55	1	-	1	-
Mei	57	48	5	-	3	1
Juni	57	42	7	-	4	4
Juli	57	44	9	-	2	2
Agustus	57	45	7	-	1	4
September	57	49	6	-	-	2
Oktober	57	53	2	-	-	2
November	57	54	1	-	2	-
Desember	57	51	3	-	2	1

Tabel 1.1 menunjukkan absensi karyawan dalam jangka 1 tahun terakhir yang berfluktuasi dari bulan ke bulan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang dimana di bulan Januari karyawan terlambat sebanyak 8 orang, izin sebanyak 5 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Februari terdapat karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit 1 orang. Pada bulan Maret karyawan yang terlambat sebanyak 4 orang dan sakit 1 orang. Pada bulan April karyawan yang terlambat sebanyak 1 orang dan izin 1 orang. Pada bulan Mei karyawan yang terlambat sebanyak 5 orang, izin sebanyak 3 orang dan sakit sebanyak 1 orang. Pada bulan Juni karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 4 orang dan sakit sebanyak 4 orang. Pada bulan Juli karyawan yang terlambat sebanyak 9 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Agustus karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 1 orang dan sakit sebanyak 4 orang. Pada bulan September karyawan yang terlambat sebanyak 6 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan

Oktober karyawan terlambat sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan November karyawan yang terlambat sebanyak 1 orang dan izin 2 orang. Dan pada bulan Desember karyawan yang terlambat sebanyak 3 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 1 orang.

Fenomena yang terjadi pada PT. Aditya Prima Utama adalah tingkat komitmen organisasi karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan, dimana masih banyak karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu (terlambat), izin dan sakit. Hal ini mengesankan karyawan malas dalam bekerja yang secara langsung tidak mendukung visi misi perusahaan, menghindar dari pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan sehingga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan atau loyalitas karyawan menjadi berkurang, serta beberapa karyawan belum menganggap bahwa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya beberapa dari karyawan yang suka terlambat masuk kerja, izin, sakit dan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja (**Riana, 2020**).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Aditya Prima Utama memiliki permasalahan terkait komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan yang tidak berkomitmen seperti peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja, izin dan sakit selama satu tahun terakhir, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja sehingga menyebabkan pelaksanaan tugas pekerjaan sering tertunda, dan berkurangnya interaksi antar karyawan, yang menyebabkan iklim organisasi belum kondusif dan kurangnya tanggung jawab karyawan. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja disinyalir karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan yang secara langsung tidak mendukung visi misi perusahaan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan atau loyalitas karyawan menjadi berkurang pada PT. Aditya Prima Utama.

2. Metodologi Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Menurut (**Sugiyono, 2017**) metode penelitian deksriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain.

Menurut Sugiyono dalam **Teguh Imam Prijatna, (2019)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam hal ini yang dipergunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Aditya Prima Utama yaitu sebanyak 57 orang

Menurut Sugiyono dalam **Teguh Imam Prijatna (2019)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode total sampling dipergunakan dalam teknik pengambilan sampel yaitu semua anggota populasi karyawan di PT. Aditya Prima Utama sebanyak 57 orang

Menurut Ghozali dalam **Yuwono et al., (2020)** Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas 0.50. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas,

Menurut Ghozali dalam **Yuwono et al., (2020)** Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien relibialitas minimal yang dapat diterima

Menurut (**Yuwono et al., 2020**) Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner

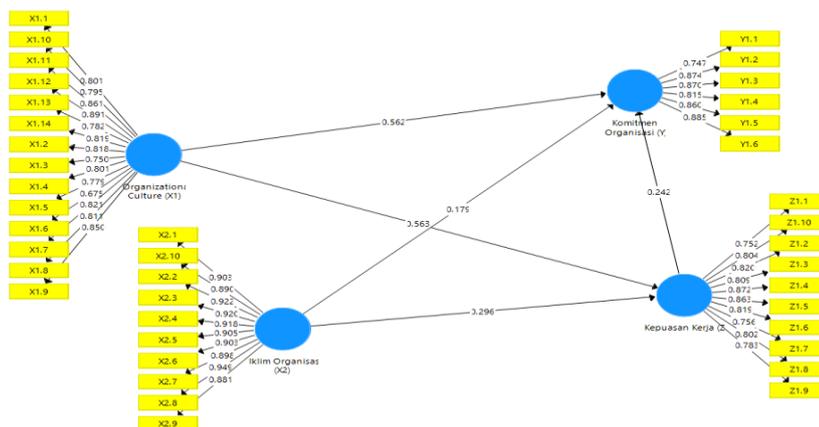
model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis partial least squared (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik boothstrapping, diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi.

3. Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.3 hasil *loading factor* variabel kepuasan kerja dapat ditunjukkan seperti pada gambar 4.2:

Gambar 1 Outer Loading



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

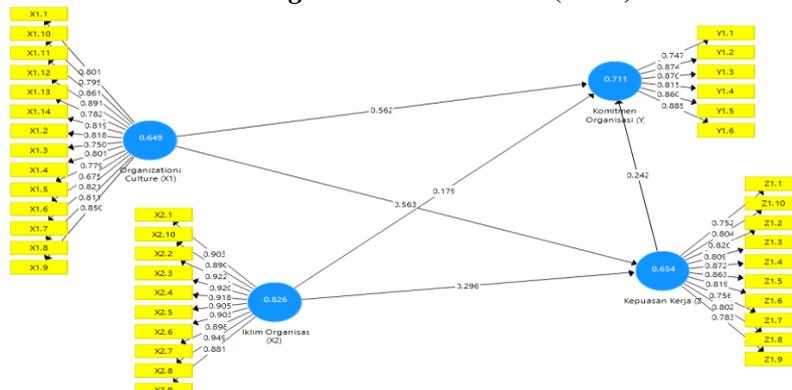
Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat

Rangkaian hasil penelitian berdasarkan urutan/susunan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data dan jangan diskusikan hasilnya. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak menguraikan secara berulang terhadap data yang sama dalam gambar, tabel dan teks. Untuk lebih memperjelas uraian, dapat menggunakan sub judul.

Pembahasan adalah penjelasan dasar, hubungan dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasil. Uraianya menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan maka tampilkan secara objektif.

Adapun hasil dari *average variant extracted* (AVE) dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

Gambar 2 Hasil Average Variant Extracted (AVE)

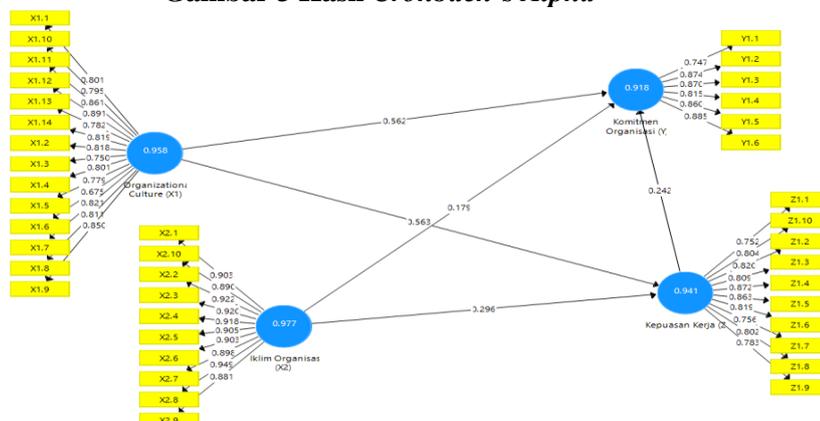


Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas

memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Gambar 3 Hasil Cronbach's Alpha

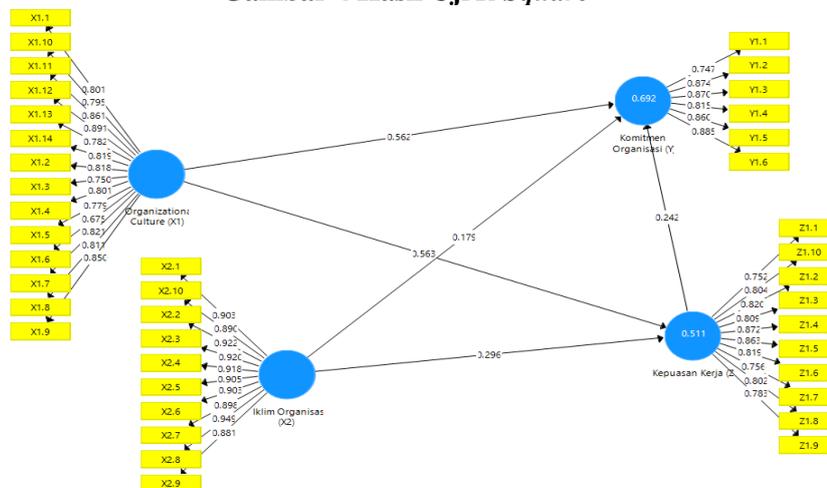


Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* di berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan

Analisis Variant (R^2) yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada gambar 4.6 :

Gambar 4 Hasil Uji R Square

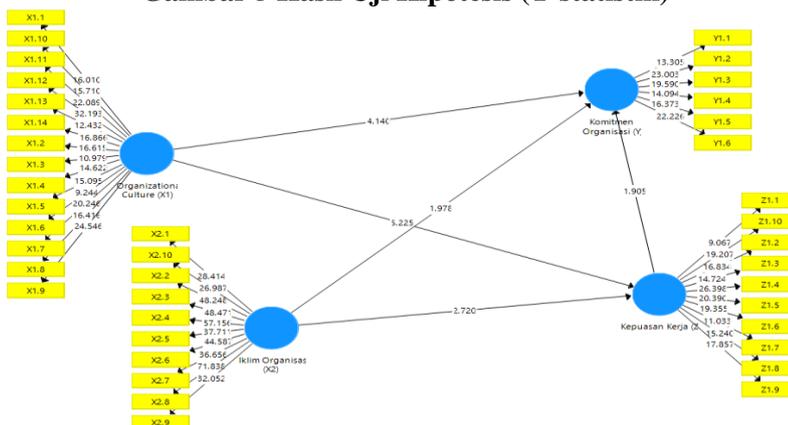


Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,692 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel *organizational culture*, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 69,2% sedangkan sisanya yaitu 30,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,512 yang artinya bahwa 51,2% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *organizational culture* dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini

Gambar 5 Hasil Uji Hipotesis (T-statistik)



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *Organizational culture* (X₁) terhadap Kepuasan kerja (Z)
 Dari gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (5,225 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh Iklim organisasi (X₂) terhadap Kepuasan kerja (Z)
 Dari gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,720 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha (0,007 < 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh *Organizational culture* (X₁) terhadap Komitmen organisasi (Y)
 Dari gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (4,140 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
4. Pengaruh Iklim organisasi (X₂) terhadap Komitmen organisasi (Y)
 Dari tabel gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (1,978 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecildari alpha (0,048 < 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Komitmen organisasi (Y)
 Dari gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (1,905 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha (0,057 > 0,05) maka dapat diperoleh H₀ diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Tabel 2 Inderect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi->Kepuasan Kerja-Komitmen Organisasi	0,136	0,148	0,088	0,155	0,121
Iklim Organisasi->Kepuasan Kerja-Komitmen Organisasi	0,072	0,075	0,045	1,594	0,112

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *Organizational culture* terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari tabel 4.9 diatas dapat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($0,155 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,121 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,594 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha ($0,112 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

1. **Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Kepuasan kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational culture* terhadap kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($5,225 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Marliana dalam (Sari, 2018) menyimpulkan bahwa *Organizational culture* (budaya organisasi) adalah suatu sistem nilai – nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi. Kebudayaan didefinisikan sebagai cara hidup masyarakat yang diwarisi secara turun temurun melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan kehidupan tertentu yang lebih sesuai dengan lingkungan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sasuwe et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Irsan et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap kepuasan kerja.

2. **Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kepuasan kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,720 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ($0,007 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Menurut (Kasmiruddin, Nurjanah, 2021) Iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi dan memotivasi perilaku karyawan yang bekerja, baik langsung maupun tidak langsung dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan dalam suatu organisasi tempat bekerja yang dihadapi oleh karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2017) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Susilo & Sulisty (2018) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. **Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Komitmen organisasi**

Terdapat pengaruh signifikan *organizational culture* terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($4,140 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Prasiska Ramadyaning Utami, 2019) budaya organisasi adalah asumsi umum yang digunakan untuk memecahkan masalah, melatih karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan, dan menjangkau anggota organisasi. Budaya organisasi adalah sistem anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi biasanya didefinisikan sebagai nilai

dan simbol yang dipahami dan dihormati oleh semua anggota organisasi untuk membedakan organisasi dari organisasi lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Glenn Christover, 2021) bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut oleh bahwa (Sinta Sundari Heriyanti, 2021) menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Komitmen organisasi

Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($1,978 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ($0,048 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Purnomo, 2020) menyatakan bahwa semakin positif iklim organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan harus memiliki solusi, upaya, dan teknik agar dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riana, 2020) bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun Ardila (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,905 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha ($0,057 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Heriyanti, 2021) sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan adalah bahwa orang yang sangat puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, antara banyak remunerasi yang diterima pekerja dan remunerasi yang seharusnya mereka terima sekarang

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Junianto & Sabtohadri (2019) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

6. Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($0,155 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,121 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi. Menurut (Heriyanti, 2021) sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan adalah bahwa orang yang sangat puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, antara banyak remunerasi yang diterima pekerja dan remunerasi yang seharusnya mereka terima sekarang. Setiap perusahaan menginginkan agar karyawannya memiliki kepuasan kerja, karena kepuasan kerja itu sendiri mampu mendorong karyawan untuk berprestasi dengan baik. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan - harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Penyebab para karyawan kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak

memadai, dan pujian atas pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan mereka sehingga mereka lebih sering mengalami kebosanan (Adolfina & Walangitan, 2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2021) Pengaruh *Organizational culture* terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

7. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,594 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha ($0,112 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Menurut (Adolfina & Walangitan, 2020) Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba & Fathoni, 2021) Pengaruh *Organizational culture* terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

4. Kesimpulan

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational culture* terhadap kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational culture* terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama.

REFERENSI

- Abdul Latief, S. & M. S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 43–48. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Adolfina, F. P., & Walangitan, M. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 979–988.
- Amelia Trisavinaningdiah, M. D. A. dan A. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt . Indorack Multikreasi Tangerang (Studi kasus pada Divisi Warehouse). *Jurnal Mozaik Volume XII Edisi 2 Desember 2020, XII*, 20–35.
- Aprilia, D., Akbar, D. A., & Anwar, D. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 200. <https://doi.org/10.36418/syntax->

- literate.v6i1.2231
- Ardila, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru). *JOM FISIP*, 6, 1–11.
- Bachraesy, M. I. S. A. F. R. (2021). Pengaruh Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Ongkowidjojo Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 27–41.
- Dewi, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu. *JOM Fekon*, 4(1).
- Ellys, E. M. I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- Glenn Christover, M. Ie. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(4), 999–1008.
- Gopinath, D. R. (2020). The Influence of Demographic Factors on the Job Involvement , Organisational Commitment and Job Satisfaction of Academic Leaders in the Tamil Nadu Universities. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(3), 5056–5067.
- Hariani, M., Irfan, M., & Souisa, F. N. J. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 30–36.
- Heriyanti, S. S. R. Z. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319> Peran
- Hermawan, E. (2020). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kualitas pelayanan. *Jurnal DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 1(2), 86–95. <https://ejurnal.unma.ac.id/index.php/dialogika>
- Herry Krisnandi, Suryono Efendi, E. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. LPU-UNAS.
- Ilahi, D. K., & Prasetya, M. D. M. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) Dede. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Imam, M. (2021). *Dampak Komitmen dan Budaya Mutu Terhadap Kinerja Guru*. ideas publishing.
- Irsan, M., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi , Punishment Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi 2 Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 1(2), 241–254.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(2), 12–22.
- Kasmiruddin, Nurjanah, R. & L. O. (2021). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Strategi Mempertahankan Karyawan: Studi Pada Perusahaan Dealer Mobil Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 77–86.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. B. P. E. Suadnyana (ed.); Cetakan pe). UNHI Press.
- Kristianto, P. B. A. R. (2018). The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance through Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(6), 34–51.
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial*, 7(1), 86–100.
- Manunggal, Y. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Yogyakarta. *Upajawa Dewantara*, 4(1), 1–14.
- Mulyadi, D. Z. M. K. S. W. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (The Role of Work Satisfaction in Educating Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitments). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 89–102.
- Nasution, N. B., Feliks, D., Ambarita, P., & Tambunan, H. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Jurusan Bimbingan Dan

- Konseling Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan. *Jurnal Guru Kita*, 5(1), 1–7.
- Nurul Afni, R. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 985–992.
- Prasiska Ramadyaning Utami, E. M. K. S. (2019). Effect Of Organizational Culture Intensity On Job Satisfaction. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia (JAKI)*, 7(2), 116–122. <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.2019.116-122>
- Purba, A. S., & Fathoni, M. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur ' an Centre Provinsi Kepulauan Riau. 2(2), 518–527.
- Purnomo, S. N. haris ependi D. (2020). The Influence Of Organizational Climate And Organizational Commitment To Turnover Intension Of Employees Of Pt Salah Satu Branch Of Bank Bumn. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 253–265.
- Putri, T. H. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mnc Land Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–17.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PG Kreet Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 14–20.
- Rahadian, M. A. I. G. M. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 2904–2932.
- Rakasiwi, G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasional Ditinjau Dari Teori Kepuasan Kerja. *Universitas Negeri Surabaya*, 235–239.
- Riana, N. L. P. D. P. I. G. (2020a). Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2576–2595.
- Riana, N. L. P. D. P. I. G. (2020b). Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2576–2595.
- Riana, N. L. P. D. P. I. G. (2020c). Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2576–2595.
- Sari, M. W. V. N. S. (2018). *The Effect Locus of Control and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable*. 147–159.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado The Effect Of Organizational Culture And Job Stress On Job Satisfaction And Employee Productivity At Pt . Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2408–2418.
- Sinta Sundari Heriyanti, R. Z. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 267–277.
- Soelton, M. N. N. N. A. V. Y. P. Y. B. A. S. Z. (2020). Recognizing the Role of Job Satisfaction in Predicting the Relationship Between Political Organization , Organizational Climate , and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 12(13), 72–82. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-13-08>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawarmi (ed.); Cetakan ke). Alfabeta.
- Surya, I. G. A. K. R. D. I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289–316.
- Susilo, S. R. A. H., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1), 172–179.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 36–49.

- Teguh Imam Prijatna, W. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Tarakan). *Jurnal Ekonomika*, *X*(1), 71–92.
- Tulung, D. N. S. V. P. K. L. J. E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, *6*(3), 1858–1867.
- Wahyuni, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Andesta Mandiri Indonesiapekanbaru. *Jurusan Ilmu Administrasi*, *3*(2), 1–15.
- William, M. G. (2020). Pengaruh Work Motivation Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Culture. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, *5*(2), 52–62.
- Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturer s ' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, *9*(2), 16–24. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, *2*(1), 582–599.
- Zacharias, T. (2019). Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik (JAKPP)*, *5*(1), 1–14.