

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada Cv Andi Offset Yogyakarta)**

**Alfiani Tri Angga Dewi**

Alumni Fakultas Ekonomi UST  
Email: [Alfianidewi35@gmail.com](mailto:Alfianidewi35@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose is: (1) To know the influence of the Significance of Organizational Culture on Organizational Commitment on the employees (2) the influence of the significance of work motivation to organizational commitment to employees, (3) the influence of organizational commitment to job satisfaction on employees, (4) significant influence of organizational culture on job satisfaction (5) significant influence of work motivation to job satisfaction, (6) influence of organizational culture, work motivation to job satisfaction, (7) influence organizational culture and work motivation to job satisfaction, (8) influence organizational culture, Work Motivation to Job Satisfaction with Organizational commitment as intervening variable.*

*The type of this research is quantitative, population is 360 employees. Sampel used as 78 employees, with sampling motode using convience sampling with slovin formula. Data collection using questionnaires. The analysis technique used is multiple regression supported by T test.*

*The result of analysis shows that organizational culture has no effect on organizational commitment, work motivation has significant effect to organizational commitment, organizational commitment have significant effect to job satisfaction, organizational culture has no effect to job satisfaction, organizational culture and work motivation collectively have an effect on job satisfaction, organizational culture, work motivation has no effect on job satisfaction with organizational commitment as intervening variable.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction.*

**PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seorang karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai, rekan kerja yang menyenangkan, pendapatan yang sesuai, promosi jabatan serta atasan yang bisa memimpin perusahaan dengan baik dan keinginan mereka bisa terpenuhi. Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sehingga dengan adanya perilaku yang baik dan positif terhadap sesama karyawan dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan, hal tersebut dapat menjadikan karyawan mempunyai komitmen organisasi yang menimbulkan rasa keterlibatan atau kesediaan diri untuk berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen dalam diri untuk perusahaan akan mengerahkan seluruh keahlian dan mereka akan melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, diperlukan budaya organisasi dan motivasi kerja yang mampu memotivasi untuk melakukan nilai-nilai yang bisa diyakini oleh seorang karyawan di perusahaan. Jika

karyawan telah mempunyai motivasi dalam diri sendiri dan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk menajalankan nilai-nilai yang ada di perusahaan maka rasa akan menjadikan perusahaan maju, menjaga perusahaan dan rasa akan tetap tinggal di perusahaan akan muncul, hal itu di sebabkan karena adanya komitmen organisasi.

Selain di pengaruhi oleh budaya organisasi bahwa komitmen organisasi juga di pengaruhi motivasi kerja, dengan adanya budaya yang sudah dijalankan dan dengan adanya motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk karyawan maka kedua hal tersebut akan memunculkan suatu komitmen yang ada untuk perusahaan seperti penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Suatu keadaan dimana kepuasan kerja sangat penting dirasa oleh seorang karyawan, seperti yang dilakukan oleh Bastoumi muslih (2012) bahwa Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perumusan masalahnya adalah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Budaya organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Budaya Organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut Sutrisno (2011:2) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya dan pengertian para ahli komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain Colquitt, Lepine, and Wesson (2009). Adanya budaya yang sudah melekat dalam perusahaan maka seorang karyawan akan merasakan rasa ingin terus ikut membangun perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan komitmen yang kuat. Studi penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisna dan Intan Ratnawati (2012) Pengaruh budaya organisasi mempunyai hasil yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kerja karyawan di PT. Sidomuncul.

**H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Motivasi Kerja Menurut para ahli didefinisikan sebagai suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar dari seorang pekerja yang mendorong usaha kerja dalam menentukan perilaku, tingkat usaha, intensitas dan kegigihan Colquitt, Lepine, and Wesson (2009). Motivasi ada pada setiap diri seorang karyawan, motivasi bisa di berikan oleh seorang atasan maupun muncul dalam dirinya sendiri. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

## **H2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi.**

### **Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja**

Perusahaan yang sudah berjalan sekian lama pasti memiliki karyawan yang mempunyai komitmen, dengan adanya komitmen karyawan akan merasa ingin selalu tinggal karena keinginan kerja mereka terpenuhi dengan terpenuhinya keinginan kerja karyawan akan merasakan kepuasan kerja dalam perusahaan. Selanjutnya Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) meneliti bahwa dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja Seperti halnya Kepuasan kerja mempunyai hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

## **H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan adanya budaya organisasi yang sudah ada di perusahaan maka perusahaan akan mempunyai kepribadian yang pasti dan baik karena jika budaya organisasi perusahaan baik maka akan menghasilkan output yang baik pula dan akan menghasilkan kepuasan yang dirasakan karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Agustina Ritawari (2103) Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

## **H4: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan melalui komitmen organisasi.**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Semangat dalam menjalani pekerjaan tentunya sangat di butuhkan oleh setiap karyawan karena tanpa adanya semangat dalam menjalani pekerjaan pun tidak akan maksimal dan tidak akan menghasilkan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Basthoumi muslih (2009) bahwa Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan serta Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **H5: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.**

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi Kerja terhadap komitmen organisasi**

Dengan adanya budaya organisasi dan motivasi kerja yang bagus perusahaan akan terus mengembangkan ide-ide yang akan membangun bagi perusahaan dengan demikian perusahaan akan terus berkembang mengikuti era zaman Sumanto dan Herminingsih (2016) Bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan uraian tersebut hipotesis yang diajukan yaitu:

## **H6 : Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi**

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan menurut para ahli adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan seseorang dengan tingkat ksepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu. Seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif Robbins (2007:101). Seperti halnya perusahaan yang berkembang dengan pesat adalah perusahaan yang mempunyai budaya organisasi dan motivasi kerja yang kuat sehingga dalam pencapaian tujuan akan menghasilkan hasil yang memuaskan. Dengan uraian tersebut hipotesis yang diajukan yaitu:

### **H7 : Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhdap kepuasan kerja**

#### **Pengaruh Budaya Organisations, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening**

Semangat dalam menjalani pekerjaan tentunya sangat di butuhkan oleh setiap karyawan karena tanpa adanya semangat dalam menjalani pekerjaan pun tidak akan maksimal dan tidak akan menghasilkan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Basthoumi muslih (2009) bahwa Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan serta Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **H8: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada Cv Andi Offset.**

#### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bermaksud menggambarkan objek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi faktor lain dan penarikan kesimpulan pada angka yang dioalh secara statistik (Wiyono, 2011), populasi dalam penelitian ini adalah 360 orang karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 78 orang karyawan Cv Andi Offset dengan metode pengambilan sampel menggunakan convinance sampling dengan rumus slovin. Untuk menguji kualitas data diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Dikatakan data tersebut valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai tersebut positif, dimana dalam penelitian ini  $r$  tabelnya adalah 0,2227 dan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi berganda yang didukung dengan uji T, uji analisis jalur (*Path Analys*) dan uji asumsi klasik, diantaranya diperlukan beberapa uji, yaitu uji normalitas, dikatakan normal jika nilai signifikansi  $<$  0,05. Uji multikolinearitas, dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance  $\geq$  0,10 dan nilai VIF  $\leq$  10 maka model regresi tersebut bebas dari multikolonieritas. Uji heteroskedastisitas, dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti mengandung homoskedastisitas atau tidak ada heterokedastisitas dengan bantuan aplikasi SPSS 18.0 *for windows*, dan data telah lolos dari uji asumsi klasik tersebut.

#### **Hasil dan Pembahasan**

##### **Gambaran Umum Responden**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan pengiriman kuesioner secara langsung kepada responden. Responden di dalam penelitian ini adalah karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah 78 orang, dimana responden

yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (40%), dan responden perempuan berjumlah 47 orang (60%).

**Tabel 1**  
**Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	31	40%
2	Perempuan	47	60%
	Total	78	100%

Identitas responden dilihat berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Deskriptif Berdasarkan Umur**

No	Rentang Umur	Fekuensi	Persentase
1	< 25 tahun	13	17%
2	26-50 tahun	50	64%
3	>50 tahun	15	19%
	Total	78	100%

Berdasarkan Tabel 2 di atas tampak bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur antara 26–50 tahun dengan persentase sebesar 64%.

Identitas responden dilihat berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3**  
**Deskriptif Berdasarkan Lama bekerja**

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	16	21%
2	1-10 tahun	29	37%
3	>10 tahun	33	42%
	Total	78	100%

Berdasarkan tabel 3 di atas tampak bahwa kebanyakan responden yang sudah bekerja selama >10 tahun, dengan presentase 33%.

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

**Tabel 4**  
**Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Sma	19	24%
2	Diploma	13	17%
3	Strata 1 (S1)	46	59%
	Total	78	100%

Berdasarkan tabel 4 di atas tampak bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhir strata 1 (S1) yang berjumlah 46, dengan presentase 59%

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

**Tabel 5**  
**Deskriptif Berdasarkan Status**

No	Status	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	51	65%
2	Belum Menikah	27	35%
Total		78	100%

Berdasarkan Tabel 5 diatas tampak bahwa sebagian besar status sudah menikah yang berjumlah 51, dengan presentase 65%.

**Hasil Analisa Regresi**

- a) Berikut output hasil pengolahan SPSS persamaan regresi model 1.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,101	4,083		1,739	,086
Budaya Organisasi	-,329	,283	-,233	-1,161	,249
Motivasi Kerja	1,005	,287	,705	3,508	,001

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Dalam hasil uji regresi pada tabel 6 terdapat Tidak adanya Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan sig 0,249 > 0,05, t hitung -1,161 < 1,666 dan dengan coefficients beta -0,233 yang berarti bahwa variabel budaya tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel lain. Serta adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasi dengan sig 0,001 < 0,05, t hitung 3,508 > 1,666 dan dengan coefficient beta 0,705 yang berarti bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh tertinggi pengaruhnya terhadap variabel lain.

- b) Regresi model 2 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi**

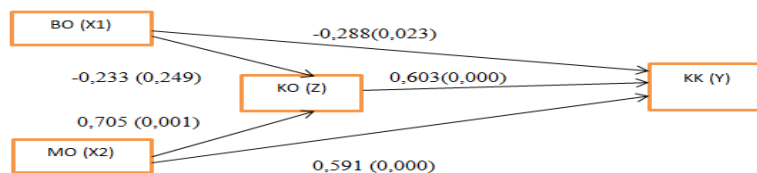
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,110	2,542		-,830	,409
Budaya Organisasi	-,404	,174	-,288	-2,313	,023
Motivasi Kerja	,837	,189	,591	4,433	,000
Komitmen Organisasi	,599	,070	,603	8,497	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dalam analisa hasil uji regresi model 2 terdapat adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan sig  $0,000 < 0,05$ , t hitung  $8,497 > 1,666$  dan dengan coefficients beta  $0,603$  tertinggi kedua yang mempunyai pengaruh tertinggi terhadap variabel lain. Tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan t hitung  $-2,313 < 1,666$  namun sig  $0,023$  yang berarti mempunyai pengaruh negatif atau tidak berpengaruh dengan beta  $-0,288$ . Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan sig  $0,000 < 0,05$ , t hitung  $4,433 > 1,666$  dan dengan beta  $0,591$  yang mempunyai peran pengaruh ketiga tertinggi dalam mempengaruhi variabel lain. Secara bersama hasil signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  Sehingga terdapat pengaruh antar variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan Secara bersama hasil signifikansi adalah  $0,000$  hal ini membuktikan sehingga terdapat pengaruh antar variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

### **ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi**



**Gambar 1. Analisis Jalur**

Berdasarkan gambar 1 analisis jalur diatas dapat diperoleh bahwa hasil nilai koefisien tidak langsung antara Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh total lebih lebih besar dari pengaruh langsung namun hasil negatif ( $-0,428 > -0,288$ ). Sedangkan hasil perhitungan koefisien jalur tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh total lebih besar dari koefisien pengaruh langsung ( $1,016 > 0,591$ ).

### **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, karena semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang dikembangkan di perusahaan namun budaya tersebut kurang dijadikan sebagai acuan dalam perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Cv Andi Offset di Yogyakarta. Karena semakin tinggi motivasi kerja yang di berikan oleh pimpinan maupun rekan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Motivasi dijadikan sebagai semangat untuk berkembangnya perusahaan sehingga karyawan memiliki rasa untuk terus berkomitmen terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta. Karena semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi pula

kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan mereka akan senantiasa melakukan yang terbaik untuk perusahaan dengan begitu hasil yang ada pun memuaskan dengan begitu karyawan akan mendapatkan hasil yang memuaskan dari komitmen yang dimiliki tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan atau tidak berpengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta. Artinya bahwa kebudayaan tersebut kurang dirasa untuk para karyawan karena dengan budaya yang dirasa kurang untuk dijadikan sebagai kebudayaan perusahaan saat itu kepuasan kerja pun menjadi rendah untuk di rasakan oleh para karyawan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta. Semakin tinggi pengaruh motivasi kerja yang ada maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasa oleh karyawan perusahaan. Dalam bekerja karyawan memerlukan motivasi untuk menjalankan semua aktivitas pekerjaan dan dengan adanya motivasi tersebut karyawan menghasilkan hasil yang memuaskan sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta. Karena jika kedua variabel variabel tersebut atau budaya organisasi dan motivasi kerja dapat dijalankan dengan baik maka dengan begitu akan mendapatkan suatu komitmen yang dimiliki oleh karyawan untuk perusahaan, karena dengan adanya komitmen maka perusahaan dengan karyawan tersebut bisa berjalan dengan baik secara bersamaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta.

Hasil dari nilai koefisien tidak langsung antara Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung namun hasil negatif ( $-0,428 > -0,288$ ). Sedangkan hasil perhitungan koefisien jalur tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh total lebih besar dari koefisien pengaruh langsung ( $1,016 > 0,591$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung sehingga variabel komitmen organisasi tidak dapat menjadi intervening variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena salah satu hasilnya negatif.

## **PENUTUP**

Hasil penelitian ini menemukan tidak adanya pengaruh signifikan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Cv AndiOffset Yogyakarta, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Cv Andi Offset Yogyakarta, Budaya Organisasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap komitmen organisasi Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. bisa juga menerapkan strategi antara motivasi kerja dan komitmen organisasi



terhadap kepuasan kerja karena keduanya sama-sama memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Saran**

Bagi perusahaan “ Cv Andi Offset Yogyakarta” sebaiknya perusahaan diharapkan meningkatkan ataupun mempertahankan motivasi kerja , karena jika di tingkatkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan otomatis akan memajukan perusahaan , kemajuan perusahaan dengan menjalankan indikator dengan jawaban terbanyak adalah perwujudan diri, indikator tersebut dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan kembali agar dapat terciptanya karyawan yang mempunyai kepuasan kerja. Perusahaan diharapkan meningkatkan atau mempertahankan komitmen organisasi , karena jika di tingkatkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan otomatis akan memajukan perusahaan , kemajuan perusahaan dengan menjalankan Indikator dengan jawaban tidak setuju sebanyak 10% adalah komitmen berkelanjutan , indikator tersebut dapat ditingkatkan karena jika ditingkatkan agar dapat terciptanya karyawan yang mempunyai kepuasan .

Perusahaan diharapkan meningkatkan atau mempertahankan motivasi, karena jika di tingkatkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan otomatis akan memajukan perusahaan , kemajuan perusahaan dengan menjalankan Indikator dengan jawaban terbanyak adalah perwujudan diri, indikator tersebut dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan kembali agardapat terciptanya karyawan yang mmpunyai kepuasan .

Serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas populasi untuk mengetahui apakah konsisten terhadap temuan ini sebagai partial mediasi, dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina Ritawati, 2013. “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya”. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9, No. 1, hal. 82-93.
- Agus Handoyo, Alwi Suddin, Suprihatin Sri Wardiningsih (2017).”Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 11. No. 2.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto., 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI KNIFE Surabaya”. *Agora*, Vol. 1, No. 3.
- Basthoumi Muslih, Eka Afnan Troena., dan Fatchur Rohman., 2012. “ Analisis Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional 111 Malang”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No 4
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati, 2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, hal. 170-187. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Colquitt,. Lepine. & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

- H. Teman Koesmono, 2005. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi dan kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri pengolahan kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal manajemen & Kawirausahaan*, Vol. 7, No. 2.
- Robbins, 2007. *Management*, Ninth Edition. International Edition. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Robbins & Judge, (2011). *Organizational Behavior*, 14<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Sumanto dan Anik Hermingsih, (2016). "Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor utama Cabang Tangerang". *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2, No 1.
- Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Titik Rosita dan Tri Yuniati., 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 1.
- Wiyono, Genro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 Dan SmarPLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN