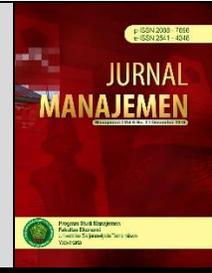




# JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA

**Kartika Noviyanti**  
**Ocky Sundari**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana  
Email: [Kartikanoviyanti24@gmail.com](mailto:Kartikanoviyanti24@gmail.com); [Ocky.sundari@uksw.edu](mailto:Ocky.sundari@uksw.edu)

---

### Informasi Naskah

**Diterima: 26 Mei 2021**  
**Revisi: 9 Juni 2021**  
**Terbit: 30 Desember 2021**

---

### Kata Kunci:

*Organizational Culture, Work Motivation, Satisfaction,*

---

### Abstrak

*Organizational commitment is a person's belief in the organization or company and the involvement of individuals in the activities or interests of the organization with full responsibility and loyalty to the organization. The research objective was to analyze the influence of organizational culture and work motivation on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable. This type of research is using explanation (Explanatory Research). The population of this research is production employees at PT. Primayudha Mandirijaya. The number of samples is 100 respondents. The data collection technique used a questionnaire. The measurement scale uses the Likert scale. The analysis technique uses quantitative descriptive statistics. The results showed that both organizational culture, work motivation and job satisfaction had an effect on organizational commitment. Organizational culture and work motivation also affect job satisfaction, but job satisfaction does not mediate the influence of organizational culture and work motivation on organizational commitment.*

---

## PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan kepercayaan seseorang terhadap organisasi atau perusahaan, karyawan dengan komitmen tinggi akan menjadikan karyawan tersebut bertanggung jawab dan memberikan kemampuan yang lebih guna mendukung keberhasilan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Dewi, 2015). Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki fungsi guna mempermudah munculnya atau timbulnya komitmen karyawan. Penelitian Wibawa (2018) menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Namun hal ini berbeda dengan Nurcahya (2019), yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Pemberian motivasi dari perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini

senada dengan penelitian Kartika (2017) yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan penelitian Wardhani dkk (2015) yang menemukan motivasi kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Selain budaya organisasi dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka, serta akan menimbulkan komitmen terhadap tempat mereka bekerja. Hal ini senada dengan penelitian Akbar dkk (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. berbeda hasil dengan penelitian Meriyanti (2015) yang menemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Hendrawan dan Nurtjahjono (2015) menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam suatu organisasi terdapat unsur budaya organisasi yang tidak dapat dilepaskan. Ikatan budaya yang tercipta dalam organisasi tersebut dapat tercipta dan dibentuk oleh karyawan yang bersangkutan, baik dalam organisasi, bisnis maupun perusahaan. Semakin baik budaya organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian Maryuni (2019) yang menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Hal ini seperti yang ditemukan oleh Kartika (2017) yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian Maryuni (2019) yang menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang berbeda-beda dari penelitian terdahulu maka peneliti melakukan kajian lebih lanjut melalui penelitian serupa. Namun untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yang mana penelitian terdahulu meneliti secara langsung, maka penelitian ini meneliti pengaruh tidak langsung yaitu dengan menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini meneliti karyawan PT. Primayudha Mandiri Jaya. Hal ini karena pada wawancara awal dengan salah satu karyawan, mengungkapkan adanya pelanggaran oleh karyawan misalnya karyawan terlambat masuk kerja, karyawan masuk kerja jam 08.00 WIB namun karyawan hadir diperusahaan pukul 08.10 WIB.

Berdasarkan hal tersebut, maka persoalan penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?. 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi? 3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ?. 4) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ?. 5) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?. 6) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?. 7) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. 2) Untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. 3) Untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. 4) Untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. 5) Untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 6) Untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. 7) Untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai tambahan wacana mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Komitmen Organisasi**

Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat sebagai anggota organisasi untuk berusaha keras sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan Dewi (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kepercayaan seseorang terhadap organisasi atau perusahaan dan terlibatnya individu dalam kegiatan atau kepentingan organisasi dengan penuh tanggung jawab dan loyal terhadap organisasi. Luthans (2006) mengungkapkan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu: 1) *Affective commitment*, merupakan ikatan emosional karyawan serta keterlibatan karyawan dalam organisasi karena kemauan dari karyawan itu sendiri. 2) *continuance commitment*, merupakan kebutuhan rasional dari karyawan karena perasaan untung atau rugi jika tetap bekerja dalam organisasi tersebut. 3) *Normative commitment*, merupakan keyakinan seseorang atas tanggungjawab terhadap organisasi. Intinya adalah karyawan loyal dengan organisasi tempat karyawan bekerja.

### **Kepuasan Kerja**

Handoko (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan yang dirasakan oleh karyawan secara emosional yang mana karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai hasil yang diperoleh berdasarkan seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012). Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang dari karyawan jika hasil dari pekerjaan karyawan dapat dinilai baik sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Handoko (2011) terdapat lima dimensi dari kepuasan kerja yang meliputi: 1) kepuasan pada pekerjaan, merupakan kepuasan atas hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan 2) kepuasan pada promosi, puas bekerja karena perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang mencapai target 3) kepuasan pada gaji, puas pada pekerjaan karena perusahaan memberikan gaji yang sesuai 4) kepuasan pada atasan, puas bekerja karena pimpinan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan 5) kepuasan pada rekan kerja, puas bekerja karena ada adanya sesama rekan kerja dapat diajak kerja sama.

### **Budaya Organisasi**

Luthans (2006) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi yang diciptakan oleh sekelompok orang saat menyesuaikan diri dengan masalah eksternal dan internal terutama dalam hal pekerjaan yang telah dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan Manahan (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai tradisi berupa nilai-nilai dan norma yang berlaku pada suatu organisasi yang secara konsisten harus diterapkan oleh anggota organisasi baik itu tingkah laku, saat bekerja dan komunikasi yang dilakukan oleh anggota organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sebagai norma atau nilai yang disusun dalam organisasi yang disetujui oleh anggota organisasi untuk mengatur perilaku dari anggota organisasi tersebut. Terdapat empat dimensi budaya organisasi yang diungkapkan oleh Manahan (2012) meliputi 1) Integritas, merupakan tindakan yang konsisten berdasarkan nilai serta kebijakan organisasi walaupun kondisi yang tidak memungkinkan wajib untuk melakukan. 2) Profesionalisme, merupakan tanggungjawab atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan. 3) Keteladanan, yaitu mampu memberikan contoh-contoh yang baik dan 4) Penghargaan terhadap SDM, merupakan pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi atas prestasi kerja seperti pemberian bonus, kompensasi dan kenaikan jabatan.

### **Motivasi Kerja**

Antonio (2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan guna meningkatkan gairah kerja karyawan. Sedangkan Hasibuan (2014)

mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya penggerak guna menciptakan kegairahan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan guna meningkatkan kegairahan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Uno (2010) terdapat dua dimensi motivasi kerja yaitu motivasi internal dengan indikator: tanggungjawab karyawan atas tugas yang dikerjakan, menyelesaikan tugas sesuai dengan target, adanya umpan balik dari pekerjaan yang telah diselesaikan, merasa senang dalam melakukan pekerjaan, mengutamakan prestasi kerja dari yang dikerjakan. Sedangkan motivasi eksternal dengan indikator: berusaha memenuhi kebutuhan hidup, merasa senang jika diberikan pujian dari hasil pekerjaan, bekerja dengan baik karena keinginan memperoleh insentif dan bekerja karena ingin memperoleh perhatian dari atasan maupun rekan kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Djastuti (2011) mengemukakan bahwa kebiasaan dari para karyawan untuk bekerja lebih efektif, ketika karyawan didorong komitmen organisasional. Budaya organisasi memiliki fungsi guna mempermudah munculnya atau timbulnya komitmen karyawan. Penelitian Wibawa (2018) menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan.

*H1 : Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi*

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Pemberian dorongan berupa motivasi yang dilakukan perusahaan akan dapat meningkatkan komitmen pada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini senada dengan penelitian Kartika (2017) yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.

*H2 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi*

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Seseorang yang puas atas pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi (Mathis, 2006). Kepuasan kerja merupakan hal penting di lingkungan organisasi karena dalam lingkungan organisasi berkaitan erat dengan perilaku karyawan. Karyawan yang puas akan tampak lebih berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka, serta akan menimbulkan komitmen mereka kepada rumah sakit tempat mereka bekerja. Hal ini senada dengan penelitian Akbar dkk (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

*H3 : Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi*

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Penelitian Herawan dan Nurtjahjono (2015) menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam suatu organisasi terdapat unsur budaya organisasi yang tidak dapat dilepaskan dari setiap perusahaan. Ikatan budaya yang tercipta dalam organisasi tersebut dapat tercipta dan dibentuk oleh karyawan yang bersangkutan, baik dalam organisasi, bisnis maupun perusahaan. Semakin baik budaya organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

*H4 : Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja*

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang (Rahmawati, 2013). Apabila pemberian motivasi tidak dilakukan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Hal ini seperti yang ditemukan oleh Kartika (2017) yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

*H5 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja*

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Andre (2013) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dimediasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hendratmo (2016) mengenai peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh karakteristik individu, leader-member, dan budaya organisasional pada komitmen organisasional menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dimediasi dengan kepuasan kerja.

*H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi*

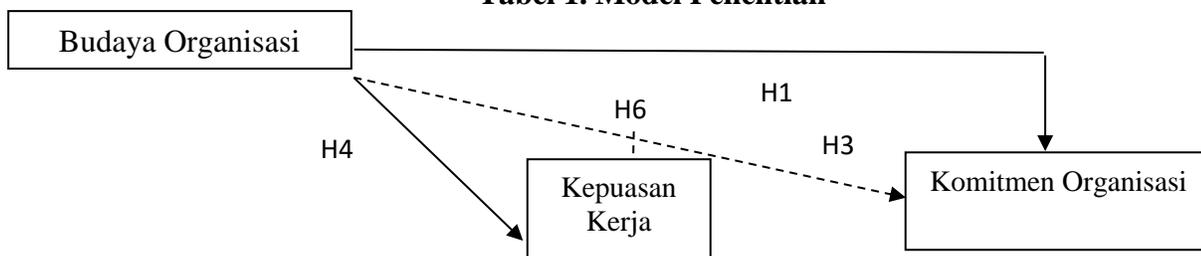
### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

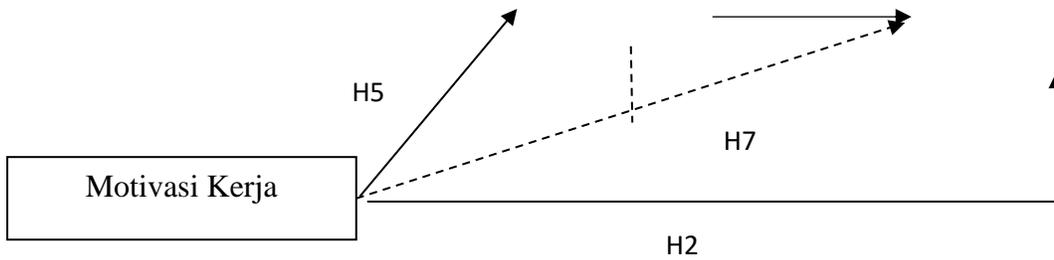
Apabila pemberian motivasi tidak dilakukan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Hal ini seperti yang ditemukan oleh Kartika (2017) yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan tampak lebih berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka, serta akan menimbulkan komitmen mereka kepada rumah sakit tempat mereka bekerja. Hal ini senada dengan penelitian Akbar dkk (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

*H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi*

### Model Penelitian

Tabel 1. Model Penelitian





**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan eksplanasi (Explanatory Research). Metode eksplanasi, yaitu jenis penelitian dimana variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini diolah dan hasilnya dijelaskan secara jelas mengenai pengaruh antara masing-masing variabel (Sugiyono, 2012).

Populasi penelitian ini karyawan bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya. Jumlah karyawan sebanyak 1236 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu tidak seluruh anggota populasi memiliki kesempatan menjadi sampel penelitian. Pengambilan sampel digunakan rumus Slovin dengan alpha 10 %, sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n : Ukuran sampel
- N : Jumlah populasi
- e : Tingkat kesalahan (1%)

Perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{1236}{1 + (1236 * 0.01)} = 92,51 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \text{ orang}$$

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada karyawan pada saat istirahat maupun pulang kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dalam penelitian ini variabel diukur dengan lima kategori derajat persetujuan yaitu "sangat tidak setuju" sampai dengan "sangat setuju".

**Tabel 2. Indikator Empirik**

Konsep	Definisi Konsep	Dimensi	Indikator
Komitmen organisasi	keinginan yang kuat sebagai anggota organisasi untuk berusaha keras sesuai dengan tujuan organisasi (Luthans, 2006, Dewi, 2015)	1. <i>Affectife Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> (Luthans, 2006)	1.1 Tetap bekerja diperusahaan karena adanya ikatan emosional 1.2 Selalu terlibat dalam organisasi 2.1 Tetap bertahan pada organisasi karena gaji yang sesuai 2.2 Tetap bekerja di perusahaan karena tidak ada alternative pekerjaan di tempat lain yang lebih baik 3.1 Tetap bertahan pada organisasi karena kesadaran diri sendiri 3.2 Tetap bertahan diperusahaan karena adanya kewajiban yang harus dilakukan (Luthans, 2006)
Kepuasan Kerja	Perasaan senang dari karyawan jika hasil dari pekerjaan karyuyawan dapat dinilai baik	1. Kepuasan pada pekerjaan 2. Kepuasan pada promosi	1. Kepuasan atas hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan 2. Puas bekerja karena perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang mencapai target 3. Puas pada pekerjaan karena perusahaan memberikan gaji yang sesuai

	sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. (Handoko, 2011) (Kaswan, 2012).	3. Kepuasan pada gaji 4. Kepuasan pada atasan  5. Kepuasan pada rekan kerja (Handoko, 2011)	4. Kepuasan pada atasan, puas bekerja karena pimpinan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan 5. Puas bekerja karena ada adanya sesama rekan kerja dapat diajak kerja sama
Budaya organisasi	Norma atau nilai yang disusun dalam organisasi yang disetujui oleh anggota organisasi untuk mengatur perilaku dari anggota organisasi tersebut. (Luthans, 2006) (Manahan, 2012)	1. Integritas  2. Profesionalisme  3. Keteladanan  4. Penghargaan terhadap SDM (Manahan, 2012)	1. Tindakan yang konsisten berdasarkan nilai serta kebijakan organisasi walaupun kondisi yang tidak memungkinkan wajib untuk melakukan 2. Tanggungjawab atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan 3. Mampu memberikan contoh-contoh yang baik 4. Pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi atas prestasi kerja seperti pemberian bonus, kompensasi dan kenaikan jabatan
Motivasi kerja	dorongan guna meningkatkan kegairahan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. (Antonio, 2016) dan (Hasibuan, 2014)	1. Motivasi internal  2. Motivasi eksternal (Uno, 2010)	1.1 Tanggungjawab karyawan atas tugas yang dikerjakan, 1.2 Menyelesaikan tugas sesuai dengan target, 1.3 Adanya umpan balik dari pekerjaan yang telah diselesaikan, 1.4 Merasa senang dalam melakukan pekerjaan, 1.5 Mengutamakan prestasi kerja dari yang dikerjakan 2.1 Berusaha memenuhi kebutuhan hidup 2.2 Merasa senang jika diberikan pujian dari hasil pekerjaan 2.3 Bekerja dengan baik karena keinginan memperoleh insentif dan 2.4 Bekerja karena ingin memperoleh perhatian dari atasan maupun rekan kerja

Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan uji jalur path dan sobel test

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Berikut tabel yang menyajikan 100 responden karyawan PT. Primayudha Mandirijaya yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

**Tabel 3. Profil Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	37	37%
Perempuan	63	63%
Jumlah	100	100%
Usia	Jumlah	Prosentase

Dibawah 20 tahun	9	9%
Usia 20 tahun-30 tahun	84	84%
Usia 31 tahun-40 tahun	4	4%
Diatas Usia 40 tahun	3	3%
Jumlah	100	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	95	95%
Diploma	2	2%
Sarjana	3	3%
Jumlah	100	100%
<b>Lama Bekerja</b>		
1 tahun - 2 tahun	63	63%
3 tahun - 4 tahun	25	25%
> 4 tahun	12	12%
Jumlah	100	100%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebesar 63 %. Jika dilihat dari usia, sebagian besar responden (85 %) berusia 20 tahun-30 tahun. Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah SMA, yaitu sebesar 95 %. Jika dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden (63%) telah bekerja selama 1 tahun sampai dengan 2 tahun.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas berdasarkan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja.

**Tabel 4. Uji Validitas**

No	Komitmen Organisasi	r hitung	Keterangan
1	Saya tetap bekerja diperusahaan karena adanya ikatan emosional	0.564	Valid
2	Saya selalu terlibat dalam organisasi	0.673	Valid
3	Saya tetap bertahan pada organisasi karena gaji yang sesuai	0.653	Valid
4	Saya tetap bekerja di perusahaan karena tidak ada alternative pekerjaan di tempat lain yang lebih baik	0.542	Valid
5	Saya tetap bertahan pada organisasi karena kesadaran diri sendiri	0.642	Valid
6	Saya tetap bertahan diperusahaan karena adanya kewajiban yang harus dilakukan	0.547	Valid
No	Kepuasan Kerja	r hitung	Keterangan
1	Saya puas atas hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan	0.565	Valid
2	Saya puas bekerja karena perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang mencapai target	0.673	Valid
3	Saya puas pada pekerjaan karena perusahaan memberikan gaji yang sesuai	0.537	Valid
4	Saya puas bekerja dikarenakan pimpinan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan	0.652	Valid
5	Saya puas bekerja dikarenakan ada adanya sesama rekan kerja dapat diajak kerja sama	0.682	Valid
No	Budaya Organisasi	r hitung	Keterangan
1	Saya tetap bekerja dengan konsisten walaupun kondisi yang tidak memungkinkan wajib untuk melakukan	0.582	Valid
2	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan	0.685	Valid

3	Saya mampu memberikan contoh-contoh yang baik	0.561	Valid
4	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan atas prestasi kerja seperti pemberian bonus, kompensasi dan kenaikan jabatan	0.737	Valid
<b>No</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>r hitung</b>	<b>Keterangan</b>
1	Saya harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan	0.658	Valid
2	Saya harus menyelesaikan tugas sesuai dengan target	0.627	Valid
3	Perusahaan memberikan umpan balik dari pekerjaan yang telah diselesaikan	0.531	Valid
4	Saya merasa senang dalam melakukan pekerjaan	0.527	Valid
5	Saya mengutamakan prestasi kerja dari yang dikerjakan	0.653	Valid
6	Saya selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup	0.631	Valid
7	Saya merasa senang bekerja di perusahaan karena pujian dari hasil pekerjaan dari pimpinan	0.547	Valid
8	Saya bekerja dengan baik karena keinginan memperoleh insentif	0.653	Valid
9	Saya bekerja karena ingin memperoleh perhatian dari atasan maupun rekan kerja	0.564	Valid

Tabel tersebut menjelaskan dari semua indikator baik variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3, sehingga semua variabel dalam penelitian ini adalah valid. Untuk mengetahui uji reliabilitas variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Komitmen organisasi	0.653	0.600	Reliabel
Kepuasan kerja	0.751	0.600	Reliabel
Budaya organisasi	0.743	0.600	Reliabel
Motivasi kerja	0.762	0.600	Reliabel

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan data reliabel dan dapat diuji selanjutnya.

### Uji Normalitas

Berikut tabel yang menyajikan hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* yaitu sebesar 0,05 (5 %).

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

No	Jalur	Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Pengaruh budaya organisasi komitmen organisasi	0.673	Normal
2	Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi	0.753	Normal
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	0.328	Normal
4	Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	0.618	Normal

5	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	0.453	Normal
---	---	-------	--------

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* dari masing masing uji normalitas dari lima jalur memiliki nilai diatas 0,05. Karena hasil signifikansi kelima jalur menunjukkan hasil > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal (Ghozali, 2016).

**UJI HIPOTESIS**

Berikut hasil uji *path* dengan menggunakan regresi sederhana untuk masing-masing hipotesis.

**Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Komitmen organisasi**

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dilihat sebagai berikut.

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.426 <sup>a</sup>	.452	.467	2.741		
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.542	1.333		7.563	.000
	Budaya organisasi	.246	.042	.753	4.543	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Tabel tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H1 diterima dan menolak H0. Nilai *R Square* sebesar 0,452 jadi variasi komitmen organisasi yang dipengaruhi budaya organisasi sebesar 45,20 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

**Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi.**

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate				
1	.372 <sup>a</sup>	.438	.471	1.653				
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja								
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)			7.653	.650	4.764	.000	
	Motivasi kerja			.353	.023	.452	3.286	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi								

Tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima dan menolak H0. Nilai *R Square* sebesar 0,438 jadi variasi komitmen organisasi yang dipengaruhi motivasi kerja sebesar 43,80 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasi**

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.437 <sup>a</sup>	.374	.381	1.453		
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.764	.633		4.754	.000
	Kepuasan Kerja	.453	.052	.632	3.753	.000
a. Dependent Variable: Komitmen organisasi						

Tabel tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H3 diterima dan menolak H0. Nilai *R Square* sebesar 0,374 jadi variasi komitmen organisasi yang dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 37,40 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.378 <sup>a</sup>	.354	.358	1.753		
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.874	1.027		3.768	.000
	Budaya Organisasi	.376	.047	.387	3.875	.000
Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H4 diterima dan menolak H0. Nilai *R Square* sebesar 0,354 jadi variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi budaya organisasi sebesar 35,40 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.364 <sup>a</sup>	.475	.482	1.782		
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.831	1.815		4.862	.000
	Motivasi Kerja	.337	.028	.351	3.195	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

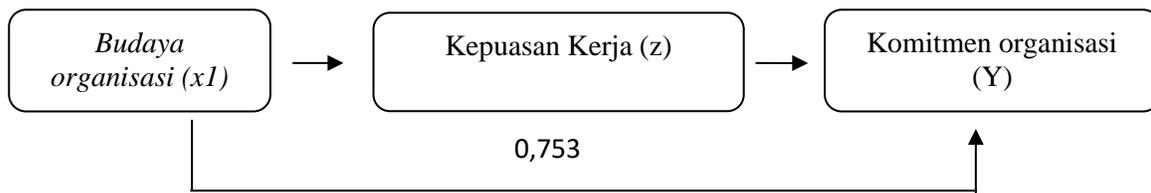
Tabel tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H5 diterima dan menolak H0. Nilai *R Square* sebesar 0,475 jadi variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi motivasi kerja sebesar 47,50 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

### Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja

Berikut hasil olahan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut:

**Tabel 7. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja.**

Pengaruh Variabel	Standard Error	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung
X1 – Y		0,753	
X1 – Z (a)	0,047	0,387	
Z – Y (b)	0,052	0,632	
X1 – Z – Y			(0,387*0,632) = 0,140094



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh adalah pengaruh langsung (*Direct Effect*) budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,753 Sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar 0,140094. Dengan hasil perkalian tersebut diperoleh bahwa nilai  $0,753 > 0,140094$ .

Yang artinya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap

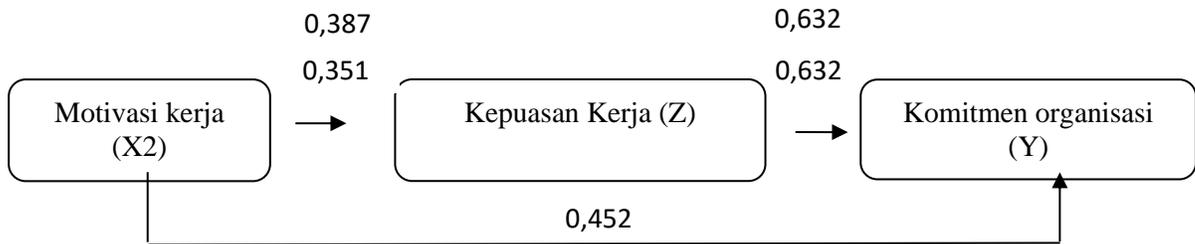
komitmen organisasi, yang artinya bahwa H6 ditolak dan menerima H0.

**Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja**

Berikut tabel yang menyajikan hasil olahan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut:

**Tabel 8. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja**

Pengaruh Variabel	Standard Error	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung
X2 – Y		0,452	
X2 – Z (a)	0,028	0,351	
Z – Y (b)	0,052	0,632	
X2 – Z – Y			(0,351*0,632) = 0,2218



Tabel 8 menjelaskan bahwa analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh adalah pengaruh langsung (*Direct Effect*) motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,452. Sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar 0,2218. Dengan hasil perkalian tersebut diperoleh bahwa nilai 0,452 > 0,2218. Yang artinya bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. yang artinya bahwa H6 ditolak dan menerima H0.

**PENUTUP**

Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djastuti (2011) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi memiliki fungsi guna mempermudah munculnya atau timbulnya komitmen karyawan. Penelitian Wibawa (2018) menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika (2017) yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Pemberian dorongan berupa motivasi yang dilakukan perusahaan akan dapat meningkatkan komitmen pada karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan.

. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 yang

lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akbar dkk (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan puas dalam bekerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Seseorang yang puas atas pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi (Mathis, 2006). Kepuasan kerja merupakan hal penting di lingkungan organisasi karena dalam lingkungan organisasi berkaitan erat dengan perilaku karyawan. Karyawan yang puas akan tampak lebih berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka, serta akan menimbulkan komitmen mereka kepada rumah sakit tempat mereka bekerja.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini senada dengan penelitian Herawan dan Nurtjahjono (2015) menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam suatu organisasi terdapat unsur budaya organisasi yang tidak dapat dilepaskan dari setiap perusahaan. Ikatan budaya yang tercipta dalam organisasi tersebut dapat tercipta dan dibentuk oleh karyawan yang bersangkutan, baik dalam organisasi, bisnis maupun perusahaan. Semakin baik budaya organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kartika (2017) yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang (Rahmawati, 2013). Apabila pemberian motivasi tidak dilakukan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Sari dan Andre (2013) serta Hendratmo (2016) yang menemukan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dimediasi dengan kepuasan kerja.

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tidak sejalan dengan Kartika (2017) yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan tampak lebih berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka, serta akan menimbulkan komitmen mereka kepada rumah sakit tempat mereka bekerja. Hal ini senada dengan penelitian Akbar dkk (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Apabila pemberian motivasi tidak dilakukan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

## **REFERENSI**

Akbar, F, H. Hamid, D. Djudi, M., (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

- Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 38 No.2 September 2016.
- Sari, T. K. Andre, D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1, Nomor 3 Mei 2013.
- Antonio. (2016). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Dewi, S. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating”, *JAAI* .Vol 12 No 1, 2008.
- Djastuti. (2011). Analisis Gaya Kepemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)”, *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1:25-35.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. T,H (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendratmo, C. (2016). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Individu, Leader-Member Exchange, Dan Budaya Organisasional Pada Komitmen Organisasional. *Tesis*. Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas Maret.
- Kartika, E, E. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 100-112.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Manahan, P. (2012). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maryuni, E, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mathis, R, L. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meriyanti, E. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, Volume 1, No. 1, Juni 2014.
- Nurchaya, T. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Esgi) Klego Boyolali. *Skripsi*. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hendrawan, K. Nurtjahjono, G, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1 No. 1 Januari 2015
- Rahmawati, I. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Lotus Indah Textile Industries Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, M. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wardhani, W, K. Susilo, H. Iqbal, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Wibawa, L, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6,

2018: 3027-3058.