

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DI WILAYAH JAKARTA

Jordy Tanuwijaya dan Sanny Ekawati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta

[Jordy.115170103@stu.untar.ac.id](mailto:Jordy.115170103@stu.untar.ac.id)

**Abstract:** *The purpose of this research was to determine the influence of job satisfaction and organizational culture on employee organizational commitment in Jakarta. The numbers of sampel used was 113 respondents. The research design used was causal using quantitative methods and questionnaires in google form. This study used SmartPLS 3.0 software in processing data. The results of the study concluded that job satisfaction and organizational culture have a positive effect and significant on employee organizational commitment in Jakarta.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Culture, and Organizational Commitment.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan di wilayah Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 113 responden. Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dengan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 dalam mengolah data. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di wilayah Jakarta.

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

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan komitmen dari karyawan untuk setia dan melakukan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan.

Perusahaan selain perlu memiliki karyawan yang berbakat dalam melakukan pekerjaannya, juga perlu dapat mempertahankan karyawannya tersebut untuk jangka waktu yang panjang (Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2019). Mempertahankan karyawan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang memerlukan komitmen karyawan. Konsep komitmen sering dikaitkan dengan sikap dan emosi karyawan atas perusahaan dan pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi atas kenyataan yang ada dengan apa yang diharapkan saat ini atau yang akan datang (Landy dan Conte, 2013).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong komitmen karyawan pada perusahaannya (Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2019). Karyawan yang merasa puas akan berkomitmen pada perusahaan, karyawan yang berkomitmen akan menimbulkan suasana kerja yang positif, apabila dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan psikologis dari karyawan akan menyebabkan karyawan tidak setia pada perusahaan.

Budaya organisasi juga memengaruhi komitmen karyawan. Budaya organisasi merupakan pengalaman yang diamati dan dipelajari oleh karyawan untuk menghadapi internal maupun eksternal (Schein, 2004). Membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat

menciptakan komitmen dari karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan dengan nyaman, hal ini akan menciptakan kondisi yang kondusif pada perusahaan.

Tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di wilayah Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di wilayah Jakarta.

## **KAJIAN TEORI**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keinginan dari anggota untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu dan kesediannya untuk berprestasi untuk membanggakan nama organisasi (Wiseman, Ngirande, dan Setati, 2017). Komitmen organisasi adalah komitmen yang mengarah pada kontak psikologis yang mengatur sikap dan perilaku anggota, sebagai tingkat kesetiaan, kewajiban, dan keterikatan terhadap organisasi (Abdullah, Omar, dan Rashid, 2013). Komitmen organisasi adalah komitmen sebagai kekuatan hubungan dan keadaan psikologis anggota dalam keterlibatannya pada organisasi, akan menentukan karyawan akan melanjutkan atau berhenti sebagai anggota organisasi (Khan dan Khan, 2017). Dimensi dalam komitmen organisasi diklasifikasikan menjadi tiga dimensi yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Abdullah, Omar, dan Rashid, 2013).

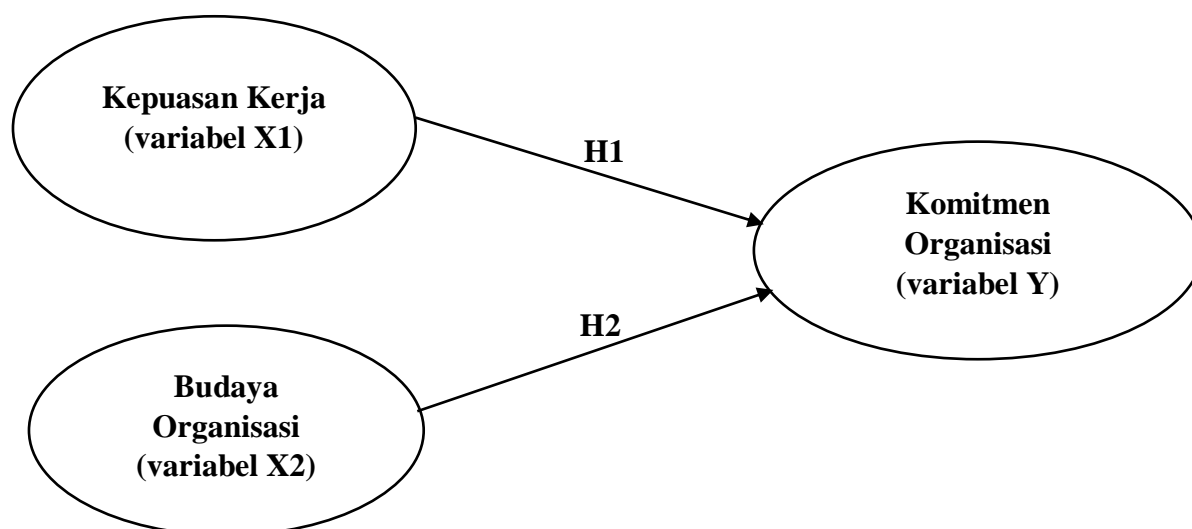
### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perilaku yang mencerminkan kepuasan kerja yang berhubungan dengan sikap dari individu terhadap pekerjaannya (Dachapalli, 2016). Kepuasan kerja adalah kepuasan emosional yang menyenangkan berasal dari penilaian kinerja atau pengalaman kerja dari karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dari seseorang senang atau tidak senang, yang dirasakan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Mariam, 2019). Dimensi dalam kepuasan kerja diklasifikasikan menjadi tujuh jenis yaitu: gaji, lingkungan kerja, atasan, hubungan antar rekan kerja, peluang untuk promosi, pemberian imbalan balas jasa, dan pengakuan (Dachapalli, 2016).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pemahaman budaya yang terdiri dari peraturan, nilai, dan norma yang membentuk tindakan atau perilaku dari seorang karyawan (Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2019). Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang telah disepakati oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi dari yang lainnya (Sunarsih dan Mashihoh, 2016). Jenis dari budaya organisasi terbagi menjadi empat bagian yaitu: budaya pendukung, peranan budaya, prestasi budaya, dan kekuasaan (Marcinkoniene dan Kekale, 2007).

Berdasarkan teori dari komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi adanya hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi.
2. H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan survei, sebagai suatu sistem pengumpulan informasi dari atau mengenai orang untuk menggambarkan, membandingkan atau menjelaskan pengetahuan, sikap, dan perilaku dari responden (Sekaran dan Bougie, 2016). Instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah dalam bentuk kuesioner. Metode yang digunakan merupakan metode kausal, yang berfungsi untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat variabel yang diteliti.

Operasionalisasi variabel yang akan digunakan dalam kuesioner komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**

### Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala	Sumber
Komitmen Organisasi	Memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	KO1	Likert	Abdullah, Omar, dan Rashid (2013)
	Berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan.	KO2	Likert	
	Ingin terus bekerja pada perusahaan.	KO3	Likert	
	Perusahaan memiliki komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya.	KO4	Likert	
	Memberikan yang terbaik untuk perusahaan saya.	KO5	Likert	
	Merasa perusahaan telah banyak membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan.	KO6	Likert	
	Merasa berat untuk keluar dari perusahaan ini.	KO7	Likert	

Tabel 2

## Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala	Sumber
Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang dikerjakan meningkatkan kesejahteraan.	KK1	Likert	Dachapali (2016)
	Senang dengan pekerjaannya.	KK2	Likert	
	Atasan baik kepada karyawan.	KK3	Likert	
	Puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan.	KK4	Likert	
	Senang dengan lingkungan kerjanya.	KK5	Likert	
	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.	KK6	Likert	
	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi.	KK7	Likert	

Tabel 3

## Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala	Sumber
Budaya Organisasi	Perusahaan bersifat terbuka dalam menyelesaikan masalah karyawannya.	BO1	Likert	Marcinkoniene dan Kekale (2007)
	Perusahaan menciptakan iklim yang kondusif untuk berprestasi.	BO2	Likert	
	Perusahaan menanamkan nilai-nilai yang baik, untuk menjaga nama baik perusahaan.	BO3	Likert	
	Perusahaan mendorong saya untuk dapat bekerja sama dalam tim.	BO4	Likert	
	Perusahaan memiliki aturan kerja yang jelas.	BO5	Likert	
	Memahami visi dan misi perusahaan.	BO6	Likert	
	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.	BO7	Likert	

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan desain pengambilan *non-probability sampling*, di mana informasi yang diperlukan, dikumpulkan dari target yang spesifik atau dari kelompok orang berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sekaran dan Bougie, 2016). Kriteria pada penelitian ini merupakan karyawan tetap yang bekerja aktif di wilayah Jakarta, usia karyawan minimal 21 tahun, memiliki pendidikan akhir minimal SMA, dan karyawan yang bekerja pada bidang usaha keuangan, pendidikan, asuransi, logistik, *e-commerce*, perdagangan, industri manufaktur, *property*, dan perpajakan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 113 responden.

Pengujian yang dilakukan akan menggunakan tiga pengujian yaitu: *outer model* (uji validitas dan realibilitas), *Inner model* (koefisien determinasi, *predictive Relevance*, *goodness of fit*), dan uji hipotesis (*path coefficient* dan *t test*).

## HASIL ANALISIS DATA

Hasil pengujian *outer model* (uji validitas dan reabilitas) dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4

Hasil *Convergent Validity*

Komitmen Organisasi		Kepuasan Kerja		Budaya Organisasi	
KO3	0.820	KK1	0.812	BO2	0.849
KO4	0.856	KK2	0.814	BO3	0.784
KO6	0.782	KK4	0.825	BO5	0.768
KO7	0.849	KK6	0.797	BO6	0.846
				BO7	0.730

Hasil dari *outer loading*, merupakan indikator yang valid, karena memiliki nilai indikator lebih dari 0.7.

Tabel 5

Hasil *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE (Average Variance Extracted)*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Komitmen Organisasi	0.846	0.897	0.685
Kepuasan Kerja	0.828	0.886	0.660
Budaya Organisasi	0.856	0.896	0.634

Berdasarkan hasil dari *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE*. Terlihat pada *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6, yang berarti variabel yang diteliti merupakan variabel yang reliabel. Pada *Composite Reliability* lebih dari 0.7, yang berarti variabel yang diteliti memiliki nilai reliabel yang memuaskan. Pada *AVE* lebih dari 0.5, yang berarti variabel yang diteliti dinyatakan valid.

Hasil pengujian *Inner model* (koefisien determinasi, *predictive relevance*, *goodness of fit*) dalam penelitian ini:

a. Koefisien Determinasi. Besarnya variasi antara variabel X1 (kepuasan kerja) dan variabel X2 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (komitmen organisasi) pada penelitian ini sebesar 0.695 (69.5%). Berarti besar variasi variabel Y (komitmen organisasi) dapat dijelaskan melalui variabel X1 (kepuasan kerja) dan variabel X2 (budaya organisasi).

b. *Predictive Relevance* nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ) sebesar 0.451. Berarti nilai dari *predictive relevance* ( $Q^2$ ) lebih dari 0, memiliki pengaruh yang relevan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

c. *Goodness of Fit*. Pengujian yang dilakukan untuk memvalidasi performa bauran antar model pengukuran dan struktural. Hasil perhitungan *Goodness of Fit*, dihitung secara manual karena dalam *software* SmartPLS 3.0 tidak disajikan:

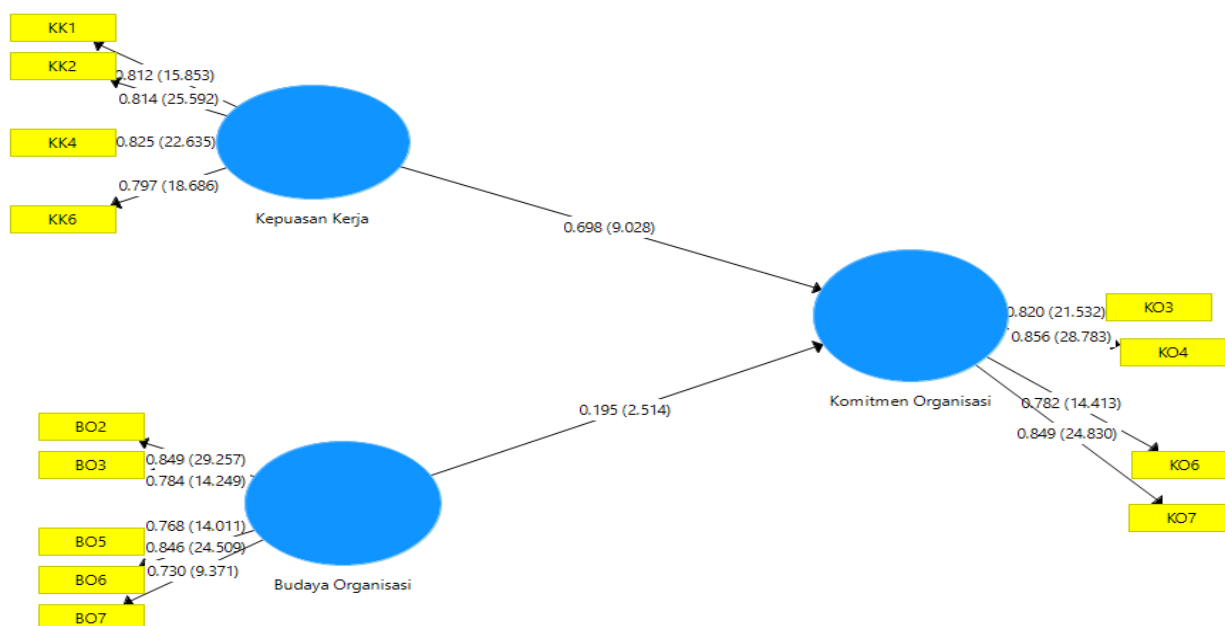
$$\text{Nilai } \overline{AVE} = \frac{0.660 + 0.634 + 0.685}{3} = 0.661$$

$$\text{Nilai } \overline{R^2} = 0.695$$

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{0.661 \times 0.695} \\ &= 0.678 \end{aligned}$$

Nilai GoF yang diperoleh sebesar 0.678, yang berarti memiliki nilai GoF yang tinggi karena melebihi dari 0.36.

Hasil uji hipotesis (*path coefficient* dan *t test*) dalam penelitian ini pada gambar 2 dan tabel 6:



Gambar 2. Hasil Uji *Path Coefficient* dan *t-test*

Tabel 6

Hasil Uji *Path Coefficient* dan *t-test*

Variabel	<i>Path Coefficient</i>	T-Statistik	<i>P-Values</i>
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0.698	9.028	0.000
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0.195	2.514	0.011

Pengujian hipotesis pada variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Pada nilai T-statistik lebih dari 1.96, yang berarti variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi dan nilai *P-Values* kurang dari 0.05%, yang berarti variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dapat disimpulkan dari hasil pengujian hipotesis bahwa:

**H1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.**

Pengujian hipotesis pada variabel kepuasan kerja (X1), memiliki *path coefficient* sebesar 0.698 dengan nilai t-statistik sebesar 9.028 dan nilai dari *P values* sebesar 0.000. Berarti variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

## H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis pada variabel budaya organisasi (X2), memiliki *path coefficient* sebesar 0.195 dengan nilai t-statistik sebesar 2.514 dan nilai dari *P values* 0.011. Berarti variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

## DISKUSI

Penelitian ini mencakup 113 responden, responden diambil merupakan karyawan tetap yang bekerja aktif di wilayah Jakarta. Dari 113 responden, jenis kelamin yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 69 responden (61.1%), umur dari responden paling banyak berpartisipasi berikhtisar 20-30 tahun sebanyak 107 responden (94.7%), lama bekerja responden paling banyak berpartisipasi berikhtisar 1-2 tahun sebanyak 73 responden (64.6%), jenis usaha responden bekerja paling banyak berpartisipasi pada bidang usaha perdagangan sebanyak 31 responden (27.4%), divisi responden paling banyak berpartisipasi pada divisi pemasaran sebanyak 38 responden (33.6%), dan pendidikan akhir paling banyak berpartisipasi pada 64 responden (56.6%).

Pada variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini hampir sama dengan Azzez, Jayaeoba, dan Adeoye (2016), Khand dan Khand (2017), Sunarsih dan Mashithoh (2016), Carvalho dkk (2018), Yanti dan Dahlan (2017).

## PENUTUP

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor diantara lain kepuasan kerja dan budaya organisasi. Meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perlu untuk memperhatikan kebutuhan fisik, sosial, psikologis, dan pengalaman dari karyawan, guna untuk mempertahankan karyawan dan setia pada perusahaan. Sampel yang diambil adalah karyawan tetap di wilayah Jakarta sebanyak 113 responden yang dijadikan sampel penelitian, dengan kriteria usia dari karyawan tetap minimal 21 tahun, memiliki pendidikan akhir minimal SMA, bekerja pada usaha keuangan, pendidikan, asuransi, logistik, *e-commerce*, perdagangan, industri manufaktur, *property*, dan perpajakan. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di wilayah Jakarta. Penelitian ini hampir sama Khan dan Khan (2017), Khand, Khand, dan Pitafi (2017), Sunarsih dan Mashithoh (2016), Carvalho dkk (2018), Yanti dan Dahlan (2017) bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Iqra., Omar, Rozeyta., & Rashid, Yahya. Effect of Personality on Organizational Commitment and Employee's Performance: Emperical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol. 18, Issue 6.
- Carvalho, P. S. R. C., Castro, R. A. M., Silva, P. L., Carvalho, P. O. L. (2018). The Relationship Between Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Revista Brasileira de Estrategia*. V.11, N.2, P. 201-215.
- Colquitt, A. Jason, Lepine, A. Jeffery., & Wesson, J. Michael. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In the Workplace* (6<sup>th</sup> ed). New York: McGraw-Hill Education.
- Dachapalli, L. A. P. (2016). An investigation into the levels of job satisfaction and organizational commitment amongst South African police services employees.

- Problems and Perspectives in Management*, 14(3), 76–84.  
[https://doi.org/10.21511/ppm.14\(3\).2016.07](https://doi.org/10.21511/ppm.14(3).2016.07)
- Khan, M. A., & Khan, S. M. (2017). Search for Antecedents of Organisational Commitment: a Structural Equation Model. *Journal of Organisation & Human Behaviour*. 6(4), 8–15.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=127653442&amp%0Alang=pt-pt&site=eds-live&authtype=sso>
- Khand, Kousar., Khand, Salma., & Pitafi, Adnan. (2017). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector: A Comparative Study of Conventional and Islamic Banks. *Sukkur IBA Journal of Management and Business (SIJMB)*. Volume 7, Number 2.
- Landy, F.J & Conte, J.M. (2013). *Work in the 21<sup>st</sup> Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 4<sup>th</sup> edition. USA: Wiley
- Marcinkoniene, Romualda., & Kekale, Tauno. (2007). Action Research as Culture Change Tool. *Baltic Journal of Management*. Vol 2. No.1, Pp. 97-109.
- Mariam, Siti. (2019). Job Satisfaction Employee Hospital. *Business and Entrepreneurial Review*. Vol. 19, No 1, Pp. 81-92.
- Schein, H. Edgar. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. 3<sup>rd</sup> edition, San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sekaran, Uma. & Bougie, Roger., (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7<sup>th</sup> ed). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sunarsih, N., & Mashithoh, H. (2016). The Influence of Organizational Culture Adaptability in Regard to the Organizational Commitment of the Staff of Universitas Terbuka. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 5(1), 199–209.  
<http://buscompress.com/journal-home.html>
- Wiseman, N., Ngirande, H., & Setati, S. T. (2017). Existing organizational culture typologies and organizational commitment at a selected higher education institution in South Africa. *Investment Management and Financial Innovations*, 14(2), 242–251.  
[https://doi.org/10.21511/imfi.14\(2-1\).2017.09](https://doi.org/10.21511/imfi.14(2-1).2017.09)
- Yanti, S., & Dahlan, J. A. (2018). The Effects of Organizational Culture, Leadership Behavior, and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment. *Journal of Positive Management*, 8(4), 80. <https://doi.org/10.12775/jpm.2017.132>