

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Eka Tri Wahyuni <sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> STEI Hamfara Yogyakarta

\*[ekatriwahyuni20@gmail.com](mailto:ekatriwahyuni20@gmail.com)

recieved: Juli 2020

reviewed: Maret 2021

accepted: Januari 2023

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data berupa literatur-literatur atau jurnal dari berbagai sumber yang ada untuk dijadikan bahan referensi dalam penulisan ini. Hasil dari kajian ini menyimpulkan bahwa: 1. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 2. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

**Kata kunci:** *budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi*

## Abstrak

*This study aims to determine the Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment. The method used in this study is the collection of data in the form of literature or journals from various existing sources to be used as reference material in this writing. The results of this study prove and conclude that: 1. Organizational culture has a positive and effect on job satisfaction. 2. Organizational culture has a positive and effect on organizational commitment. 3. Job satisfaction has a positive and effect on organizational commitment.*

**Keywords:** *organizational culture, job satisfaction, organizational*

## PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat dan perkembangan lingkungan yang semakin cepat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya sumber daya manusia yang kompeten dan kompetisi di bidangnya. Bila suatu organisasi ingin tetap bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat maka kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menunjang keberhasilan suatu organisasi yang ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi. 2 Penerapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui pembentukan budaya organisasi yang tepat di perusahaan. Karena salah satu faktor penting penentu kinerja yaitu budaya organisasi. dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan atas pekerjaan menunjukkan sikap negatif. Karyawan yang menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan merasa puas

terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam organisasi, selain kepuasan kerja juga diperlukan komitmen terhadap organisasi. Hal ini diharapkan akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, juga untuk mempercepat pemantapan perwujudan perilaku yang diinginkan organisasi. Hal ini sangat penting karena untuk mendukung upaya peningkatan kinerja yang berkualitas sehingga upaya tersebut akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya komitmen menunjukkan kurang terpuaskan kebutuhan dan harapan pada organisasi. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi sehingga komitmen organisasi terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya. Dengan komitmen yang dimilikinya, karyawan akan dapat bekerja sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovasi serta kreatifitas dalam kegiatan organisasi dan pada gilirannya akan tercipta prestasi kinerja yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dan 3 sangat memerlukan adanya

sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya yang dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri. Dengan demikian setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk pedoman dalam berfikir atau aturan dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dan budaya organisasi juga menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa organisasi akan menuju perkembangan yang lebih baik bila budaya organisasi berkembang dengan baik. Berdasarkan dengan uraian tersebut peneliti merasa tertarik untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variable budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian judul penelitian ini adalah. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi".

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi 3. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan yaitu pengumpulan data berupa literatur-literatur atau jurnal dari berbagai sumber yang ada untuk dijadikan bahan referensi dalam penulisan ini. Dengan demikian adanya seleksi yang dilakukan untuk memudahkan dalam penulisan ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Kast dan Rosenzweig (2007), budaya organisasi adalah seperangkat nilai atau norma, kepercayaan dan pemahaman yang penting yang dimiliki bersama oleh para anggotanya. Nilai-nilai atau gagasan dan kepercayaan secara bersama dianut oleh anggota itu seperti terwujud dalam lambang-lambang simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus. Budaya organisasi terdiri dari batasan pedoman yang kuat yang bertujuan untuk membentuk perilaku. Budaya organisasi melaksanakan fungsi penting seperti; menunjukkan identitas diri untuk anggota organisasi, menompang komitmen untuk hal yang lebih besar dari pada diri sendiri, meningkatkan stabilitas sosial, dan menyediakan pokok pendapat yang dianut dan diterima untuk mengambil keputusan. Hofstede (1986, dalam Koesmono, 2005) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007).

Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Schein (2010) proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dari pembentukan kelompok yang sangat penting dalam 'kelompoknya' atau ciri kelompok-pola-pola pembagian dari pemikiran, kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dari pembagian pengalaman dan secara bersama adalah apa yang dimaksud dengan hasil akhir budaya dari kelompok tersebut, tanpa adanya kelompok tidak akan ada budaya, dan tanpa adanya sedikit budaya kita hanya berbicara tentang kelompok orang, bukan "kelompok yang sebenarnya" sehingga pertumbuhan kelompok dan pembentukan budaya dapat dilihat dalam dua sisi dari mata uang yang sama dan keduanya berasal 5 dari aktivitas kepemimpinan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi sebenarnya berkembang karena nrkahialdi diciptakan dan ditumbuhkembangkan oleh individu yang bekerja di suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai. Nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggotaanggota selama mereka berada di lingkungan organisasi dan dapat dianggap sebagai karakteristik khusus yang membedakan dengan organisasi lain.

#### Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2006: 125) budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting. Diantaranya adalah sebagai berikut: 1. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku. 2. Norma. Ada Standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banya

pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit". 3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama, contoh khususnya adalah kualitas produk yang tinggi, sedikit absen dan efisiensi tinggi. 4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan. 5. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang. 6. Iklim organisasi. Ini merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

#### Fungsi - fungsi Budaya Organisasi

Siagian (2002: 199) menyimpulkan 5 (lima) fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan adalah sebagai berikut: 1. Penentu batas-batas berperilaku Budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang seyogyanya ditampilkan, dan perilaku yang harus dielakkan. Dengan kata lain, menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, kriteria yang pantas dan tidak pantas, pengertian apa yang benar dan apa yang salah, norma norma moral dan etika mana yang dominan, dan mana yang bersifat sekunder, kriteria loyalitas, etos kerja yang harus ditaati, serta disiplin organisasi yang harus dipegang teguh. Singkatnya, menegaskan cara-cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan budaya organisasi. 2. Menentukan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi menuntut agar anggotanya

merasa bangga mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Hal itu hanya akan timbul apabila semua anggota organisasi merasa memiliki organisasi tersebut. Rasa memiliki yang mendalam akan mencegah para anggota organisasi melakukan hal-hal yang dapat merusak citra organisasi yang bersangkutan. 3. Penumbuhan komitmen Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, para anggota organisasi akan bersedia membuat komitmen termasuk memberikan pengorbanan sedemikian rupa, sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan tersebut hanya akan tumbuh dan berkembang apabila para anggota organisasi yakin, bahwa keberhasilan organisasi akan melicinkan jalan bagi mereka untuk mencapai cita-cita, harapan, keinginan, dan kepentingan pribadinya. 4. Pemeliharaan stabilitas organisasional. Kiranya mudah untuk memahami, bahwa keberhasilan akan lebih mudah diraih masalah lebih mudah terpecahkan, dan iklim kerjasama dapat dipelihara apabila terdapat suasana stabil dalam organisasi. Artinya jika organisasi selalu atau sering menghadapi goncangan-apalagi kalau ditimbulkan oleh faktor-faktor internal seperti persaingan yang tidak sehat serta menonjolnya kepentingan pribadi, dan keterbatasan yang kronis, sukar 7 mengharapkan terwujudnya stabilitas organisasi. Sulit pulalah kiranya untuk mengharapkan organisasi yang tidak stabil menjadi organisasi yang produktif. Pentingnya persatuan harus ditekankan. 5. Mekanisme pengawasan. Jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi, budaya tersebut juga sebagai instrumen pengawasan sehingga pengawasan sebagai fungsi manajemen tidak memainkan peranan yang dominan. Alasannya ialah karena para anggota organisasi menampilkan perilaku yang positif, bekerja secara kreatif. Dengan kata lain para karyawan mampu melakukan pengendalian

dan pemantauan diri sendiri (self controlling dan self monitoring).

#### Indikator Variabel

Indikator variable budaya organisasi meliputi: Ketekunan, Ketulusan, Kesabaran, Kewirausahaan, Perasaan dihargai, Adanya aspek adaptasi eksternal, Adanya aspek integrasi internal dimana sebagai proses penyatuan budaya melalui asimilasi dari budaya organisasi yang masuk dan berpengaruh terhadap karakter anggota, Adanya jaminan diri - Adanya ketegasan dalam bersikap, Adanya kemampuan dalam pengawasan, Kebutuhan akan pencapaian prestasi, Kebutuhan akan jabatan/posisi, Kebutuhan akan penghargaan, Dan kebutuhan akan rasa aman.

#### Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu (2002:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek tersebut tidak menyokong, pegawai tidak akan merasa tidak puas. Dikemukakan juga oleh T.Hani Handoko (2001:132) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap seseorang. Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Batasan-batasan mengenai kepuasan di atas sebenarnya batasan yang sederhana dan operasionalnya adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Berdasarkan pendapat mengenai kepuasan kerja di atas dapat digaris bawahi bahwa kepuasan kerja secara sederhana adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pendapat mengenai definisi tentang kepuasan kerja, penulis menyimpulkan bahwa terdapat beberapa poin penting mengenai kepuasan kerja yaitu: a. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaan b. Pemenuhan kebutuhan yang diperoleh dari hasil suatu pekerjaan. c. Sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya.

#### Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley (2004:104) teori kepuasan kerja ada lima macam, yaitu:

##### 1. Discrepancy Theory (teori perbedaan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

##### 2. Equity Theory (teori keseimbangan)

Equity theory dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalentik. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain

yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

##### 3. Two Factor Theory

Prinsip teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, teori ini mengemukakan bahwa dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas, yaitu meliputi faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational factors).

##### 4. Teori pemenuhan kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas bila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan.

##### 5. Teori pandangan kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat tergantung pada pandangan dan pendapat para pegawai yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

#### Dimensi dan indicator variabel

Celluci dan De Vries dalam Fuad Mas'ud (2004) merumuskan kepuasan kerja dalam 5 dimensi sebagai berikut: 1. Kepuasan dengan gaji. 2. Kepuasan dengan promosi. 3. Kepuasan dengan rekan kerja. 10 4. Kepuasan dengan

penyelia. 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Indikator Variabel - Pengawasan - Penghargaan - Kepuasan dalam pekerjaan / kepuasan terhadap rekan kerja - Peluang untuk dipromosikan - Adanya mitra - Menyenangi pekerjaan - Mencintai pekerjaan - Moral kerja - Kedisiplinan - Prestasi kerja

### Komitmen Organisasi

Monday et. al. (1982 dalam Devi, 2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (1993, dalam Chairy, 2002), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Mowday et al. (1982, dalam Chairy, 2002) mengemukakan ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu: (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Meyer dan Allen (1997) mengidentifikasi tiga tema yang berbeda dalam pendefinisian komitmen yaitu komitmen sebagai suatu ikatan atau hubungan afektif (affective attachment) pada organisasi, komitmen sebagai perceived cost (biaya yang dirasakan) yang berhubungan dengan meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap bertahan

dalam organisasi. Menurut Allen dan Meyer, ketiga bentuk dari komitmen ini disebut sebagai affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.

#### a. Komitmen Afektif (Affective commitment)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, affection, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Menurut definisi tersebut, maka komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi tersebut dengan organisasi.

#### b. Komitmen Kontinuen (Continuance commitment)

Komitmen kontinuen adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi yang seringkali diartikan sebagai calculative commitment. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen kontinuan yang kuat disebabkan mereka merasa membutuhkannya (need to) dan adanya pertimbangan kerugian biaya bila meninggalkan organisasi (seperti pensiun, status, senioritas), atau kesulitan mendapatkan alternatif pekerjaan di tempat lain.

#### c. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen normatif adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal, sehingga karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa harus melakukan hal itu, melalui

kepatuhan pada aturan yang ditetapkan organisasi dan tidak melakukan upaya untuk meninggalkan organisasi.

Indikator variabel : Kesetiaan terhadap perusahaan, Kebanggaan terhadap perusahaan, Kesediaan untuk berkorban pada perusahaan, Kesediaan untuk berpihak pada perusahaan.

### Hubungan Antar Variabel

#### 1. Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil CFA, bahwa budaya organisasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan kesan dan pesan tersendiri dalam diri individu karyawan, karyawan yang telah memahami budaya organisasi dengan baik mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi individu dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soedjono (2005), H.Teman Koesmono (2005), Sudarmadi (2007). Hasil penelitian ini juga memperkuat teori dari Glaser et al. (1987), Hofstede (1986), Beach (1993), Kreitner dan Kinicki (1995), Robbins (1996), Molenaar (2002), Kotter dan Heskett (1992). Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Wardin (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja

seseorang dan hasil kerja tergantung kesesuaian antara karakteristik orang tersebut dengan budaya organisasi. Pernyataan Wardin didukung oleh Jonathan (2010), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu dapat disusun sebuah hipotesis yang menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

#### 2. Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini mendukung penelitian Muriman dkk (2008) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi. Variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kondusif di mana setiap anggotanya merasa nyaman terhadap situasi organisasi yang menyenangkan dapat dijadikan sebagai indikator tinggi rendahnya komitmen organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberi arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Nilai-nilai tersebut terfokus pada bagaimana organisasi dan anggota-anggota di

dalamnya memandang pekerjaan dari perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan kemandapan. Kecenderungan orientasi yang terfokus pada pekerjaan menjadikan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula tercipta kesepakatan yang tinggi antar karyawan mengenai apa yang diyakini organisasi sehingga terbentuk suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan. Oleh karena itu dapat disusun sebuah hipotesis yang menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai:

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

3. Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi

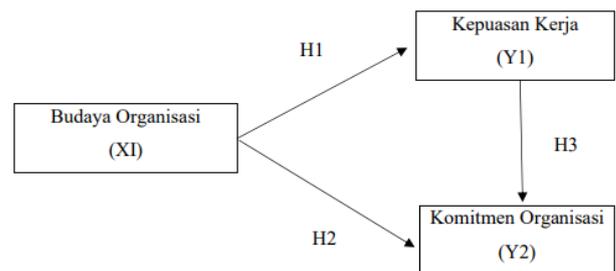
Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasi, di mana menurut Gunlu et al. (2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang terhadap komitmen organisasi. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Indikator kepuasan kerja yang paling mendominasi adalah kepuasan terhadap rekan kerja, di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika

seorang karyawan merasa puas terhadap rekan sekerja mereka, maka ketika itu pula akan terbentuk suatu komitmen organisasi yang membuat mereka ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja. Oleh karena itu dapat disusun sebuah hipotesis yang menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Dengan demikian penelitian ini akan mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi seperti yang digambarkan pada kerangka konseptual penelitian berikut ini

**Kerangka Konseptual**



(Sumber: Taurisa, C.M. & I. Ratnawati, 2012)

**KESIMPULAN**

Variable budaya organisasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dimana dapat kita lihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari ruang lingkup populasi yang lebih luas dan berbeda untuk memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variable yang lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Volume 2, No. 3. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia.
- Fauzi, M.W., M. Warso, M.H. A.T. Haryono (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). Vol 02. No. 02 Journal Of Management.
- Herawan. K., D.M. Mukzam, M. Nurtjahjono. E. Gunawan (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Vol 1 No.1 Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Juliningrum, E. & A. Sudiro (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Vol 11. No 4. Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Maharani, I., & S. Efendi (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Volume 13, No. 2. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. Aset
- Ritawati. A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajeme
- Sudirjo, F. & T. Kristanto. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako, Sulawesi Selatan). Jurnal Ilmiah
- Suryadi, I., & S. Efendi (2018). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. Volume 14, No. 2. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Susmiati & K. Sudarma (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal.
- Taurisa, M.C. & I. Ratnawati (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja. Vol. 19, No. 2. Jurnal Bisnis dan

Ekonomi (JBE).