

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PERUSAHAAN
SWASTA DI TANJUNG PANDAN**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : LAURENCE VALENCIA SUYANTO

NIM : 115170300

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PERUSAHAAN SWASTA DI TANJUNG
PANDAN**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : LAURENCE VALENCIA SUYANTO

NIM : 115170300

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : LAURENCE VALENCIA SUYANTO
N. P. M. : 115170300
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI KARYAWAN PERUSAHAAN
SWASTA DI TANJUNG PANDAN

Jakarta, 19 Juni 2021

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Laurence Valencia Suyanto
N. P. M. : 115170300
PROGRAM/JURUSAN : S1 / Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya
Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi
Karyawan Perusahaan Swasta di Tanjung
Pandan

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dra. Yusbardini, MM
2. Anggota Penguji : - Mei Ie, SE., MM
- Ary Satria Pamungkas, SE., MM

Jakarta, 28 Juli 2021

Pembimbing,



(Mei Ie, SE., MM)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) LAURENCE VALENCIA SUYANTO (115170300)

(B) *THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN TANJUNG PANDAN*

(C) XIV + 87 Pages, 22 Tables, 12 Pictures, 8 Attachments

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract: The role of humans in an organization has a tremendous influence on the productivity of a company, so we can say that human resources are the central factor and the most valuable asset compared to other resources to achieve goals. The purpose of this study was to examine the effect of job satisfaction and organizational culture on employee organizational commitment. Respondents in this study consisted of 57 employees from 4 private companies in Tanjung Pandan, in which the company name is CV Mitra Sumber Mandiri, CV Laju Nusa Andalan, PT Multi Distribution Jaya Makmur and PT You You Glory Industry with more than 1 year of service. The data use for study were obtained through the questionnaires distributed online, in which to select respondents a purposive sampling method was applied. Then the collected data is processed with the analysis techniques of Structural Equation Modeling (SEM) , using SmartPLS software. The results showed that job satisfaction did not affect organizational commitment. Meanwhile, organizational culture has a positive and significant influence on organizational commitment. The results of this study are expected to provide useful information for the problems that occur between job satisfaction and organizational culture on organizational commitment for employees of private companies in Tanjung Pandan, especially the 4 companies that have been studied, the private companies name is CV Mitra Sumber Mandiri, CV Laju Nusa Andalan, PT You You Glory Industry, and PT Multi Distribution Jaya Makmur. So, the company can make further efforts regarding employee commitment to the organization such as good relations between superiors and employees, salary received according to work, career paths and creating an organizational culture that implements two-way communication with employees, respects each other, and gives freedom to express opinion.*

(F) *Job Satisfaction, Organizational Culture, Commitment Organizational*

(G) *References 51 (2016-2021)*

(H) Mei Ie, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) LAURENCE VALENCIA SUYANTO (115170300)
- (B) PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PERUSAHAAN SWASTA DI TANJUNG PANDAN
- (C) XIV + 87 Halaman, 22 Tabel, 12 Gambar, 8 Lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Peran manusia pada sebuah organisasi mempunyai pengaruh yang luar biasa dalam produktivitas sebuah perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor sentral serta aset yang paling berharga dibandingkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan dari 4 perusahaan swasta di Tanjung Pandan yaitu CV Mitra Sumber Mandiri, CV Laju Nusa Andalan, PT Multi Distribusi Jaya Makmur dan PT You You Glory Industry dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Data didapat melalui penyebaran kuesioner secara *online*, di mana untuk mendapatkan responden diterapkan metode *purposive sampling*. Kemudian data tersebut diolah menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), menggunakan *software SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Sementara budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk permasalahan yang terjadi antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi bagi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan, khususnya empat perusahaan yang telah diteliti yaitu CV Mitra Sumber Mandiri, CV Laju Nusa Andalan, PT You You Glory Industry, dan PT Multi Distribusi Jaya Makmur. Maka, perusahaan dapat melakukan upaya lebih lanjut mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi seperti hubungan atasan dengan karyawan terjalin baik, gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, adanya jenjang karir dan menciptakan budaya organisasi yang menerapkan komunikasi dua arah dengan karyawan, saling menghormati, serta memberikan kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
- (F) Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi
- (G) Daftar Pustaka 51 (2016-2021)
- (H) Mei Ie, S.E., M.M.

*“Blessed is the man who trusts in the Lord,
“whose trust is the Lord.””
Jeremiah 17 : 7*

Dengan penuh rasa syukur, karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Diri saya sendiri;

Seluruh keluarga yang sangat saya kasihi;

Sahabat – sahabat tercinta;

Serta semua orang yang tidak hentinya memberikan motivasi dan dukungan yang luar biasa.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi selama proses pembuatan tugas akhir skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, memberikan pengarahannya dengan penuh kesabaran kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bpk. Franky Slamet S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan yang telah bersedia memberikan ilmu, pengalaman, serta pelayanan terbaik kepada penulis selama perkuliahan berlangsung.
6. Kedua orang tua penulis yaitu Hendra Suyanto dan Netty Herawaty, kakak laki-laki penulis yaitu Alvin Pratama Suyanto dan adik perempuan penulis yaitu Vionita Pricilia Suyanto serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan, dan juga motivasi selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi.
7. Untuk Fernando Wijaya yang sudah memberikan waktu untuk mendukung, selalu mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan selama skripsi yaitu Vera, Valeria, Ferry, Chindy yang sudah bersedia berbagi ilmu dan memberikan motivasi.
9. Anak Apo Teh yang selalu ada dan menyemangati semasa kuliah khususnya pas jadi anak kosan sehingga menciptakan moment lucu di mana kalo mandi suka

rebutan kamar mandi hihi, yaitu Silva yang kalo mandi sambil muter lagu korea dan Vera yang selalu siap meminjamkan perlengkapan masak.

10. Sahabat – sahabat semasa kuliah yaitu Sukis, Tania, Febrinya, Chindy Eka, Juli, Jevina, Angelia, Caroline, Dheti.
11. Sahabat – sahabat semasa SMK yaitu Nor, Desta, Riri, Okvita.
12. Ci Brigita Christina yang sudah berbagi pengalaman semasa penyusunan skripsi dan siap menjawab pertanyaan – pertanyaan saya.
13. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Manajemen Tarumanagara (IMMANTA), khususnya angkatan 2017 yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah menjadi keluarga kedua dan membentuk pribadi dan karakter saya menjadi lebih baik.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak membantu dari awal kuliah hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Jakarta, 19 Juni 2021

Penulis

Laurence Valencia Suyanto

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masala.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat.....	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
C. Kaitan Antar Variabel.....	12
D. Penelitian yang Relevan.....	13
E. Kerangka Pemikiran.....	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	18
A. Desain Penelitian.....	18
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	18

C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	19
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	25
E.	Analisis Data	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	35
B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	38
1.	Kepuasan Kerja.....	38
2.	Budaya Organisasi	41
3.	Komitmen Organisasi.....	43
C.	Hasil Analisis.....	45
1.	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model Evaluation</i>)	46
2.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model Evaluation</i>).....	48
3.	Pengujian Hipotesis.....	51
D.	Pembahasan.....	54
BAB V	PENUTUP	58
A.	Kesimpulan.....	58
B.	Keterbatasan dan Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA		61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		87
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....		88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	20
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	22
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	24
Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i>	25
Tabel 3.5 Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i>	26
Tabel 3.6 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	27
Tabel 3.7 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	29
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	37
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	37
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Budaya Organisasi	41
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasi	44
Tabel 4.9 Uji <i>Coefficient of Determination</i>	49
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	50
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis <i>Path Coefficients</i> , <i>T-Statistic</i> , dan <i>P-Value</i>	52
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	17
Gambar 3.1 Hasil Uji Outer Loading.....	27
Gambar 3.2 Outer Model Analysis Variabel Kepuasan Kerja.....	31
Gambar 3.3 Outer Model Analysis Variabel Budaya Organisasi.....	32
Gambar 3.4 Outer Model Analysis Variabel Komitmen Organisasi.....	32
Gambar 3.5 Inner Model Analysis.....	32
Gambar 4.1 Model Penelitian	46
Gambar 4.2 Outer Model Analysis Kepuasan Kerja	47
Gambar 4.3 Outer Model Analysis Variabel Budaya Organisasi.....	47
Gambar 4.4 Outer Model Analysis Variabel Komitmen Organisasi	48
Gambar 4.5 Inner Model Analysis.....	48
Gambar 4.6 Hasil Uji Bootstraping	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	68
Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden	73
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	81
Lampiran 4. Hasil Uji <i>Coefficient of Determination</i> (R^2)	84
Lampiran 5. Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	84
Lampiran 6. Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2)	85
Lampiran 7. Hasil Uji <i>Path Coefficients</i>	85
Lampiran 8. Hasil Uji <i>T-Statistic</i> dan <i>P-Value</i>	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sebelum abad ke-20, sumber daya manusia diposisikan sebagai mesin produksi yang mana digunakan ketika dapat mendatangkan laba bagi perusahaan. Memasuki abad ke-21 ini, manusia mulai kritis terhadap peranannya dalam sebuah organisasi hingga saat ini dapat dikatakan manusia menjadi faktor sentral bagi perusahaan yang mana dapat menghasilkan keuntungan dan membuat reputasi yang luar biasa bagi perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung aktivitas dan kualitas sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga melebihi sumber daya lainnya seperti mesin, uang, material, metode, dan pasar (Sumual, 2017). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sehebat dan sebaik apapun perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya tanpa adanya sumber daya manusia didalamnya. Maka, perusahaan perlu mempertahankan karyawan untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi.

Secara umum, karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi umumnya mempunyai hubungan yang baik dan merasa nyaman dengan organisasi serta memahami tujuan organisasi. Singh & Onahring (2019) komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan. Komitmen organisasi mempunyai arti yang berbeda dengan komitmen karir, seseorang bisa berkomitmen pada karirnya tapi tidak dengan organisasi begitu pula sebaliknya Ma'rufi & Anam (2019).

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tidak mudah meninggalkan organisasi, ikut serta dalam keterlibatan, bahkan rela berkorban seperti memberikan waktu dan tenaga yang ekstra. Menurut Steers & Porter (1983 dalam Yusuf & Syarif., 2018) komitmen organisasi merupakan loyalitas terhadap organisasi yang ditandai niat untuk bertahan di dalamnya bahkan berkorban atas nama organisasi. Karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi apabila ia memiliki kepuasan kerja dan merasa nyaman dengan nilai atau norma yang ditanamkan dalam perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak nilai yang positif kepada organisasi. Namun, masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan komitmen karyawannya sehingga upaya mereka berikan terhadap pencapaian tujuan menjadi kurang maksimal.

Umumnya, karyawan atau individu akan berkomitmen terhadap organisasi apabila ia mendapatkan kepuasan dengan pekerjaannya, artinya kepuasan kerja menjadi syarat penting untuk karyawan berkomitmen terhadap organisasinya Cherif (2020). Apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja, ia akan menunjukkan komitmennya melalui sikap loyal terhadap perusahaan dan jika ketidakpuasan terjadi akan mengakibatkan secara mental dan emosional karyawan sering absen, datang tidak tepat waktu atau bahkan meninggalkan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan ialah budaya organisasi. Singh & Das (1978 dalam Nikpour, 2017) mengatakan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen secara signifikan. Apabila karyawan merasa cocok dengan nilai atau norma perusahaan, mereka akan memiliki rasa komitmen terhadap organisasi dengan cara melibatkan serta mempertahankan keanggotaannya. Menurut Murat *et al.* (2014 dalam Cherif., 2020) karyawan yang tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi atau tidak puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan *turnover*. Organisasi tidak adanya komitmen akan berdampak terganggunya

kondisi sumber daya manusia, produktivitas, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Komitmen organisasi cukup banyak digunakan sebagai variabel penelitian di berbagai negara seperti penelitian terdahulu oleh Azeez *et al.* (2016) meneliti mengenai hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan *turnover*, dengan objek penelitian karyawan *Lagos State University* dan menyatakan bahwa kepuasan kerja dan *turnover* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya oleh Inanlou & Ahn (2017) yang meneliti komitmen organisasi sebagai variabel terikat yang dipengaruhi budaya organisasi, dengan subyek penelitian pengembangan sumber daya manusia di perusahaan Korea dan memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat dimana penelitian ini masih jarang diteliti oleh peneliti lain. Objek penelitian ini adalah karyawan di perusahaan swasta Tanjung Pandan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu tentunya akan memberikan gambaran permasalahan yang berbeda oleh karena itu, peneliti mencoba mengkaji permasalahan komitmen organisasi pada perusahaan swasta di Tanjung Pandan. Adapun perusahaan yang akan diteliti terdiri dari empat perusahaan swasta, yaitu: CV Mitra Sumber Mandiri, CV Laju Nusa Andalan, PT Multi Distribusi Jaya Makmur dan PT You You Glory Industry. Sebagai perusahaan swasta yang sudah lama didirikan pasti memiliki banyak tenaga kerja, namun karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawannya sehingga tidak ada nilai komitmen organisasi dalam perusahaan yang, mengakibatkan hilangnya tenaga kerja yang berkualitas dan organisasi menjadi mudah goyah dalam menghadapi kompetitor dibidang yang sama. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memilih untuk

mempertahankan keberadaannya serta memberikan sikap yang loyal terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai cara perusahaan swasta di Tanjung Pandan menciptakan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta di Tanjung Pandan.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

- a. Hubungan yang kurang nyaman antara karyawan dengan organisasi
- b. Kurangnya keterlibatan karyawan dengan organisasi
- c. Karyawan tidak puas dengan pekerjaannya
- d. Budaya organisasi tidak sesuai dengan gaya kerja karyawan
- e. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap komitmen karyawan

3. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, peneliti melakukan pembatasan masalah agar pembahasan masalah lebih terfokus pada tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel kepuasan kerja dibahas dari dimensi pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, promosi, gaji.
- b. Variabel budaya organisasi dibahas dari dimensi komunikasi, kepercayaan, iklim inovasi.
- c. Komitmen organisasi dibahas dari dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan?

- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan.

2. Manfaat

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap melalui penelitian ini dapat memberikan pandangan lebih banyak tentang sumber daya manusia dengan topik komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan tambahan referensi terbaru bagi para akademisi yang akan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktisi

Bagi *human resource development*, diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang dapat dijadikan *review* untuk menciptakan komitmen organisasi pada perusahaan, sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja dan terciptanya komitmen terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163-188.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Aranki, D., Suifan, T., & Sweis, R. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154.
<https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(4), 124-132.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(3), 935-946.
<https://doi.org/10.19030/jabr.v32i3.9667>
- Bezdrob, M., & Sunje, A. (2021). Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 100141.
<https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2020.100141>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in

- Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 40(7/8), 529-541.
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Chin, W., Cheah, J. H., Liu, Y., Ting, H., Lim, X. J., & Cham, T. H. (2020). Demystifying the role of causal-predictive modeling using partial least squares structural equation modeling in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 120(12), 2161-2209.
<https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2019-0529>
- Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: Mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- David, F. R., David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases*. Sixteenth Edition. England: Pearson Education Limited.
- Deka, R. E., Nurhajati, N., & Rachma, N. (2020). Pengaruh brand association dan brand awareness terhadap brand loyalty melalui brand trust pada startup fintech ovo. *JIMMU (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(1), 96-107.
<https://doi.org/10.33474/manajemen.v4i1.2702>
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.

<https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.

<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

Henseler, J. (2017). Bridging design and behavioral research with variance-based structural equation modeling. *Journal of advertising*, 46(1), 178-192.

<https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281780>

Inanlou, Z., & Ahn, J. Y. (2017). The effect of organizational culture on employee commitment: A mediating role of human resource development in Korean firms. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 33(1), 87-94.

<https://doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9869>

Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50.

Kautsar, A., Asandimitra, N., Isbanah, Y., Kusumaningrum, T. M., & Rozaq, K. (2020). Financial management behavior of junior high school woman teacher. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 445-453.

Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35- 45.

- Khairunnisa, A. H., Ningrum, J. W., Huda, N., & Rini, N. (2020). Pengaruh brand awareness dan kepercayaan terhadap keputusan menyalurkan zakat dan donasi melalui Tokopedia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 284-293. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i2.761>
- Leavy, P. (2017). *Research design: Quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community-based participatory research approaches*. Guilford Publications.
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Marín, G. S., Hernández, A. J. C., del Valle, I. D., & Castillo, M. Á. S. (2016). Organizational culture and family business: A configurational approach. *European Journal of Family Business*, 6(2), 99-107. <https://doi.org/10.1016/j.ejfb.2017.05.002>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442-446.
- Naiyananont, P., & Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 345-351. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.07.005>
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational

- commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
<https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurhayatia, M., Thoyib, A., & Noermijati, N. (2017). The role of political skills for organizational commitment. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(4), 493-498.
- Pandey, P., & Asthana, P. K. (2017). An empirical study of factors influencing job satisfaction. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 8(3), 96.
<https://doi.org/10.18843/ijcms/v8i3/11>
- Sani, A., & Wiliani, N. (2019). Faktor kesiapan dan adopsi teknologi informasi dalam konteks teknologi serta lingkungan pada UMKM di Jakarta. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 5(1), 49-56.
<https://doi.org/10.33480/jitk.v5i1.616>
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1-8.
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739-1769.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423100>
- Sarstedt, M., & Cheah, J. H. (2019). Partial least squares structural equation modeling using SmartPLS : a software review. *Journal of Marketing Analytics*, 1, 196-202. <https://doi.org/10.1057/s41270-019-00058-3>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley.

- Singh, K. D., & Onahring, B. D. (2019). Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment-construct of a research model through literature review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1-18.
<https://doi.org/10.1186/s40497-018-0134-2>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24, Bandung:Alfabeta.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Surabaya: CV. R.A.De. Rozarie.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057>.
- Tritama, H. B., & Tarigan, R. E. (2016). The effect of social media to the brand awareness of a product of a company. *CommIT (Communication and Information Technology) Journal*, 10(1), 9-14.
- Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>
- Wong, K. K. K. (2016). Mediation analysis, categorical moderation analysis, and higher-order constructs modeling in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): A B2B Example using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 26, 1-22.
- Xiong, Z., Jianmu, Y. E., & Pengju, W. A. N. G. (2017). Psychological contract and turnover intention of dispatched employees: Mediating effects of job satisfaction and organizational commitment. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 56, 19.
- Yahaya, M. (2019). Partial least square structural equation modeling (PLS-SEM): A note for beginners. *International Journal of Environmental Studies and Safety Research*, 4(4), 1-30.

- Yanti, S., & Dahlan, J. A. (2017). The effects of organizational culture, leadership behavior, and job satisfaction on employee organizational commitment. *Journal of Positive Management*, 8(4), 80-96.
<https://doi.org/10.12775/JPM.2017.132>
- Yaseen, S., Ali, H. Y., & Asrar-ul-Haq, M. (2018). Impact of organizational culture and leadership style on employee commitment towards change in higher education institutions of Pakistan. *Paradigms*, 12(1), 44-53.
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi: definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Cetakan II. Makasar: CV. Nas Media Pustaka.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17-23.

