

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT KIMIA FARMA TBK DI  
JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH: NAMA :**

**RAFLIZAR SUHAILI**

**NPM 115170458**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Raflizar Suhaili

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170458

Program Studi : S1 Manajemen

Alamat : [REDACTED]

Telp: - [REDACTED]

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Juli 2021



Raflizar Suhaili

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Raflizar Suhaili  
NIM : 115170458  
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT KIMIA  
FARMA TBK DI JAKARTA

Jakarta, 10 Juli 2021

Pembimbing,



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

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : Raflizar Suhaili  
NIM : 115170458  
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT KIMIA  
FARMA TBK DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 26 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. IGNATIUS RONI SETYAWAN, S.E.,  
M.Si.
2. Anggota Penguji : - MEI IE, S.E., M.M.  
- Drs. MASWAR ABDI, M.E.

Jakarta, 29 Juli 2021

Pembimbing,



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

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

- (A) RAFLIZAR SUHAILI (115170458)
- (B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT KIMIA FARMA TBK DI JAKARTA
- (C) XV+80 Halaman, 22 Tabel, 3 Gambar, 8 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak** : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi PT Kimia Farma Tbk di Jakarta. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden yang merupakan karyawan PT Kimia Farma Tbk di Jakarta. Data diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- (F) Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.
- (G) Daftar Acuan 39 acuan (2015-2020)
- (H) Mei Ie, S.E., M.M.

**ABSTRACT**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (A) RAFLIZAR SUHAILI (115170458)
- (B) *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON PT KIMIA FARMA TBK'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN JAKARTA*
- (C) *XV+80 Pages, 22 Table, 3 Picture, 8 Attachment*
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) **Abstract** : *The purpose of this study was to examine the effect of organizational culture and job satisfaction on the organizational commitment of PT Kimia Farma Tbk in Jakarta. The sampling method in this research is purposive sampling. The sample in this study amounted to 51 respondents who are employees of PT Kimia Farma Tbk in Jakarta. The data is processed using SmartPLS 3 software. The results of this study indicate that organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment, job satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment.*
- (F) **Keywords**: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*
- (G) *Reference list 39 references (2015-2020)*
- (H) Mei Ie, S.E., M.M.

**“ This world has only three days: Yesterday, it had gone with all that came with it. Tomorrow, you may never see him. Today, that's what you have, so do charity today. ”**

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :  
Orang Tuaku yang tercinta,  
Keluarga yang saya sayangi,  
dan seluruh teman-teman yang saya kasihi



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya guna memenuhi sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Dengan demikian, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Mei Ie, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk serta bimbingan maupun saran-saran yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., Dr., selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Segenap Dosen dan Staff Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan.
7. Keluarga tercinta Papa (Samsuhaili), Mama (Linda), dan Kakak (Raynaldi Suhaili) dan Adik (Risma Syalianda) yang selalu

memberikan dukungan kepada saya dalam hal mental maupun teknis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

8. Orang spesial yang setiap saat menemani saya dalam penulisan skripsi baik dalam memberikan saran maupun memotivasi saya, Aliyah Zahra Fauziyyah.
9. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung saya dalam penulisan skripsi, Ferry Irawan, Natashya Desvany, Tania Ulrica.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu mendukung dan membantu saya dalam penulisan skripsi, Italia Bunawan, Natashya Desvany, Vera Laviana, Jesica Yulianti, Gugi Prayogo dan Tania Ulrica.
11. Teman-teman bimbingan skripsi, Ferry, Andreas, Refcky, Verontino, Michael, Fitri, Laurence, Ismail, Glenn.
12. Teman-teman yang telah mengisi kuesioner ini yang nama-namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan waktu maupun bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Oleh karena itu, saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 10 Juli 2021

Raflizar  
Suhaili

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
<u>HALAMAN PENGESAHAN</u> .....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT .....	vi
HALAMAN MOTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah.....	6
B. Tujuan dan Manfaat .....	6
1. Tujuan .....	6
2. Manfaat .....	7
BAB II .....	8
A. Gambaran Umum Teori .....	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	11
1. Budaya Organisasi .....	12
2. Kepuasan Kerja.....	12
3. Komitmen Organisasi .....	13

C. Keterkaitan Antar Variabel.....	13
1. Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi .....	13
2. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	14
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	15
1. Kerangka pemikiran.....	15
2. Hipotesis .....	16
BAB III.....	17
A. Desain Penelitian .....	17
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel .....	17
1. Populasi.....	17
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	17
3. Ukuran Sampel .....	18
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	19
1. Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi.....	19
2. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	20
3. Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	22
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	23
1. Uji Validitas.....	23
2. Uji Reliabilitas .....	27
E. ANALISIS DATA .....	28
BAB IV.....	31
A. Deskripsi Responden .....	31
1. Jenis Kelamin .....	31
2. Usia.....	31
3. Masa Kerja.....	32
4. Pendidikan .....	32
5. Status Pernikahan.....	32
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	33
1. Budaya Organisasi .....	34
2. Kepuasan Kerja.....	35

3. Komitmen Organisasi .....	37
C. Hasil Analisis Data .....	38
1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	38
2. Uji <i>Predictive Relevance</i> ( $R^2$ ).....	38
3. Uji <i>effect size</i> ( $f^2$ ) .....	39
4. Uji <i>Path Coefficients</i> .....	39
5. Pengujian Hipotesis .....	40
D. Pembahasan .....	41
BAB V .....	45
A. Kesimpulan .....	45
B. Keterbatasan dan Saran.....	45
1. Keterbatasan.....	45
2. Saran .....	45
DAFTAR PUSTAKA .....	49
LAMPIRAN .....	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	69
HASIL TURNITIN.....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi.....	19
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	20
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	22
Tabel 3.4	Skala Likert.....	23
Tabel 3.5	Hasil Uji <i>Loading Factor</i> .....	24
Tabel 3.6	Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i> .....	25
Tabel 3.7	Hasil Uji <i>Cross Loading</i> .....	27
Tabel 3.8	Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> .....	28
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	31
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	31
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	32
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	32
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	32
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Atas Budaya Organisasi .....	34
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Atas Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Atas Komitmen Organisasi .....	37
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	38
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> .....	38
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Effect Size</i> .....	39
Tabel 4.12	Hasil <i>Boothstrapping</i> .....	41
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Hipotesis.....	41

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	16
Gambar 3.1 Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> .....	26
Gambar 4.1 Hasil <i>Boothstrapping</i> .....	40

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang**

Kimia Farma adalah perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Berdasarkan kebijaksanaan nasionalisasi atas eks perusahaan Belanda di masa awal kemerdekaan, pada tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia melakukan peleburan sejumlah perusahaan farmasi menjadi PNF (Perusahaan Negara Farmasi) Bhinneka Kimia Farma. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero). Pada tanggal 4 Juli 2001, PT Kimia Farma (Persero) kembali mengubah statusnya menjadi perusahaan publik, PT Kimia Farma (Persero) Tbk, dalam penulisan berikutnya disebut Perseroan. Bersamaan dengan perubahan tersebut, Perseroan telah dicatatkan pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang kedua bursa telah merger dan kini bernama Bursa Efek Indonesia). Beberapa produk unggulan dengan jumlah pesanan terbanyak yang dikembangkan oleh Unit Research & Development PT Kimia Farma (Persero) Tbk diantaranya, yaitu: 1) tablet tambah darah, 2) miconazole krim, 3) oxytetrasin sm, 4) oxytetrasin sk, 5) iodine povidone kemasan botol 30 ml.

Berbicara mengenai perusahaan, maka tak lepas dari komponen yang ada di dalamnya. Struktur organisasi maupun sumber daya manusia di dalamnya menjadi sorotan menarik untuk dikaji lebih mendalam. Organisasi yang baik adalah mereka yang dapat berkompetisi secara sehat



dan dapat mempertahankan kualitasnya dalam kurun waktu yang lama. Baik atau tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya kinerja karyawan, profit perusahaan, kepuasan kerja, perilaku kewargaorganisasian dan kemampuan manajemen. Kompetisi perusahaan terus dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjang keberhasilan perusahaan dalam berkompetisi. Karyawan yang berkualitas diyakini dapat menjadi aset perusahaan mengingat fungsinya sebagai penggerak, perencana, pemikir, dan pengendali aktifitas perusahaan. Utamanya dalam perusahaan profit, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena berhubungan dengan hasil dan nilai kompetitif perusahaan dengan perusahaan yang lain. Salah satunya dijumpai pada PT Kimia Farma Tbk Jakarta salah satu perusahaan industri farmasi di Indonesia.

Komponen sikap karyawan terhadap organisasi yang terbentuk melalui persepsi subjektif dari berbagai faktor (Robbins & Judge, 2017). Berbagai faktor tersebut meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi antar karyawan, dan politik dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Jika budaya organisasi telah tertanam kuat kepada setiap karyawan, maka mereka akan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan didalamnya, sehingga dapat menunjang kinerja menjadi lebih baik atau meningkat. Robbins & Judge (2017) juga menyatakan bahwa semakin banyak yang menerima nilai luhur budaya dan semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi akan menunjang loyalitas dan kekompakan.

Siengthai & Pila-Ngarm (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada emosi-emosi individu yang cenderung mengarah menjadi positif, kreatif, dan berkomitmen terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian Siengthai & Pila-Ngarm (2016) dan Ikhsan (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Hafiz (2017) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan perilaku karyawan atas suatu organisasi. Lebih lanjut, menurut Anggraeni & Rahardja (2018) menyebutkan bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga akan merasa tertantang untuk selalu berusaha dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

Fenomena yang terjadi di PT Kimia Farma Tbk di Jakarta diantaranya adalah kurangnya komitmen organisasional karyawan. Menurut hasil wawancara sementara dengan beberapa karyawan PT Kimia Farma Tbk di Jakarta terkait faktor penyebab rendahnya komitmen organisasi adalah dikarenakan dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab intensi rendahnya komitmen organisasi adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan gaji yang rendah serta program pelatihan yang buruk. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan karyawan yang rendah

komitmennya pada perusahaan adalah ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional dan tingkat pengangguran yang rendah. Berdasarkan hasil pra survei diketahui bahwa terdapat masalah pada komitmen organisasional karyawan di PT Kimia Farma Tbk di Jakarta. Karyawan merasa kurang nyaman bekerja disana dan tidak berkeinginan untuk bekerja dalam waktu yang lama di perusahaan tersebut. Faktor yang menentukan dalam tinggi-rendahnya komitmen organisasi seperti yang sudah dibahas diatas adalah karena faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dalam faktor budaya organisasi, fenomena yang terjadi pada karyawan merasa sudah cukup oleh pihak manajemen PT Kimia Farma Tbk di Jakarta. Sebagian besar karyawan memberikan kesan bahwa bekerja di lingkungan PT Kimia Farma Tbk di Jakarta cukup menyenangkan, aman dan tentram. Fenomena lain terkait kepuasan kerja yaitu menunjukkan bahwa para atasan kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa karyawan melalui wawancara singkat terkait variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa mereka sering mengeluh dengan pekerjaannya, ada beberapa karyawan yang protes terhadap gaji yang diterima, dan minimnya kesempatan yang akan didapatkan nantinya seperti promosi maupun reward yang jarang sering diadakan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pembahasan tersebut akan diberi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Kimia Farma Tbk di Jakarta”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Kurangnya penerapan budaya organisasi di perusahaan oleh PT Kimia Farma Tbk di Jakarta.
- b. Kurangnya penerapan kepuasan kerja di perusahaan oleh PT Kimia Farma Tbk di Jakarta.
- c. Kurangnya penerapan komitmen organisasi di perusahaan oleh PT Kimia Farma Tbk di Jakarta.
- d. Kurangnya penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di perusahaan oleh PT Kimia Farma Tbk di Jakarta.

## **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka peneliti memberikan batasan masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

- a. Variabel budaya organisasi dibahas dari dimensi *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation*.
- b. Variabel kepuasan kerja dibahas dari *pay, promotion, supervision, work it self, co-workers*.
- c. Variabel komitmen organisasi dibahas dari dimensi *continuance commitment, normative commitment, affective commitment*.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kimia Farma Tbk di Jakarta?
- b. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kimia Farma Tbk di Jakarta?

#### **B. Tujuan dan Manfaat**

##### **1. Tujuan**

Sebagaimana permasalahan yang sudah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kimia Farma Tbk di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kimia Farma Tbk di Jakarta.

##### **2. Manfaat**

Manfaat dari diadakannya penelitian ini terbagi menjadi dua kategori yaitu teoritis dan praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi perusahaan khususnya mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Diharapkan juga penelitian ini mampu dijadikan ukuran dalam pengembangan kinerja karyawan di PT Kimia Farma Tbk Jakarta.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi penulis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menerapkan dalam kehidupan terutama dalam pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT Kimia Farma Tbk di Jakarta.
- 2) Bagi perusahaan, agar penelitian ini dapat dijadikan referensi PT Kimia Farma Tbk di Jakarta pada bidang sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT Kimia Farma Tbk Jakarta . Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT Kimia Farma Tbk Jakarta dapat meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan untuk dapat berkomitmen organisasi di PT Kimia Farma Tbk Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang*. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211-224
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). *Structural equation modeling: partial least square untuk permodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) di Jawa Timur*. *Seminar Nasional Matematika dan Aplikasinya*, 3(1), 257-263.
- Bahadur Ali Somro, N. S. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies* , 266-282. DOI 10.1108/SAJBS-12-2018-0142
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PrenaMedia Group.
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational silence pada PT. PLN (persero) rayon Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289-316.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Edison, Emron. et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). *Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT. toys games Indonesia semarang)*. *Journal of Management*, 2(2)
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz, M., Rasuli, M., & Kurnia, P. (2017). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pad (Doctoral dissertation, Riau University)*.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45
- Hidayat, A. S. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Ikhsan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 97055.
- Jalees, T., & Ghauri, S. (2016). Influence of organizational culture on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention: A study on a Pakistani Private University. *Market Forces*, 11(1). 11-26. Diperoleh dari:



<http://www.pafkiet.edu.pk/marketforces/index.php/marketforces/article/view/309>.

Kim, J. S., Song, H. J., & Lee, C. K. (2016). Effect of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.007>

Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat*. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.

Malhotra, N. K., Birks, D. F., & Wills, P. (2015). *Essentials of marketing research*. Harlow: Pearson.

Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170–183.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. doi:<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

- Prasetyo, D. T., & Djuwita, R. (2020). *Penggunaan theory of planned behavior dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi food waste behavior pada dosen*. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 13(3), 277-288.
- Rahmani, H., Azari, S., Vasokolae, G.R., Mirghaed, M.T., Raadabadi, M., 2015. Organizational Culture and the Organizational Commitment; *Correlational Study in Hospital Staffs*. *Asian Social Science* 11, 143-149.
- Ringle, C. M., Wende, S., dan Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Robbins, P. Stephe. & Mary Coulter. (2016). *Management(Thirteenth)*. *Pearson: USA*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1)
- Sedarmayanti (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*, Edisi Revisii, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. *United Kingdom: Wiley*.

- Siengthai, S., & Pila, N. P. 2016. The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 4, No. 2, 162–180. DOI: 10.1108/ebhrm-01-2015
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoung Park, M. Y. (2020). The effect of organizational culture and HR practices on female managers' commitment and job satisfaction. *European Journal of Training and Development* Vol. 44 No. 2/3, 2020, 105-120. DOI 10.1108/EJTD-03-2019-0045
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bening Badung-Bali)* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- 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. DOI: 10.1108/02621710410529785

