

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN PT SARI RASA DI  
JAKARTA BARAT**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: FITRI RABIATUL ADAWIYAH**

**NIM : 115180246**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN PT SARI RASA DI  
JAKARTA BARAT**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: FITRI RABIATUL ADAWIYAH**

**NIM : 115180246**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : FITRI RABIATUL ADAWIYAH  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180246  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat :   
Utara  
No HP :

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, SENIN, 2 JANUARI 2023



Fitri Rabiatul Adawiyah

**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 : Fitri Rabiatul Adawiyah  
NIM : 115180246  
PROGRAM / JURUSAN : S1 Manajemen  
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
KARYAWAN PT SARI RASA.

Jakarta, 5 Januari 2023



(Sanny Ekawati, SE., MM.)

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

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : Fitri Rabiatul Adawiyah  
NIM : 115180246  
PROGRAM / JURUSAN : S1 Manajemen  
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
KARYAWAN PT SARI RASA DI JAKARTA  
BARAT.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023, dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : RR. Kartika Nuringsih SE., M.SI
2. Anggota Penguji : - Andi Wijaya S.E., M.M.  
- Sanny Ekawati S.E., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2023

Pembimbing,



(Sanny Ekawati S.E., M.M.)

## **ABSTRACT**

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

(A) FITRI RABIATUL ADAWIYAH (115180246)

(B) *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB SATISFACTION, AND MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PT SARI RASA IN WEST JAKARTA.*

(C) *xvii + 81 pages, 23 tables, 7 pictures, 3 attachments*

(D) *Human Resource Management*

(E) *ABSTRACT: Organizational culture is a value shared by members of the organization. Job satisfaction is a positive employee attitude on the job. Motivation is someone's encouragement to do something with enthusiasm and organizational commitment is the tendency of employees to choose to stay in the organization and get involved. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, job satisfaction and motivation on the organizational commitment of employees of PT Sari Rasa. The research method used in this study is a quantitative method with a cross-sectional time span. The data was obtained by means of a survey made using the "google form" which was sent via social media Whatsapp to 55 respondents who were employees of PT Sari Rasa. The research instrument is a questionnaire, which contains profiles of respondents and statements on each research variable. The sample selection technique in this study was carried out using a non-probability sampling method with total sampling. Results of data analysis using SmartPLS software version 3.3.9. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on the organizational commitment of employees of PT Sari Rasa. Job satisfaction has a positive and significant effect on the organizational commitment of employees of PT Sari Rasa. Motivation has a positive and significant effect on the organizational commitment of PT Sari Rasa employees.*

*Keywords: Culture, Satisfaction, Motivation, Organizational Commitment.*

(F) *REFERENCE LIST: 50 (1986-2022)*

(G) *Sanny Ekawati S.E., M.M.*

# ABSTRAK

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

(A) FITRI RABIATUL ADAWIYAH (115180246)

(B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT SARI RASA.

(C) xvii + 81 halaman, Tabel 23, Gambar 7, Lampiran 3

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) ABSTRAK: Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut bersama anggota organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang positif pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan semangat dan Komitmen organisasi adalah kecenderungan karyawan untuk memilih bertahan di organisasi dan melibatkan diri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sari Rasa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan rentang waktu *cross-sectional*. Data yang diperoleh dengan cara survei yang dibuat dengan "google form" yang dikirimkan melalui media sosial Whatsapp kepada 55 responden yang merupakan karyawan PT Sari Rasa. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner, yang berisi profil responden dan pernyataan pada tiap variabel penelitian. Teknik pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dengan *total sampling*. Hasil analisis data menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.9. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sari Rasa. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sari Rasa. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sari Rasa.

Kata kunci: Budaya, Kepuasan, Motivasi, Komitmen Organisasi.

(F) DAFTAR PUSTAKA: 50 (1986-2022)

(G) Sanny Ekawati S.E., M.M.

## HALAMAN MOTTO

“kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai,tetapi kamu harus  
mulai untuk menjadi hebat”

-zig ziglar



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan:

Untuk Papa dan Mama

Bu Sanny Ekawati,

dan teman – teman

Yang terkasih

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, serta penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini yang selesai tepat pada waktunya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Sari Rasa.” Tugas akhir skripsi ini dibuat dengan tujuan dalam hal untuk memenuhi syarat - syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan S1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, Penulis mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada pihak yang berkontribusi dalam hal, seperti: bimbingan, dukungan doa, motivasi, sehingga penulis bersemangat dalam menjalankan masa kuliah hingga menyusun skripsi ini yang dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat pada waktunya. Ucapan terima kasih ini akan penulis berikan, yaitu kepada:

1. Ibu Sanny Ekawati, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran, waktu tenaga serta kesabaran dalam membimbing sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
4. Segenap Dosen, Asisten Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tarumanagara
5. Keluarga yang penulis sayangi, ayah dan ibu saya yang selalu memberi dukungan moril maupun materiil, motivasi, kesabaran, semangat, doa, kasih sayang yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.
6. Kepada sahabat tercinta saya Monique Rebecca Yuniar
7. Kepada teman-teman seperjuangan Qori ana Dewi, Stanley, Monique Rebecca Yuniar yang telah memberikan informasi, dukungan dan pendapat selama masa perkuliahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Semua pihak lainnya yang telah berjuang bersama semenjak awal perkuliahan dan penulisan skripsi yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, dalam penulisan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, setiap kritik dan saran dari pembaca akan sangat berharga bagi penulis. Peneliti berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Jakarta, 12 Januari 2023

Penulis,



(Fitri Rabiatal Adawiyah)

# DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
1. Komitmen Organisasi .....	7
2. Budaya Organisasi .....	9
3. Kepuasan Kerja.....	11
4. Motivasi .....	12

B. Definisi Konseptual Variabel .....	12
1. Budaya Organisasi .....	12
2. Kepuasan Kerja.....	13
3. Motivasi .....	14
4. Komitmen Organisasi .....	14
C. Kaitan antar Variabel .....	15
1. Kaitan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi .....	15
2. Kaitan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi .....	16
3. Kaitan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi.....	16
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	16
BAB III METODE PENELITIAN .....	19
A. Desain Penelitian .....	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	20
1. Populasi.....	20
2. Teknik Pemilihan Sampel .....	20
3. Ukuran Sampel .....	20
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	21
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	26
1. Analisis Validitas .....	26
2. Analisis Reliabilitas .....	27
E. Analisis Data .....	31
1. $R^2$ (Koefisien Determinasi).....	32
2. $f^2$ ( <i>Effect Size</i> ) .....	32
3. $Q^2$ ( <i>Predictive Relevance</i> ).....	32
4. GoF ( <i>Goodness of Fit</i> ) .....	33
5. Pengujian Hipotesis .....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	34
1. Jenis Kelamin.....	34
2. Usia Responden .....	35
3. Pendapatan per Bulan .....	36

4. Tingkat Pendidikan .....	37
5. Lama Bekerja .....	39
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	40
1. Budaya Organisasi. ....	40
2. Kepuasan Kerja.....	42
3. Motivasi .....	44
4. Komitmen Organisasi .....	47
C. Hasil Analisis Data .....	48
1. Nilai $R^2$ .....	48
2. Nilai $Q^2$ .....	49
3. Nilai $f^2$ .....	49
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	50
5. Pengujian Hipotesis .....	51
D. Pembahasan .....	53
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi ..	54
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	54
3. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi .....	55
 BAB V PENUTUP .....	 56
A. Kesimpulan.....	56
B. Keterbatasan dan Saran.....	56
1. Keterbatasan.....	56
2. Saran .....	57
 DAFTAR PUSTAKA .....	 59
LAMPIRAN.....	63
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	79
HASIL TURNITIN .....	80
SURAT RISET PERUSAHAAN .....	81

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi.....	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	23
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	24
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	25
Tabel 3.5 Kategori Skor pada Skala Likert.....	26
Tabel 3.6 Hasil Nilai <i>Outer Loadings</i> .....	27
Tabel 3.7 Hasil Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	29
Tabel 3.8 Hasil Nilai <i>Cross Loadings</i> .....	29
Tabel 3.9 Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan per Bulan.....	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Variabel Budaya Organisasi.....	40
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi.....	45
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Atas Variabel Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 4.10 Nilai $R^2$ .....	48
Tabel 4.11 Nilai $Q^2$ .....	49
Tabel 4.12 Nilai $f^2$ .....	49
Tabel 4.13 Hasil Nilai Rata-Rata AVE dan Rata-Rata $R^2$ .....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	51

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	18
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden .....	36
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan per Bulan ....	37
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	38
Gambar 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	39
Gambar 4.6 Hasil Uji Hipotesis Penelitian .....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2 Hasil Tanggapan Kuesioner 100 Responden Karyawan PT Sari Rasa.....	69
Lampiran 3 <i>Output</i> SmartPLS Versi 3.3.9.....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

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

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset perusahaan yang berharga sebagai penggerak perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan utamanya. Tanpa adanya karyawan di suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik sesuai tujuan perusahaan meskipun perusahaan tersebut memiliki visi dan misi yang jelas. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkomitmen penuh terhadap perusahaan agar produktivitas perusahaan terjamin.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi isu penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh- sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Patra dan Aima, 2018).

Evaluasi mengenai *organizational commitment* karyawan menjadi penting karena berhubungan dengan kinerja karyawan dan keunggulan bersaing perusahaan. Folorunso (2014) menjelaskan komitmen organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan karena dengan komitmen kerja yang tinggi berarti karyawan memiliki upaya yang semakin kuat untuk meningkatkan kualitas pekerjaan sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan.

Mahendra (kompasiana.com, 2019) menjelaskan bahwa adanya beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, yakni: keadilan

distributif, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pimpinan yang ramah dan tegas terhadap karyawan, budaya organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan, pemberian motivasi berupa *reward* atas pencapaian dan pemberian insentif yang adil.

Salah satu variabel yang diketahui memberikan kontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan adalah budaya organisasi. Lukihardianti dan Yulianto (2017) menyatakan pentingnya budaya organisasi untuk diterapkan pada bank BJB yang diprediksi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. *Senior Vice President* Perusahaan bank BJB, Hakim Putratama, menyatakan bahwa untuk menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai budaya perusahaan (*corporate values*) kepada seluruh karyawan yang bekerja di bank BJB secara repetitif (berulang). Semakin kuat *corporate values* yang tertanam pada diri karyawan, akan meningkatkan dorongan para karyawan untuk lebih melibatkan diri, mempertahankan keanggotaannya, dan cenderung memaksimalkan diri dalam mencapai tujuan perusahaan (komitmen organisasi).

Kepuasan kerja juga memainkan peran krusial untuk meningkatkan komitmen organisasi. Cahya (Kompas.com, 2018) menyatakan berdasarkan riset yang dilakukan “*Global Leadership Study*” yang digagas *Dale Carnegie* memperlihatkan bahwa tingkat kepuasan dalam bekerja menjadi penentu keputusan karyawan untuk memutuskan bertahan di perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, akumulasi dari 20% diantaranya karyawan yang berencana pindah tempat kerja pada tahun baru, dan 13% diantaranya mengaku saat ini sedang mencari pekerjaan baru. Sementara, hanya 28% diantaranya, karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya, sisanya memilih untuk bersikap netral.

Selain budaya organisasi dan kepuasan kerja, motivasi juga merupakan faktor yang diprediksi dapat memaksimalkan komitmen organisasi karyawan. Sasongko (2017) menyatakan pihak manajemen *Joint Operating Body Pertamina Petrochina East Java* (JOB PPEJ) berencana untuk memaksimalkan motivasi

karyawan. Strategi yang dilakukan adalah memperkuat kecerdasan spiritual karyawan lewat pelatihan *Personal Transformation Program* bagi karyawan yang mana kematangan cara pandang, berpikir dan emosional karyawan sangat mempengaruhi *performance* karyawan. JOB PPEJ juga menyatakan dalam rangka untuk mempertahankan produksi migas, faktor motivasi karyawan memainkan peran krusial yakni dengan cara menyemangati karyawan secara *repetitive* di mana hal tersebut diprediksi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Selanjutnya Pratomo (2016) menyatakan berdasarkan hasil survei JobStreet.com pekerja muda Indonesia tercatat tidak termotivasi dengan iklim kerja mereka. Survei dilakukan pada periode Juni - Juli 2016 kepada 27.000 responden mengenai motivasi di tempat kerja. Hasil survei tersebut menghasilkan tanggapan bahwa 33,4% responden yang merupakan generasi Y dengan rentang usia 22-26 tahun dan pengalaman bekerja 1-4 tahun menyatakan tidak adanya faktor yang menunjang motivasi di tempat kerja mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka ditemukan adanya tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung, yakni: budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi. Pada penelitian ini, perusahaan PT Sari Rasa menjadi subjek yang akan diteliti karena terdapat informasi seputar masalah/fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yang mengacu pada penurunan komitmen organisasi karyawan yang disebabkan oleh 3 faktor, yakni: budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi. Wawancara awal dilakukan secara langsung kepada pihak perwakilan karyawan yang diberikan akses oleh Bapak Anton selaku manajer operasional di PT Sari Rasa. Beberapa karyawan mengeluhkan adanya keluhan terkait budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi yang kurang baik yang membuat karyawan merasa ingin meninggalkan organisasi. Adapun wawancara tersebut, yang dilangsungkan pada 10 Oktober 2022, sebagai berikut:

- a. Kurangnya jam istirahat yang hanya 10 menit dalam 1 hari kerja, yang dibagi dalam dua sesi, yakni jam 12-12.10 dan 3.30-3.40. Hal ini menyebabkan rasa ketidakpuasan karyawan akan peraturan istirahat yang membuat karyawan merasa kurang berkomitmen bagi perusahaan.

- b. Pimpinan yang membeda-bedakan perilaku pada setiap karyawan yang membuat karyawan merasa atasan mereka bersifat subjektif yang membuat banyaknya karyawan yang melakukan absensi kerja.
- c. Bonus tidak selalu diberikan ketika karyawan lembur. Kadang diberikan kadang pihak perusahaan tutup mata. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi karyawan yang menurunkan komitmen organisasi karyawan.
- d. Hubungan antar rekan kerja yang tidak kondusif dengan banyaknya persaingan tidak sehat membuat karyawan resah untuk terus mempertahankan keanggotaannya di perusahaan.
- e. Pimpinan yang bersifat otoriter, tidak melibatkan karyawan untuk semua pengambilan keputusan dan pimpinan hanya memberikan perintah kerja sebanyak mungkin kepada karyawannya.
- f. Pemberian promosi jabatan dilakukan bersifat subjektif yang hanya memperhatikan karyawan tertentu saja, yang bukan memandang prestasi kerja karyawan yang membuat karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan tersebut.

Hasil wawancara di atas menjadi dasar pemikiran bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi menjadi faktor pengaruh untuk menentukan tingkat komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan uraian di atas seputar permasalahan di ruang lingkup perusahaan, maka akan dikaji lebih lanjut ke dalam skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Sari Rasa.”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah diambil dari fenomena yang terjadi pada objek penelitian, sebagai berikut:

- a. Kurangnya jam istirahat yang hanya 10 menit dalam 1 hari kerja, yang dibagi dalam dua sesi, yakni jam 12-12.10 dan 3.30-3.40.
- b. Pimpinan yang membeda-bedakan perilaku pada setiap karyawan.
- c. Bonus tidak selalu diberikan ketika karyawan lembur.

- d. Hubungan antar rekan kerja yang tidak kondusif.
- e. Pimpinan yang bersifat otoriter.
- f. Pemberian promosi jabatan dilakukan bersifat subjektif yang hanya memperhatikan karyawan tertentu saja.

## **2. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dibuat karena alasan untuk efisiensi waktu penelitian karena mengingat waktu dan ruang lingkup penelitian yang terbatas, oleh karena itu batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Sari Rasa.
- b. Objek penelitian ini adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel independen, dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

## **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka terdapat tiga poin pada rumusan masalah pada penelitian, yakni:

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di PT Sari Rasa?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di PT Sari Rasa?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di PT Sari Rasa?

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

### **1. Tujuan**

Tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di PT Sari Rasa.

- b. Mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di PT Sari Rasa.
- c. Mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di PT Sari Rasa.

## **2. Manfaat penelitian**

Berdasarkan latar belakang, hingga tujuan penelitian, maka manfaat penelitian sebagai berikut:

- a. Bagi penulis  
Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu dan wawasan mengenai tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yakni: budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi yang berfungsi sebagai pembanding antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan hasil penelitian langsung di perusahaan.
- b. Bagi akademik  
Penelitian ini dapat dibuat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa/i yang memiliki konsentrasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait faktor-faktor yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi, yakni: budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk topik pada seminar akademik yang diadakan yang bertajuk faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
- c. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi pertimbangan bagi pemangku kepentingan perusahaan dalam mengambil keputusan terkait budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azadi A., Farsani S.B., Farsani M. E., and Aroufzad S. (2013). Relationship between organizational culture and organizational commitment among woman physical education teachers. *European Journal of Experimental Biology*, 3(1), 531-535.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: a review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Bulut, C., & Culha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International Journal of Training and Development*, 14(4), 309-322.
- Cahya, K. D., (2018, Januari 2). Kurang apresiasi, 30 persen pekerja Indonesia ingin pindah kerja. Diakses pada (Desember 30, 2022), dari: <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>.
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffrey A., Wesson, Michael. J. (2009). *Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace*. International Edition. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daniel, F. dan Purwanti, A. (2015). The impact of organizational culture and job satisfaction to organizational commitment and employees' job performance (an empirical study at a University in Tangerang). In *Asia-Pacific Management Accounting Association (APMAA) Annual Conference At: Bali, Indonesia*, 1-18.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Pertama. Pamulang: Unpam Press.
- ElKordy, M. (2013). Transformational leadership and organizational culture as predictors of employees attitudinal outcomes. *Business Management Dynamics*, 3(5), 15-26.
- Firuzjaeyan, A. A., Firuzjaeyan, M., & Sadeghi, B. (2015). A survey of the effect of organizational culture on organizational commitment based on Allen and Meyer model (Case study: High school teachers of Bandpey region). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 1-9.
- Folorunso, O. O. (2014). Exploring the effect of organizational commitment dimensions on employees performance: An empirical evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275-295.



- Garson, David. (2016). *Partial least squares: Regression and structural equation Models*. Asheboro, North Country: Statistical Associates Publishers.tam.
- Gheitani, A., et al. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan smart pls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: BP Undip.
- Greener, S., & Martelli, J. (2018). *An introduction to business research methods*. South Yorkshire: BookBoon.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hair, J. F, Hult, T. M, Ringle, C. M, Sarstedt, M., Danks, N. P. & Ray, S. (2021). *Ebook: Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Using R A Workbook*. Switzerland: Springer.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *In New challenges to International Marketing*, 20, 277-319.
- 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.
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J. & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36 (5), 951-995.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International journal of business and management*, 8(8), 79-90.
- 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.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lukihardianti dan Yulianto. (2017, Januari 13). Bidik 10 terbesar, bank BJB perkuat budaya perusahaan. *Republika.co.id*. Diakses pada (Desember 13, 2022) dari <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/korporasi/17/01/13/ojpgj9396-bidik-10-terbesar-bank-bjb-perkuat-budaya-perusahaan>.
- 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.
- Mahendra. M. (2019, Maret 20). Menghadapi masalah komitmen karyawan pada entrepreneur muda. *kompasiana.com*. Diakses pada (Desember 30, 2022), dari: <https://www.kompasiana.com/mmahendra/5c91a6c095760e0cfe3f9c62/menghadapi-masalah-komitmen-karyawan-pada-entrepreneur-muda>.
- Malhotra, N. K. (2010). *Riset pemasaran pendekatan terapan. edisi keempat, jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Manalo, R. A., de Castro, B., & Uy, C. (2020). The mediating role of job satisfaction on the effect of motivation to organizational commitment and work engagement of private secondary high school teachers in Metro- Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133-159.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Noraazian dan Khalip. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (12), 16-23.
- Ong, J. F. B., et al. (2019). Impact of quality work life and prosocial motivation on the organizational commitment and turnover intent of public health practitioners. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(4), 24-43.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-499.
- Patra, A., & Aima, M. H. (2018). The effect of organizational culture and job satisfaction on organizational commitments and the implementation on organizational citizenship behavior in employees of PT Bali Towerindo Sentra Tbk. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(12), 320-328.
- Pratomo, H. B. (2016, Juli 22). Survei: genjot motivasi, pekerja muda Indonesiauntut naik gaji. *Merdeka.com*. Diakses pada (Desember 15, 2022) dari

<https://www.merdeka.com/uang/survei-genjot-motivasi-pekerja-muda-indonesia-tuntut-naik-gaji.html>.

- Prerana. (2017). Effect of employee engagement on organizational commitment. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 8(2), 101-108.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. and Coulter. M. (2016). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge. Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasongko, S. (2017, Agustus 27). Jelang akhir kontrak, JOB P-PEJ beri motivasi karyawan. *Kumparan.com*. Diakses pada (Desember 15, 2022) dari: <https://kumparan.com/suarabanyuurip/jelang-akhir-kontrak-job-p-pej-beri-motivasi-karyawan>.
- Schein, E. H. (2009). *The corporate culture survival guide*. United States of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America: Wiley.
- Sugianto, R., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1137-1146.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66-80.
- Suryani dan Foeh. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bali: Nilacakra Publishing House.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Vizano, N. A., Setiyani, A., & Nawangsari, L. (2018). The Effect Of Organizational Culture and Job Satisfaction On Turn Over Intention, With Organizational Commitment As A Mediating Variable (Study Case At PT SAS Kreasindo Utama). *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 99-113.
- Wahyudi dan Salam, Rendi. (2020). *Komitmen organisasi, kajian manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Pertama. Pamulang: Unpam Press.
- Zaman, F. B., Noor, M., & Khanam, B. 2014. Relationship of work motivation and organisational commitment with job satisfaction of female police constables. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 3(4), 1-9

