PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI *BUSINESS DEVELOPMENT* PT X DI JAKARTA

ULFA DINA APRIANI

8105160261

Skripsi Ini disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2021

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE EMPLOYEES OF THE BUSINESS DEVELOPMENT DIVISION OF PT X IN JAKARTA

ULFA DINA APRIANI

8105160261

This Script is Written as One of The Requirements to Obtaining a Bachelor of Education at Faculty of Economics State University of Jakarta

ECONOMIC EDUCATION PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2021

Lembar Pengesahan Skripsi

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Ari Saptono., M.Pd
NIP. 197207152001121001

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Marsofiyati, S.Pd, M.Pd NIP. 198004122005012002 (Ketua Penguji)		1 September 2021
2	Dr. Widya Parimita, SE., M.P.A NIP. 197006052001122001 (Penguji 1)		2 September 2021
3	Rizki Firdausi Rachmadania, SE., M.SM NIDK. 8833750017 (Penguji 2)		23 Agustus 2021
4	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus NIP. 196712071992031001 (Pembimbing 1)		23 Agustus 2021
5	Roni Faslah, S.Pd., M.M NIP. 197510152003121001 (Pembimbing 2)		23 Agustus 2021

Nama : Ulfa Dina Apriani
No. Registrasi : 8105160261
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Catatan : - diketik dengan huruf times new roman ukuran 12
- dibuat rangkap lima tanda tangan asli dengan bolpoint warna biru

ABSTRAK

Ulfa Dina Apriani, 8105160261. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* PT X di Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan Agustus 2020 sampai dengan Januari 2021. Populasi pada penelitian ini berjumlah 327 karyawan. Berdasarkan rumus Slovin maka, didapatkan sampel sejumlah 180 responden. Teknik pemilihan responden menggunakan *simple random sampling*. Untuk pengolahan data, Peneliti mengolah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (Y) merupakan data primer yang berbentuk kuesioner penelitian. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 22.0. Berdasarkan hasil output uji F diketahui nilai F_{hitung} 45.394 >3,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Diketahui bahwa t_{hitung} dari Kepuasan Kerja 2.090 > 1,97346 yang diartikan dengan H_0 ditolak. Maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

ULFA DINA APRIANI, 8105160261. *The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitment on Employees of the Business Development Division of* PT. X *in* Jakarta. *Script*, Jakarta: *Faculty of Economics, State University of* Jakarta, 2020.

This study aims to determine whether there is an influence of Organizational Culture and Job Satisfaction with Organizational Commitment on the employees of the Business Development Division of PT. X in Jakarta. This research was conducted for 6 months starting from August 2020 to January 2021. The population in tis study amounted to 327 employees. Based on the Slovin formula, a sample of 180 respondents was obtained. The respondent selection technique used simple random sampling. For data processing, the researcher processed the questionnaire using a Likert scale. Organizational Culture Variables (X1), Job Satisfaction (X2) Organizational Commitment (Y) are primary data in the form of a research questionnaire. The data analysis technique used SPSS version 22.0 program. Based on the results of the F test output, it is known that the Fcount value is 45.394 > 3.05, then H0 is rejected and Ha is accepted. It is concluded that Organizational Culture and Job Satisfaction together have an effect on Organizational Commitment. It is known that the tcount of Job Satisfaction 2.090 > 1.97346 which means that H0 is rejected. It is concluded that job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment

LEMBAR BEBAS PLAGIAT

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi Saya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi B*usiness Development* PT. X di Jakarta merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak di terbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.
3. Pernyataan yang saya buat ini merupakan benar adanya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2020

Yang membuat pernyataan

Ulfa Dina Apriani

NIM 8105160261

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahhi rabbil'alamin. Puji dan syukur atas Rahmat dan Karunia dari Allah SWT serta tak lupa sholawat dan salam saya curahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan para junjungannya sehingga skripsi ini telah selesai saya tulis.

Pada lembar persembahan ini saya ucapkan terima kasih saya yang begitu besar kepada pihak-pihak yang telah memberikan semangat, serta segala bentuk do'a selama ini sehingga saya mampu melewati semuanya dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan tak lain adalah untuk kedua orang tua saya tercinta. Terimakasih ya Ma, Pak untuk segalanya. Terima kasih untuk semua kasih sayang, do'a, dan dukungannya selama ini. Semoga Mama dan Bapak selalu diberikan kebahagiaan serta selalu dalam lindungan Allah SWT.

Lalu, terima kasih untuk keluarga, sahabat, dan teman-teman yang selalu mendengarkan keluh kesah saya dan selalu memberikan petolongan ketika saya membutuhkan serta dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian semua, Aamiin . .

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Ulfa Dina Apriani
NIM	: 8105160261
Fakultas/Prodi	: Ekonomi/Pendidikan Ekonomi
Alamat email	: ulfadina12@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 3 September 2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur Peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan anugerah-Nya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi B*usiness Development* PT. X di Jakarta" dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Akan tetapi, dengan segala tekad, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak skripsi ini dapat teselesaikan. Oleh karena itu, tak lupa Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak–pihak yang telah membantu Peneliti. Pihak-pihak tersebut ialah:

1. Dr. Ari Saptono, SE., M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Sri Indah Nikensari, M.Si, selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Ekonomi.
3. Roni Faslah, S.Pd., M.M, selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, M.Bus, selaku Dosen Pembimbing I atas waktu yang diberikan untuk membimbing dan memberikan arahan serta saran yang baik kepada Peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.

5. Roni Faslah, S.Pd., M.M, selaku Dosen Pembimbing II atas waktu yang diberikan untuk membimbing dan memberikan arahan serta saran yang baik kepada Peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.

6. Fathurrahman, selaku HRD PT. X di Jakarta yang telah memberikan izin dan bantuan selama melakukan penelitian.

7. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan do'a terbaik agar peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran 2016 yang telah senantiasa berjuang bersama.

9. Serta berbagai pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan kesempurnaan pada skripsi ini sehingga memberikan manfaat bagi Peneliti dan bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, Desember 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI i

ABSTRAK..... ii

ABSTRACT iii

LEMBAR BEBAS PLAGIAT iv

LEMBAR PERSEMBAHAN v

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI vi

KATA PENGANTAR..... ..vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR..... xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Kebaruan Penelitian 7

BAB II KAJIAN TEORITIK 11

A. Deskripsi Konseptual 11

B. Hasil Penelitian Terdahulu 24

C. Kerangka Teori dan Hipotesis 31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 36
A. Waktu dan Tempat Penelitian 36
B. Pendekatan Penelitian 36
C. Populasi dan Sampel 38
D. Penyusunan Instrumen 39
E. Teknik Pengumpulan Data 50
F. Teknik Analisis Data 50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58
A. Deskripsi Data 58
B. Pengujian Hipotesis 68
C. Pembahasan 80

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN 83
A. Kesimpulan 83
B. Implikasi 84
C. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA 87

LAMPIRAN 91

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 135

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan 3

Tabel 3.1 Kisi – Kisi Instrumen Variabel (Y) 40

Tabel 3.2 Instrumen Skala *Likert* Variabel (Y) 41

Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Variabel (X1) 43

Tabel 3.4 Instrumen Skala *Likert* Variabel (X1) 46

Tabel 3.5 Kisi – Kisi Instrumen Variabel (X2) 47

Tabel 3.6 Instrumen Skala *Likert* Variabel (X2) 49

Tabel 4.1 Deskripsi Data Komitmen Organisasi (Y) 59

Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y) 60

Tabel 4.3 Rata-Rata Hitung Skor Variabel Komitmen Organisasi (Y) 61

Tabel 4.4 Deskripsi Data Budaya Organisasi (X1) 62

Tabel 4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1) 63

Tabel 4.6 Rata-Rata Hitung Skor Variabel Budaya Organisasi (X1) 64

Tabel 4.7 Deskripsi Data Kepuasan Kerja (X2) 65

Tabel 4.8 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2) 66

Tabel 4.9 Rata-Rata Hitung Skor Variabel Kepuasan Kerja (X2) 67

Tabel 4.10 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov..... 69

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y 71

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y 71

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas 72

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman (X1) & (X2) 74

Tabel 4.15 Uji Regresi Berganda 76

Tabel 4.16 Uji F..... 77

Tabel 4.17 Uji T 78

Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi..... 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Pra Riset 5

Gambar 3.1 Konstelasi Pengaruh Antar Variabel 37

Gambar 4.1 Histogram Variabel Komitmen Organisasi 60

Gambar 4.2 Histogram Variabel Budaya Organisasi 63

Gambar 4.3 Histogram Variabel Kepuasan Kerja 67

Gambar 4.4 Normal *Probability Plot* 70

Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* 75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian 92

Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian 93

Lampiran 3 Kuesioner Pra Riset 94

Lampiran 4 Persetujuan Perbaikan Seminar Proposal 96

Lampiran 5 Kuesioner Uji Coba Penelitian 97

Lampiran 6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen (X1) 101

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Instrumen (X2) 103

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Instrumen (Y) 105

Lampiran 9 Kuesioner Uji Final Penelitian 107

Lampiran 10 Tabulasi Data Final X1 111

Lampiran 11 Tabulasi Data Final X2 115

Lampiran 12 Tabulasi Data Final Y 120

Lampiran 13 Tabulasi Data Penilaian 124

Lampiran 14 Tabel Distribusi Frekuensi 125

Lampiran 15 Rata-rata Hitung Skor (Y).....126

Lampiran 16 Rata-rata Hitung Skor (X1).....127

Lampiran 17 Rata-rata Hitung Skor (X2).....128

Lampiran 18 Uji Normalitas 129

Lampiran 19 Uji Linearitas.....129

Lampiran 20 Uji Multikolinearitas 130

Lampiran 21 Uji Heteroskedastisitas 130

Lampiran 22 Uji Regresi Berganda.....131

Lampiran 24 Uji t 131

Lampiran 25 Uji Koefisien Determinasi 131

Lampiran 26 Tabel Distribusi Uji F 132

Lampiran 27 Tabel Distribusi Uji t 134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia organisasi tentunya berkaitan dengan sumber daya manusia, karena manusia mempunyai peran penting dalam menghidupkan serta menggerakkan laju organisasi. Menyikapi hal ini manusia sebagai anggota organisasi dengan mengerahkan segala bentuk tenaga maupun pikiran yang dituangkan akan mampu menjadi penunjang dalam keberhasilan suatu organisasi. Masalah yang hingga kini kerap timbul dalam suatu organisasi di Indonesia adalah menurunnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang melimpah tentu bisa dimaksimalkan dengan seksama untuk keberlanjutan pembangunan nasional. Semakin meruapnya sumber daya manusia saat ini, menggerakkan suatu organisasi agar memikirkan bagaimana cara agar bisa mempergunakan dengan baik sumber daya tersebut.

Namun, bila faktor – faktor kebutuhan organisasi telah terpenuhi dengan baik, tetapi tidak ada peran manusia didalamnya dipastikan laju organisasi tersebut dapat berlangsung lamban. Bentuk dukungan yang diberikan karyawan terhadap suatu organisasi dapat dilihat bagaimana manusia tersebut memiliki rasa ingin berada dalam perusahaan tersebut.

Rasa komitmen yang ada di setiap anggota organisasi sangat diperlukan guna kelangsungan hidup organisasi. Jika rasa komitmen yang dimiliki

anggota organisasi rendah, maka akan memberikan dampak pada organisasi dan juga pada diri anggota tersebut. Komitmen organisasi yang rendah biasanya disebabkan karena organisasi tersebut kurang memberi perhatian perihal keamanan dan keselamatan karyawan dalam bekerja serta kurang mencukupi akan kebutuhan fasilitas karyawan.

Berdasarkan hasil survei yang disebarkan Willis Towers Watson yang merupakan pada seribu jumlah karyawan yang ada di Indonesia dari berbagai tingkat jabatan, didapatkan hasil yaitu 66% karyawan di Indonesia rata – rata mengundurkan diri dari organisasi tersebut dengan jangka waktu kurang lebih dua tahun. Sedangkan 34% karyawan mampu tetap tinggal dalam organisasi tersebut (Sukarno, 2014). Menyikapi hasil survei tersebut, maka dapat menjadi peringatan bagi perusahaan di Indonesia untuk mengelola karyawan dengan baik, karena jika *turnover* melonjak tinggi pada suatu perusahaan maka akan mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Turnover yang semakin tinggi dalam suatu perusahaan membuat tingkat efisiensi rendah karena perusahaan harus mengeluarkan berbagai hal, terutama dari segi materi maupun waktu untuk merekrut serta melakukan pelatihan kembali karyawan baru. Dalam hasil survei tersebut pula memperlihatkan komitmen organisasi setiap karyawan pada perusahaannya cenderung rendah, karena dengan mudahnya karyawan meninggalkan perusahaan tanpa memikirkan dampak selanjutnya yang akan dialami perusahaan tersebut.

Semakin sering karyawan mengundurkan diri dan keluar dari tempat pekerjaannya memperlihatkan bahwa tidak ada rasa bersungguh–sungguh dan tekad yang baik karyawan untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Tabel 1.1 . Data *Turnover* Karyawan PT. X di Jakarta

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2018	135	19	3	119
2019	155	21	5	139
2020	140	25	5	120

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2018 sampai 2020. Jumlah karyawan keluar dari tahun 2018 hingga 2020 berjumlah 65 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan HRD PT. X di Jakarta bahwa PT tersebut telah kehilangan karyawannya yang mencapai angka 65 karyawan dalam rentang waktu tiga tahun dan angka ini tentunya jauh dari harapan HRD PT. X di Jakarta.

Mengenai hal ini, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dilihat dari intensi perilaku positif karyawan untuk tetap bekerja demi perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi tentu akan berperilaku dengan baik dan

memiliki rasa kesetiaan pada perusahaan sehingga karyawan berusaha memenuhi pekerjaannya supaya tercapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam suatu perusahaan apabila seorang karyawan mendapatkan imbalan berupa gaji sesuai ketentuan yang berlaku, dan mendapatkan hal lain yang dapat menarik hatinya, seperti terdapat fasilitas yang memadai dalam mendukung kegiatan kerja dan mendapat apresiasi atas prestasi karyawan. Hal ini tentu memacu karyawan lebih produktif dalam bekerja. Maka komitmen setiap anggota organisasi menjadi hal yang sangat penting dijunjung pada sebuah bentuk organisasi manapun demi terciptanya organisasi yang harmonis.

Organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kesadaran karyawan dalam menerapkan budaya yang sudah ditetapkan pada organisasi tersebut dan juga kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Maka setiap organisasi harus memperhatikan faktor yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan.

Dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang merasa nyaman menjadi bagian organisasi tersebut membuat karyawan cenderung kehilangan konsentrasi saat bekerja. Hal ini memicu karyawan tidak secara penuh bertanggungjawab atas keterlibatannya dengan pekerjaan.

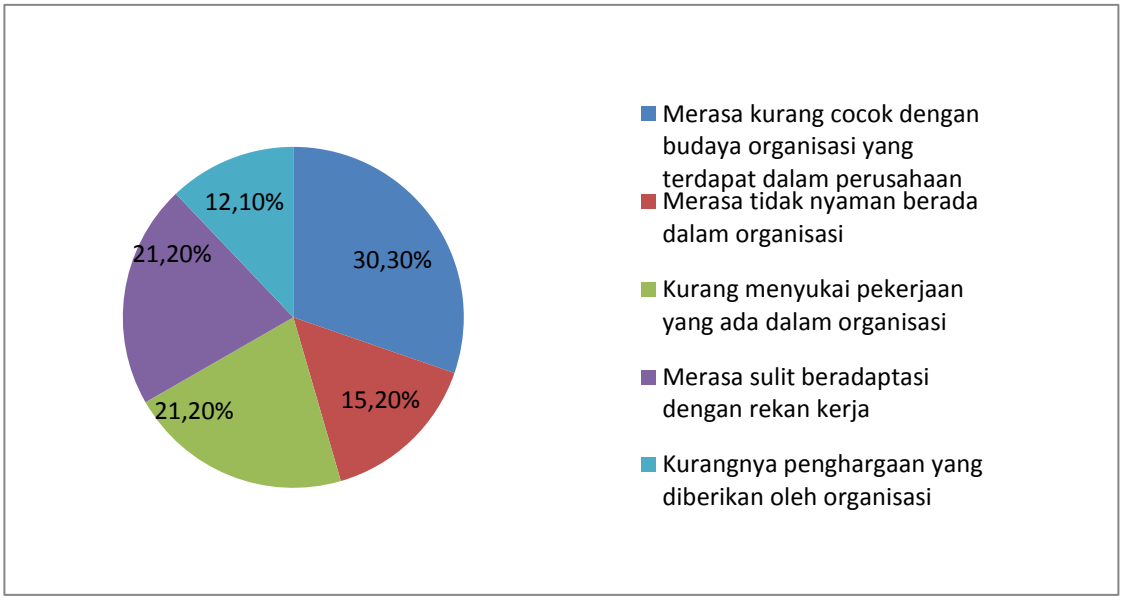
Budaya organisasi dicerminkan melalui keseharian orang tersebut bertingkah laku maupun dalam memperlakukan orang lain guna menselaraskan dengan norma dan nilai–nilai. Budaya organisasi bersifat tidak mengikat

seseorang, tetapi jika ada yang melanggarnya maka hukuman yang didapat akan lebih ke psikis orang tersebut seperti akan menjadi pembicaraan dan tidak disukai oleh rekan kerjanya.

Perusahaan dalam hal ini mampu memberi rasa timbal balik pada para karyawan atas jasa yang telah mereka berikan demi berjalannya organisasi tersebut. Semakin banyak rasa timbal balik yang diberikan perusahaan untuk karyawan, tentu karyawan akan merasa senang. Perusahaan dalam menyikapi hal ini perlu lebih peka terhadap suatu kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa betah tinggal dalam waktu yang lama di dalam organisasi tersebut, serta karyawan merasa terpenuhi segala kebutuhannya.

Terpenuhinya segala kebutuhan karyawan dapat berupa fasilitas yang memadai, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, mendapati jenjang karir yang jelas, dan adanya peluang aktualisasi diri, serta adanya jaminan hari tua dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini diharapkan kepuasan kerja mereka akan terjaga demi mewujudkan visi misi perusahaan.

Gambar 1.1
Hasil Data Pra-Riset pada Karyawan
Divisi *Business Development*



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan presentase data diatas dapat dilihat bahwa 30,3% karyawan merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan. Lalu sebesar 21,2% karyawan merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerjanya. Selanjutnya sebesar 21,2% merasa kurang menyukai pekerjaan yang ada dalam organisasi. Kemudian sebesar 15,2% karyawan merasa tidak nyaman berada dalam organisasi. Data terakhir yaitu sebesar 12,1% karyawan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil pra penelitian bahwa hal yang membuat loyalitas karyawan menurun itu dikarenakan merasa kurang cocok dengan budaya

organisasi yang terdapat dalam perusahaan dan karyawan merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerjanya dan kurang menyukai pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini sangat disayangkan karena jika karyawan mampu menerapkan nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi, maka akan berdampak baik pada perusahaan, seperti akan terciptanya suasana yang harmonis, mempunyai *image* bagus bagi perusahaan yang akan menjadi nilai plus dsb.

Lalu hal yang membuat loyalitas karyawan menurun itu adalah dikarenakan karyawan merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerjanya. Hal ini sangat disayangkan pula, karena jika karyawan mampu beradaptasi dengan rekan sekerja secara baik, bisa saling akrab satu sama lain maka berdampak pada kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini tentu akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Demikian sangat penting bagi peneliti untuk memahami tentang variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi. Berdasarkan kondisi yang ada, Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibahas dalam latar belakang masalah, maka disimpulkan rumusan masalah yang dapat diambil yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah terkait yang telah Peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang sesuai seperti data yang sahih, benar dan terbukti kevalidannya mengenai pengaruh antara:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta.
3. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta

D. Kebaruan Peneliti

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini sebenarnya sudah banyak dilakukan dan dikaji oleh peneliti-peneliti terdahulu. Akan tetapi, penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya mungkin terdapat adanya perbedaan maupun kebaharuan dari masing-masing penelitian. Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian ialah karyawan PT. X di Jakarta pada divisi *business development* di seluruh Jakarta. Berikut pemaparan hasil penelitian terdahulu yang dilihat dari beberapa perbedaan dan kebaharuan dengan penelitian yang saat ini sedang peneliti lakukan yaitu:

Penelitian yang utama ialah peneliti mengangkat referensi judul penelitian dari jurnal yang telah dipublikasikan oleh Jurnal Ekonomi STIEP yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Sari Bento Pontianak". Jurnal ini disusun oleh Fransiska Ekobelawati yang merupakan mahasiswa Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Pontianak (ASMI). Populasi dari penelitian ini ialah 100 karyawan dari PT. Sari Bento Pontianak. Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti sebelumnya adalah teknik analisis regresi berganda dengan alat bantu berupa *software* IBM SPSS *for window* versi 20.

Selain itu, yang menjadi pembeda antara penelitian yang telah dilakukan oleh Fransiska Ekobelawati adalah didalam jurnal tersebut tidak mencantumkan adanya indikator para ahli dari setiap masing-masing variabel, sedangkan pada penelitian yang sedang peneliti lakukan saat ini yaitu peneliti mencantumkan indikator yang peneliti adopsi dari beberapa ahli. Lalu yang menjadi kebaharuan pada penelitian saat ini terletak pada jenis versi dari alat bantu yang digunakan, versi dari penelitian sebelumnya menggunakan IBM SPSS versi 20, sedangkan penelitian yang peneliti saat ini menggunakan IBM SPSS dengan versi 22.

Selanjutnya peneliti mengangkat referensi judul penelitian dari jurnal yang telah dipublikasikan oleh *International Journal of Scientific and Research Publication* yang berjudul "*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".

Jurnal ini disusun oleh Anggi Putra dan M. Havidz Aima dari Universitas Mercubuana. Responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 135 karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti sebelumnya adalah teknik analisis dengan metode

Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu untuk mengolah data yaitu berupa *software* SmartPLS 3.2.7.

Selain itu, pada penelitian yang telah dilakukan Anggi Putra dan M. Havidz Aima judul penelitiannya sedikit berbeda dengan judul penelitian yang saat ini sedang dilakukan oleh peneliti. Dimana pada penelitian sebelumnya adanya variabel *organizational citizen behavior* sebagai variabel moderasi sedangkan dengan judul penelitian yang saat ini sedang dilakukan oleh peneliti variabel yang digunakan hanya variabel independen dan variabel dependen saja.

Lalu yang menjadi kebaharuan pada penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada alat bantu berupa *software* yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan alat SmartPLS 3.2.7 untuk mengolah datanya, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan alat IBM SPSS 22.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Budaya Organisasi

Suatu keadaan yang tidak dapat dipaksakan pada seseorang tetapi harus dilaksanakan untuk melaksanakan suatu kesepakatan bersama disebut dengan budaya organisasi. Karyawan dalam suatu organisasi tidakakan luput dari nilai dan norma yang ada dalam organisasi. Budaya yang ada dalam sebuah organisasi bisa berpengaruh pada perilaku setiap karyawan serta keterlibatan karyawan dengan pekerjannya. Dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi formal maupun informal tentu mengharapkan adanya suatu budaya organisasi yang baik dalam organisasi tersebut.

Organisasi yang budayanya baik akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi yang positif tentu akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Maka budaya organisasi yang negatif akan memicu terjadinya suatu hal yang buruk pada organisasi.

According to Wibowo (2018) "*Organizational culture is the basic pattern that becomes the basic philosophy of an organization that contains values and norms that are believed together and is made a basic characteristic in completing the responsibilities held by each member in the organization".* Yang berarti budaya organisasi merupakan pola dasar filosofi

suatu organisasi, terdapat nilai–nilai dan norma didalamnya yang mampu diyakini bersama dan dijadikan ciri dasar dalam menyelesaikan tanggungjawab yang dipegang oleh setiap anggota dalam organisasi.

Sedangkan Rivai & Mulyadi (2016) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Memperkuat pendapat sebelumnya, Fahmi (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan karyawan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam organisasi untuk mendorong peningkatkan kualitas kerja para karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, budaya organisasi adalah suatu norma atau kebiasaan yang bersifat umum dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi yang berpedoman pada suatu sistem yang dianut bersama untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Didalam variabel budaya organisasi terdapat karakteristik didalamnya sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2006), yaitu (1) aturan perilaku yang diamati, ketika karyawan berinteraksi satu sama lain, maka akan terlihat cara karyawan tersebut berperilaku terhadap karyawan lain; (2) norma, mencakup ketentuan - ketentuan yang mengatur tingkah laku suatu anggota organisasi tersebut agar berperilaku sesuai pedoman; (3) nilai dominan, organisasi mengharapkan anggotanya dapat menjunjung nilai–nilai, seperti sedikit absensi, efisiensi terhadap pekerjaan tinggi dan kualitas produk tinggi; (4) filosofi, adanya kebijakan tentang memperlakukan karyawan dan

pelanggan; (5) aturan, adanya aturan untuk menjadi pedoman dalam suatu organisasi; dan (6) iklim organisasi, diartikan sebagai keseluruhan perasaan yang disampaikan melalui pengaturan yang bersifat fisik.

Dengan adanya karakteristik ini menunjukkan bahwa karyawan diharapkan mempunyai karakter baik yang tertanam dalam diri setiap individu agar berperilaku sesuai aturan dan norma yang berlaku demi terciptanya situasi dan kondisi yang kondusif di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Menurut pendapat Robbins (2018) terdapat pula faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu (1) inisiatif individu, dimana karyawan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi; (2) toleransi resiko, merupakan resiko yang diemban oleh anggota organisasi agar mereka berani menghadapi suatu resiko; (3) arahan, dimana organisasi memberikan arahan agar gerak organisasi sesuai dengan sasaran dan harapan kerja; (4) integrasi, merupakan suatu unit kerja yang terdapat dalam organisasi guna mendorong anggota organisasi; (5) dukungan manajemen, merupakan dukungan dan bantuan yang diberikan manajemen terhadap unit kerja yang terdapat dibawahnya; (6) kontrol, berupa aturan dan beberapa pengawasan guna mengatur serta mengawasi perilaku karyawan; (7) identitas, suatu bentuk jati diri sosial yang terdapat dalam diri anggota suatu organisasi; (8) sistem imbalan, merupakan suatu imbalan yang dibayarkan atas kinerja yang telah diberikan; (9) toleransi konflik, suatu toleransi yang diberikan terhadap kritik maupun konflik yang terjadi di dalam

suatu organisasi; (10) Pola komunikasi, suatu batasan dalam berkomunikasi pada organisasi.

Budaya organisasi diklasifikan menjadi empat dimensi menurut Fitri et al., (2019) meliputi "*consistency*, *involvement*, *adaptability* and *mission*". Budaya organisasi yang memiliki *consistency* akan mendasari kekuatan budaya organisasi yang fokus pada integrasi, koordinasi, sistem kontrol, dan konsistensi organisasi dalam pengembangan organisasi. Selain itu, *involvement* merupakan keterlibatan yang menjadi faktor kunci dalam budaya organisasi, yang menempatkan pandangan akan pentingnya keterlibatan seluruh pegawai dalam organisasi, dimensi lainnya adalah *adaptability* yang merupakan penyesuaian kebutuhan organisasi dalam menerima, menginterpretasikan dan menerjemahkan tanda-tanda dari lingkungan untuk dijadikan perubahan perilaku internal organisasi yang fokus pada pelanggan, menciptakan perubahan, dan pembelajaran organisasi. Dimensi terakhir adalah *mission* yang berupa arahan untuk pencapaian tujuan jangka panjang organisasi yang terdiri dari tujuan dan visi, pengarahan dan tujuan organisasi.

Wibowo (2018), menyajikan sepuluh butir indikator budaya organisasi, yaitu: (1) individual *initiative* (inisiatif individual); (2) *risk tolerance* (toleransi terhadap resiko; (3) *direction* (arah); (4) *integration* (intergrasi); (5) *management support* (dukungan manajemen); (5) *control* (pengawasan); (6) *identity* (identitas); (7) *reward system* (sistem penghargaan); (8) *reward* (kenaikan upah atau gaji upah); (9) *conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik); dan (10) *communication pattern* (pola komunikasi).

Selain itu indikator yang merujuk pada Robbins (2019) antara lain: (1) inovasi dan pengambilan resiko, yaitu dimana suatu anggota dalam organisasi mampu berinovasi dan mampu menghadapi suatu resiko; (2) perhatian untuk detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail; (3) orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut; (4) orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi; (5) orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diaturdalam tim, bukan secara perorangan; (6) agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap bersaing, dan tidak bersikap santai; dan (7) stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas.

Dalam penelitian ini, indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2018) meliputi: (1) inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat keberanian dalam pengambilan resiko yang dapat mempengaruhi kebiasaan dalam bekerja; (2) perhatian terhadap detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail; (3) orientasi hasil, yaitu dimana manajemen memfokuskan terhadap hasil yang akan dicapai; (4) orientasi orang, yaitu dimana suatu keputusan yang diambil oleh manajemen menempatkan kepentingan anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, Peneliti mengambil empat indikator untuk penelitian ini yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu dan terakhir perhatian terhadap detail.

2. Kepuasan Kerja

Kebutuhan hidup manusia bukan hanya sebatas materi tetapi juga non materi, seperti halnya rasa bangga dan rasa puas terhadap usaha yang telah dikerjakan mampu mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan yang dirasakan oleh manusia terutama anggota organisasi bersifat tidak terlihat dan hanya dapat diketahui sejauh mana hasil kerja diperoleh untuk memenuhi kebutuhan serta harapan anggota organisasi.

Kepuasan kerja menurut Keith Davis (2015) menyatakan bahwa *"job satification is the favorableness or unfavorableness with employees view their work".* Memiliki arti kepuasan kerja merupakan rasa suka atau ketidaksukaan karyawan dalam melihat pekerjaan mereka.

Pendapat Keith Davis diperkuat dengan pendapat Rivai dan Mulyadi (2016) mengungkapkan kepuasan kerja yaitu suatu penilaian karyawan terhadap pekerjaannya telah memuaskan kebutuhannya. Sedangkan menurut Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang timbul ketika membandingkan antara persepsi atau kesan terhadap hasil kinerja. (Alex, 2018)

Berdasarkan pemaparan pendapat ahli diatas, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjannya dan segala

hal yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Jika tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi, maka anggota organisasi tersebut tidak akan bekerja sesuai yang diharapkan sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Menurut Sutrisno (2015) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: (1) faktor psikologis, yaitu faktor mengenai kejiwaan karyawan; (2) faktor sosial, yaitu faktor interaksi sosial karyawan dengan karyawan lain maupun dengan atasan; (3) Faktor fisik, yaitu faktor mengenai fisik karyawan; dan (4) faktor finansial, yaitu faktor mengenai jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Memperkuat pendapat sebelumnya, Mangkunegara (2016) menyebutkan beberapa teori dari kepuasan kerja yaitu: (1) teori keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah input, *outcome*, *comparison*, *equity-in- equity*; (2) teori perbedaan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan; (3) teori pemenuhan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan; dan (4) teori pandangan kelompok. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada kebutuhan, tetapi pandangan dan pendapat kelompok juga diperlukan.

Kepuasan kerja diklasifikasikan menjadi tiga dimensi menurut Luthans (2010) meliputi: (1) Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat dirasakan dan akan tercermin dalam sikap karyawan. (2) Kepuasan kerja

dinyatakan dengan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan. Misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukannya dan berharap mendapatkan *reward* yang sepadan. (3) Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap, misalnya semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan baik, dedikasi tinggi pada perusahaan, tertib dan mematuhi peraturan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Kepuasan kerja diklasifikasikan menjadi lima indikator, dikemukakan oleh Luthans (2017) meliputi: kepuasan terhadap pembayaran gaji/ upah. Suatu anggota organisasi tentu mengharapkan imbalan berupa gaji sesuai ketentuan yang berlaku; (2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Suatu anggota organisasi tentu lebih menyukai pekerjaan dengan kebebasan dalam menggunakan kemampuan serta keterampilannya dalam bekerja; (3) kepuasan terhadap rekan kerja. Karyawan dalam suatu organisasi tentu membutuhkan interaksi sosial antara sesama karyawan maupun atasan agar terjalin hubungan yang baik didalam suatu organisasi; (4) kepuasan terhadap promosi pekerjaan. Dalam lingkup suatu organisasi, promosi dapat terjadi apabila seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang lebih tinggi dengan tanggungjawab besar yang diembannya; (5) kepuasan terhadap pengawasan kerja. Dalam hal ini karyawan didalam suatu organisasi tentu perlu mendapat pengawasan seperti atasan memberikan peringatan kepada bawahan jika melakukan pekerjaan kurang baik ataupun tidak sesuai.

Adapun menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yaitu: Gaji/ upah, dukungan dari atasan, dukungan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, promosi, penyeliaan/ pengawasan kerja, dan rekan kerja.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Wahyudin (2018) yang berpendapat bahwasannya terdapat beberapa indikator kepuasan kerja antara lain: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, teman kerja, atasan (*supervision*).

Berdasarkan pemaparan indikator kepuasan kerja di atas Peneliti mengambil lima indikator untuk penelitian ini yaitu kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi pekerjaan dan kepuasan terhadap pengawasan kerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk penerimaan individu atas nilai dan tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Terlihat adanya loyalitas karyawan terhadap organisasi serta mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam organisasi serta enggan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari kesetiaan terhadap perusahaan, karena komitmen organisasi menyiratkan hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Apabila karyawan dapat menunjukkan rasa komitmen organisasinya terhadap perusahaan, karyawan tersebut berkeinginan untuk mengerahkan

seluruh tenaga dan mampu mendedikasikan segala bentuk tanggungjawab agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas guna mencapai keberhasilan organisasi. Pendapat yang dikemukakan oleh Bathaw dan Grant adalah "komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia melakukan usaha lebih demi pencapaian tujuan organisasi". (Redi, 2018)

Pendapat Bathaw dan Grant diperkuat dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwasannya komitmen organisasi merupakan keadaan seorang karyawan untuk memihak organisasi dan bertujuan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Kaswan mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah organisasi dalam waktu yang akan datang. (Ronal, 2018)

Berdasarkan pemaparan pendapat ahli diatas, komitmen organisasi dapat didefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan cerminan sikap dari seorang karyawan terhadap organisasi yang mampu bertahan dalam suatu pekerjaan dan nilai–nilai serta aturan yang ada dalam organisasi tersebut dan dijalankan dengan dedikasi dan kesetiaan penuh terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stum (2012) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah:

1) Budaya keterbukaan, karyawan dan harus terbuka dan saling mendukung agar tidak adanya kesalahpahaman dalam bekerja.

2) Kepuasan kerja, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi.
3) Kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus memiliki keinginan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan seperti pendidikan dan pengembangan karir.
4) Disiplin, karyawan harus bersikap disiplin agar segala tugas dan tanggungjawabnya terpenuhi dengan baik.
5) Penghargaan kerja yang sesuai, karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik maka sudah sepatutnya perusahaan memberikan suatu apresiasi berbentuk penghargaan.

Menurut Mowdey (2015) mengemukakan empat karakteristik yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1) Karakterisitik personal, variabel personal yang memiliki keterlibatan yaitu usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, dan faktor kepribadian meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki dan kepuasan kerja.
2) Karakterisitik kerja, aspek yang berkembang dengan peranan pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : lingkup jabatan, tantangan, konflik peran atau ketidakjelasan peran.
3) Karakterisitik struktural, meliputi daya struktur dan spesialisasi dari pekerjaan tersebut.

4) Pengalaman kerja, merupakan ketergantungan terhadap organisasiyaitu seberapa besar harapan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi, sikap positif rekan kerja terhadap organisasi, tipe kepemimpinan dalam organisasi dsb.

Menurut Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasi adalah:

1) Komitmen afektif: yaitu keterkaitan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi serta keyakinan seseorang dalam nilai-nilai organisasi tersebut.
2) Komitmen berkelanjutan: yaitu komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan karyawan jika ingin meninggalkan suatu organisasi.
3) Komitmen normatif: yaitu seorang karyawan yang bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Senada dengan pendapat Robbins dan Judge (2015), Allen & Meyer (1990) mengungkapkan hal serupa bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1) Komitmen afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan dan identifikasi dengan perlibatan dalam organisasi.
2) Komitmen kontinuan, menyangkut komitmen yang didasarkan pada nilai ekonomi yang dirasa jika bertahan dalam organisasi lebih baik bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3) Komitmen normatif, menyangkut perasaan individu atas kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi untuk alasan moral.

Indikator yang Peneliti gunakan untuk mengukur suatu komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah kesetiaan/ loyalitas individu, keterikatan individu dengan organisasi dan memilih untuk tinggal menjadi anggota organisasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu komitmen organisasi sebagai variabel terikat, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Dalam penelitian ini, Peneliti akan memaparkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

a. **Nurlaila dan Irfandi Buamonabot Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) TernateJurnal Mala'bi STIE Yapman Majane Vol. 2. No.1, 2019: ISSN 2623-2278.** Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0{,}331$, $t = 3{,}803$, $P < 0{,}05$). Lalu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0{,}428$, $t = 5{,}010$, P

< 0,05). Kemudian adanya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (F = 32,884, P < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

b. **Fransiska Ekobelawati Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sari Banto Pontianak. Jurnal Ekonomi STIEP Vol. 2. No.1, 2019.** Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Bento Pontianak. Hal ini ditunjukkan dari nilai β=0,513 dan signifikan pada taraf 0,001 (***p<0,001; p=0,000), berarti pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 5,13%. Lalu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar β=0,213 dan signifikan pada taraf 0,001 (***p<0,001; p=0,000), kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak. Kemudian budaya organisasi dengan β=0,512 berpengaruh positif dan kepuasan kerja dengan β=0,209 berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Banto Pontianak.

c. **Soryani, T.Y.R. Syah dan Pujo Raras.** ***The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. VI, Issue 5.*** **ISSN 2348-0386.** *The aims of this study were to determine: 1) the influence of organizational culture on organizational commitment to the employees; 2) the influence of organizational culture on job satisfaction to the employees; 3) the influence of job satisfaction on organizational commitment. This study used causal research method. The populations of this study were all permanent employees. The findings of this study suggest that organizational culture was very influential on organizational commitment. From the findings, it was known that the strongest indicator that formed organizational culture was when the culture was able to reach the lowest level; in this case, staff and all organizational components run it without any coercion. The findings of this study also proven that organizational culture had an influence on job satisfaction. From the findings of the study, it is noted that the strongest indicator that formed the organizational culture was the comfortable feeling of all employees to the appreciation and positive cultures that can provide space for them to work optimally. In addition, job satisfaction had no influence on organizational commitment. Further, it is noted that the*

existing indicators did not interpret a strong relationship between job satisfaction and organizational commitment.

d. **Budiman Imran.** ***Organizational Culture, Organizational Commitment And Job Satisfaction In Hospital Employees In West Sulawesi. Business and Entrepreneurial Review*** **Vol.18, No.2. E-ISSN: 2252-4614. Page 133-144.** *The background of this research is the facts at that the last decade has been so many literature and research about job satisfaction. Eventually organizational culture, and organizational commitment has the most important role in creating a job satisfaction in the Swasta hospital at Provinsi Sulawesi Barat. The design of this research applies descriptive research and correlation research with organizational culture as independent variables and organizational co mmitment and job satisfaction as dependent variables. The primary data is taken from respondents which are employees of the Swasta hospital at Provinsi Sulawesi Barat. As conclusion, the are has influence positive and significance of organizational culture toward organizational commitment, the are has influence positive and significance of organizational culture toward job satisfaction, the are has influence positive and significance of organizational commitment toward job satisfaction,the are has influence positive and significance of organizational culture toward job satisfaction with organizational commitment as mediating variable.*

e. **Balu Yanuarius Yuventus Badu, Sabudi Made & Priartini Putu Saroyini.** ***The Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Organization Commitment. RJOAS, 12(84).*** **2018.** *Based on the partial calculation organizational culture variable has a positive and significant influence on organizational commitment at a significant level of 0.05. This can be proven by the magnitude of the path coefficient of 0.162 with the sig value. t is 0.034 (0.034 <0.05). So partially organizational culture variables have a positive and significant effect on organizational commitment. Based on the results of partial calculations the variable job satisfaction has a positive and significant influence on organizational commitment at a significant level of 0.05. this can be proven by the magnitude of the path coefficient of 0.505 with the sig value. t is 0.000 (0.000 <0.05). So partially organizational culture variables have a significant positive effect on organizational commitment. The magnitude of the organizational culture variables and job satisfaction to organizational commitment can be seen from the Adjusted R Square value of 0.316 means that 31.6% of the variables of customer-oriented organizational culture and job satisfaction influence the organizational commitment variable. While the remaining 68.4% of organizational commitment variables are influenced by other variables not explained in this study.*

f. **Anggi Putra & M. Havidz Aima.** ***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 Publication **Vol.8 Issue 12, 2018. ISSN: 2250-3153.** *The purpose of this study is to understand and describe the impact of organization culture and job satisfaction on organizational commitment, and its implementation on organizational citizenship behavior (OCB) for employees of PT. Bali Towerindo Sentra Tbk. The results of this study indicate that: 1) organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment to OCB, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment but does not have a direct effect on OCB, (3) organizational commitment has a positive and significant effect on OCB, (4) organizational culture and job satisfaction simultaneously effect organizational commitment and (5) organizational culture, job satisfaction and organizational commitment have a simultaneous effect on OCB.*

g. **Lee Huey Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad.** ***The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance.*** **Faculty of Business and Accountancy, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.** ***Leadership & Organization Development Journal*** **Vol. 30 No. 1, 2009 pp. 53-86.** *Related to organizational*

commitment, and organizational culture played an important role in moderating this relationship. Organizational commitment was found to be significantly associated with job satisfaction, but not with employee performance. However, only supportive culture influenced the relationship between commitment and satisfaction. Possible causes and implications for managers are discussed. The paper contributes to the existing pool of knowledge on the relationships between leadership behaviours, organizational culture, organizational commitment, job satisfaction and employee performance. Different aspects of these variables were tested, so as to provide a wider and more comprehensive understanding of the factors that affect organizations and employees.

h. **Akhtar Shoaib, Naseer Zainab, Haider Maqsood and Rafiq Sana.** ***Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations. Research Journal of Recent Sciences.*** **Vol. 2(5), 1-8, May (2013). ISSN 2277-2502.** *Organizational culture and organizational commitment are the most extensively researched about concepts in management studies, yet the two concepts still remain elusive as ever. Modern day organizations find themselves in doldrums of raising the commitment levels of members by adopting values and norms that are reflected in their cultures suiting to the environment in which they operate. However, the problem of commitment still persists and proves to be a daunting task for the management to overcome. The present study is an attempt to*

investigate the effect of culture on the commitment levels of the employees by taking into account the demographic variables. A survey of 371 respondents was carried out in the banking sector and the results indicate that one of the cultural types that is clan culture is most preferred by the employees. The result also shows that clan culture has the most significant relationship with all the three commitment dimensions as compared to other types of culture. Similarly, using the demographic variable of gender, it was found that females were more inclined towards affective commitment within their organization as compared to their male counterparts. There was no difference for the continuance commitment, whereas males were highly inclined towards normative commitment as compared to females.

C. Kerangka Teori dan Hipotesis

1. Kerangka Teori

Kerangka teoritik menjelaskan tentang konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Konstelasi tersebut didukung oleh teori dan penelitian sebelumnya yang sejenis. Variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Divisi *Business Development* PT X di Jakarta.

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (Yulian, 2015) Menyatakan budaya organisasi yang kuat memberikan hasil yang spesifik yaitu

berkurangnya tingkat perputaran karyawan. Dengan adanya budaya, pegawai dan organisasi akan terjalin suatu keharmonisan guna mewujudkan suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Teori ini diperkuat oleh Moon (Winie, 2017) Mengemukakan jika suatu budaya organisasi diukur dengan tujuan organisasi yang jelas dan otonomi pekerjaan maka adanya pengaruh yangpositif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan swasta atau perusahaan pemerintah.

Berdasarkan teori penghubung diatas dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi dengan karyawan yang mampu menjunjung nilai – nilai serta mampu menaati norma – norma yang berlaku maka akan memperjelas tujuan organisasi dan memperkuat budaya organisasi yang ada didalamnya. Jika budaya organisasinya baik, tentu karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik pula, hal dapat menimbulkan suatu situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan merasakan kenyamanan dan ketentraman dalam bekerja.

Dalam hal ini maka dapat dipastikan akan tumbuh rasa komitmen yang tinggi pada karyawan dan enggan meninggalkan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan, yaitu :

H1 : Budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Sopiah (Redi, 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen

organisasi. Teori ini diperkuat oleh Luthans (2006) yang mengemukakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat yang telah diketahui selama bertahun - tahun.

Berdasarkan teori penghubung diatas dapat disimpulkan bahwa jika suatu organisasi mampu memenuhi harapan – harapan karyawannya, maka membuat karyawan cenderung bekerja sesuai yang diharapkan, tentu hal ini dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi. Maka dapat dipastikan pula timbulnya rasa komitmen organisasi pada karyawan dan timbul rasa ingin bertahan dalam organisasi. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan, yaitu :

H2 :Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi

3) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Pabundu Tika (Farlianto, 2016) Jika budaya organisasi tercipta dengan baik dan kepuasan kerja pun terpenuhi, maka komitmen organisasi pada pegawai akan meningkatkan. Budaya yang baik akan mewujudkan kondisi organisasi yang baik, tentu hal tersebut akan menghidupkan kembali semangat untuk berperilaku dan bekerja.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh pendapat diatas, Winarni Retnaningsih (Farlianto, 2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh pada komitmen organisasi pegawai, komitmen organisasi dapat ditingkatkan jika budaya organisasi mempunyai nilai-nilai yang dapat dijunjung oleh

para anggota serta terpenuhinya kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan, yaitu :

H3: Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasi.

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang telah peneliti paparkan, maka dapat diambil sebuah rumusan hipotesis, yaitu sebagai berikut:

a. H1: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *business development* PT. X di Jakarta. Dapat dikatakan, apabila semakin tinggi penerapan budaya organisasi pada karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

b. H2: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *business development* PT. X di Jakarta. Dapat dikatakan, apabila semakin tinggi rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula rasa komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

c. H3: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *business development* PT. X di Jakarta. Dapat dikatakan, bahwa apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi tersebut, dan ditambah rasa kepuasan kerja yang baik dapat dirasakan

karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, terhitung dari bulan Agustus hingga Januari 2021. Waktu yang Peneliti gunakan tersebut merupakan waktu yang efektif untuk melakukan penelitian.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. X di Jakarta yang terdapat di seluruh Jakarta. Peneliti menjadikan tempat tersebut sebagai objek penelitian karena sesuai dengan pengamatan Peneliti bahwa terdapat masalah pada komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan PT. X serta tempat penelitian yang mudah dijangkau.

B. Pendekatan Penelitian

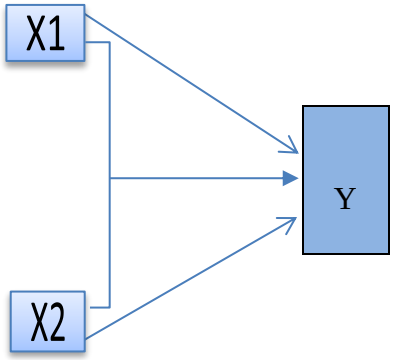
1. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan angket (kuesioner) dengan jenis data yaitu kuantitatif. Bentuk angket yang digunakan yaitu bentuk angket langsung tertutup.

2. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Gambar 3.1 menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja merupakan variabel bebas ditandai dengan simbol (X_1) & (X_2) serta variabel komitmen organisasi ditandai dengan simbol (Y).

Gambar 3.1
Konstelasi Penelitian
Sumber : Data diolah oleh Peneliti



Ket :
(X1): Budaya Organisasi
(X2): Kepuasan Kerja
(Y): Komitmen Organisasi
→ : Arah Hubungan

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Adapun Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 327 karyawan pada Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta.

2. Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini relatif besar, maka Peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan pengambilan sampel secara acak dan sederhana (*simple random sampling*) yang didalamnya setiap individu pada populasi tersebut memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih.

Selanjutnya sampel yang diambil harus dapat mewakili jumlah populasi, dan jumlah sampel harus bersifat *representative.* Dalam penelitian ini pula, Peneliti mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan derajat kepercayaan sebesar 95%, maka hanya 5% tingkat kesalahan. Perhitungan dengan rumus *Slovin,* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Ket:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolelir; e = 5% - 10%

Dari rumus *Slovin* diatas maka dapat diperoleh hasil yaitu :

$$n = \frac{327}{1 + 327 (0,05)^2}$$

= 179,91 dibulatkan menjadi **180 karyawan.**

D. Penyusunan Instrumen

1. Komitmen Organisasi (Y)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah sikap dan keinginan kuat yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan seperti adanya rasa kesetiaan, loyalitas tinggi dan melakukan usaha–usaha agar tetap berada dalam perusahaan tersebut.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dan

dapat diukur dengan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif. Adapun indikator dalam penelitian ini yang Peneliti gunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah kesetiaan individu, keterikatan individu dengan organisasi dan memilih untuk tinggal menjadi anggota organisasi.

c. Kisi – Kisi Instrumen

Kisi – kisi instrumen yang peneliti gunakan ini adalah untuk mengukur variabel komitmen organisasi serta memberikan gambaran seberapa besar instrumen yang dihasilkan pada dimensi variabel komitmen organisasi.

Tabel 3.1
Kisi – Kisi Instrumen komitmen Organisasi (Y)

No.	**Dimensi**	**Indikator**	**Item Uji Coba**		**Drop**	**Item Valid**	
			(+)	**(-)**		**(+)**	**(-)**
1.	Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)	Loyalitas individu	**1, 2, 3**	**4**	**4**	**1, 2, 3**	
2.	Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)	Keterikatan individu dengan organisasi	**5, 7**	**6**		**5, 7**	**6**

3.	Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)	Memilih tinggal menjadi anggota organisasi	**9, 10**	**8**		**9, 10**	**8**
Adaptasi: Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.*							

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Kisi-kisi instrumen penelitian ini mengukur komitmen organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* pada PT. X di Jakarta. Kemudian disesuaikan dengan definisi konseptual dan definisi operasional serta instrumen yang dikembangkan dengan beberapa indikator. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada data. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*, dimana masing-masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Ragu-ragu, 4=Setuju, 5= Sangat Setuju.

Tabel 3.2
Instrumen *Skala Likert*

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	**5**	**1**
2.	Setuju (S)	**4**	**2**
3.	Netral (N)	**3**	**3**
4.	Tidak Setuju (TS)	**2**	**4**
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	**1**	**5**

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Proses validitas instrumen komitmen organisasi dilakukan dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang disesuaikan dengan indikator variabel komitmen organisasi. Lalu, konsep instrumen tersebut dikonsultasikan pada dosen pembimbing untuk mengetahui butir-butir instrumen mana yang akan dapat mengukur variabel komitmen organisasi.

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba pada 30 karyawan divisi *business development* PT. X di Jakarta. Setelah itu, mulai melakukan perhitungan validitas instrumen yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui pula butir pernyataan yang *drop* atau tidak digunakan. Lalu, butir pernyataan yang valid digunakan untuk mewakili indikator dari variabel yang ingin diukur dan diujikan kembali pada 180 karyawan.

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen, yaitu rtabel = 0,361. Apabila rhitung > rtabel maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika rhitung < rtabel maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut harus di *drop* atau tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Croncbach Alpha*. Berdasarkan hasil uji coba validitas maka dari 10 butir pernyataan terdapat satu butir soal yang di *drop* karena tidak valid atau belum

memenuhi kriteria rtabel= 0,361 sehingga pernyataan yang valid sebanyak 9 butir. Selanjutnya reliabilitas terhadap butir pernyataan yang valid dihitung dengan rumus uji reliabilitas yakni *Croncbach Alpha* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan nilai total varians butir sebesar 11,102 dan varians total sebesar 32,971 sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,737. Hal ini menujukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk ke dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, instrumen yang berjumlah 9 butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

2. Budaya Organisasi (X1)

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah suatu norma atau kebiasaan yang bersifat umum dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi yang berpedoman pada suatu sistem yang dianut bersama.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi merupakan variabel bebas yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert* 5 poin. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah inovatif dan berani mengambil resiko, perhatian pada hal rinci, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, dan orientasi pada tim.

c. Kisi – Kisi Instrumen

Kisi – kisi instrumen yang peneliti gunakan ini adalah untuk mengukur variabel budaya organisasi serta memberikan gambaran seberapa besar instrumen yang dihasilkan pada dimensi variabel budaya organisasi.

Tabel 3.3

Kisi – Kisi Instrumen Budaya Organisasi

No.	**Indikator**	**Item Uji Coba**		**Drop**	**Item Valid**	
		(+)	**(-)**		**(+)**	**(-)**
1.	Inovatif dan berani beresiko	**1, 3**	**2**	**2**	**3**	
2.	Perhatian pada hal rinci	**4, 6**	**5**		**4, 6**	
3.	Orientasi pada hasil	**7, 8**	**9**	**9**	**7, 8**	
4.	Orientasi pada orang	**10, 11**	**12**		**10, 11**	**12**
Adaptasi: Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang & Yusron Rozzaid (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Penelitian Ipteks, 3(2), 176-185.						

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Kisi-kisi instrumen penelitian ini mengukur budaya organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* pada PT. X di Jakarta. Kemudian disesuaikan dengan definisi konseptual dan definisi operasional serta

instrumen yang dikembangkan dengan beberapa indikator. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada data. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*, dimana masing-masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Ragu-ragu, 4=Setuju, 5= Sangat Setuju.

d. Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Proses validitas instrumen budaya organisasi dilakukan dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang disesuaikan dengan indikator variabel budaya organisasi. Lalu, konsep instrmen tersebut dikonsultasikan pada dosen pembimbing untuk mengetahui butir-butir instrumen mana yang akan dapat mengukur variabel budaya organisasi.

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba pada 30 karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta. Setelah itu, mulai melakukan perhitungan validitas instrumen yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui pula butir pernyataan yang *drop* atau tidak digunakan. Lalu, butir pernyataan yang valid digunakan untuk mewakili indikator dari variabel yang ingin diukur dan diujikan kembali pada 180 karyawan.

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen, yaitu rtabel = 0,361. Apabila rhitung > rtabel maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika rhitung < rtabel maka butir

pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut harus di *drop* atau tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Croncbach Alpha*. Berdasarkan hasil uji coba validitas maka dari 15 butir pernyataan terdapat 2 butir soal yang di *drop* karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria rtabel= 0,361 sehingga pernyataan yang valid sebanyak 13 butir. Selanjutnya reliabilitas terhadap butir pernyataan yang valid dihitung dengan rumus uji reliabilitas yakni *Croncbach Alpha* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan nilai total varians butir sebesar 11,357 dan varians total sebesar 33,528 sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,708. Hal ini menujukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk ke dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, instrumen yang berjumlah 13 butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Tabel 3.4
Instrumen *Skala Likert*

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	**5**	**1**
2.	Setuju (S)	**4**	**2**
3.	Netral (N)	**3**	**3**
4.	Tidak Setuju (TS)	**2**	**4**
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	**1**	**5**

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

3. Kepuasan Kerja (X2)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang menyangkut situasi dan kondisi yang dialami oleh karyawan dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan suatu variabel bebas yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner berisi pernyataan-pernyataan sesuai indikator dan menggunakan model skala *likert* 5 poin. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pembayaran gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi pekerjaan dan kepuasan terhadap pengawasan kerja.

c. Kisi – Kisi Instrumen

Kisi – kisi instrumen yang peneliti gunakan ini adalah untuk mengukur variabel kepuasan kerja serta memberikan gambaran seberapa besar instrumen yang dihasilkan pada dimensi variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.5
Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan kerja

No.	Indikator	Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
		(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Kepuasan terhadap pembayaran gaji	**1, 3**	**2, 4**		**1, 3**	**2, 4**
2.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	**5, 7, 8**	**6**		**5, 7, 8**	**6**
3.	Kepuasan terhadap rekan kerja	**9, 11, 12**	**10**		**9, 11, 12**	**10**
4.	Kepuasan terhadap promosi pekerjaan	**13, 15**	**14, 16**	**13, 15**		**14, 16**
5.	Kepuasan terhadap pengawasan kerja	**17, 19**	**18**	**18**	**17, 19**	
Adaptasi: Garry Surya Changgriawan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(3), 1-7.						

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Kisi-kisi instrumen penelitian ini mengukur kepuasan kerja pada karyawan Divisi *Business Development* pada PT. X di Jakarta. Kemudian disesuaikan dengan definisi konseptual dan definisi operasional serta instrumen yang dikembangkan dengan beberapa indikator. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada data. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*, dimana masing-

masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Ragu-ragu, 4=Setuju, 5= Sangat Setuju.

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses validitas instrumen kepuasan kerja dilakukan dengan penyusunan instrumen mode skala *likert* yang disesuaikan dengan indikator variabel kepuasan kerja. Lalu, konsep instrumen tesebut dikonsultasikan pada dosen pembimbing untuk mengetahui butir-butir instrumen mana yang akan dapat mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba pada 30 karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta. Setelah itu, mulai melakukan perhitungan validitas instrumen yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui pula butir pernyataan yang *drop* atau tidak digunakan. Lalu, butir pernyataan yang valid digunakan untuk mewakili indikator dari variabel yang ingin diukur dan diujikan kembali pada 180 karyawan.

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen, yaitu rtabel = 0,361. Apabila rhitung > rtabel maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika rhitung < rtabel maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut harus di *drop* atau tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Croncbach Alpha*. Berdasarkan hasil uji coba validitas maka dari 19 butir pernyataan

terdapat 3 butir soal yang di *drop* karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria rtabel= 0,361 sehingga pernyataan yang valid sebanyak 16 butir. Selanjutnya reliabilitas terhadap butir pernyataan yang valid dihitung dengan rumus uji reliabilitas yakni *Croncbach Alpha* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan nilai total varians butir sebesar 26,071 dan varians total sebesar 117, 937 sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,823. Hal ini menujukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk ke dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, instrumen yang berjumlah 16 butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.6
Instrumen *Skala Likert*

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	**5**	**1**
2.	Setuju (S)	**4**	**2**
3.	Netral (N)	**3**	**3**
4.	Tidak Setuju (TS)	**2**	**4**
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	**1**	**5**

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memilih menggunakan teknik pengumpulan data metode survey, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner yang sesuai dengan indikator setiap variabel penelitian lalu kuesioner

disebarkan secara *online* melalui media *google form* untuk pengambilan data.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini diuji dengan model analisis regresi linear berganda dalam perhitungan akan diolah dengan menggunakan program SPSS 22.0, sehingga akan diketahui berapa besar pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi. Adapun formula dari model regresi linear berganda dengan uji analisis sebagai berikut:

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis data statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau memperoleh suatu gambaran jenis data yang telah terkumpul. Ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif yaitu, frekuensi, tedensi sentral (*mean*, median dan mode), dispresi (standar deviasi dan varians) dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memiliki tujuan untuk memberi deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), median, mode, standar deviasi, varians, range, minimum, maksimum, dan sum.

2. Analisis Data Statistik

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini adalah menggunakan alat statistik yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22. SPSS merupakan sebuah *software* dalam program komputer yang berguna untuk menganalisis suatu data statistika yang telah diciptakan oleh seorang Profesor peneliti bernama Norman Nie. Ia merupakan lulusan dari Fakultas Ilmu Politik *Standford University.* Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis data yang akan dilakukan oleh Peneliti:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dalam sebuah model regresi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dan *Normal Probability Plot.* Hipotesis penelitiannya adalah:

1) H_0 : artinya data berdistribusi normal

2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Syarat pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu sebagai berikut:

1) Jika signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal
2) Jika signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal

Sedangkan, syarat pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu:

1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal
2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakansebagai prasyarat dalam analisiskorelasi atau regresi linear. Pengujian dengan SPSSmenggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hipotesis penelitiannya adalah:

1) H_0 : artinya data tidak linear
2) H_a : artinya data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik, yaitu sebagai berikut:

1) Jika signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima artinya data tidak linear
2) Jika signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak artinya data linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Mulitikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas (*independent*) atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF, maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolineritas.

Syarat pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance*, yaitu sebagai berikut:

1) Jika nilai *Tolerance* < 0,1, maka artinya terjadi multikolinearitas.
2) Jika nilai *Tolerance* > 0,1, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan, syarat pengujian statistik dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu sebagai berikut:

1) Jika VIF > 10, maka artinya terjadi multikolinearitas
2) Jika VIF < 10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (perbedaan) dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho*, yaitu dengan meregresi nilai *absolute* residual terhadap variabel independen. Hipotesis penelitiannya yaitu:

1) H_0: Varians residual konstan (Homokedastisitas)

2) H_a: Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan syarat pengujian dengan uji statistik, yaitu sebagai berikut:

1) Jika signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas
2) Jika signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas

3. Persamaan Regresi Berganda

Model analisis regresi linear berganda dalam perhitungan akan diolah dengan menggunakan program SPSS 22.0, sehingga akan diketahui berapa besar pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu Komitmen organisasi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis penelitiannya yaitu:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya, variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya, variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara serentak berhubungan terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel budaya organisasi tidak berhubungan positif terhadap komitmen organisasi.
2) $H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel budaya organisasi berhubungan positif terhadap komitmen organisasi.
3) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel kepuasan kerja tidak berhubungan positif terhadap komitmen organisasi.
4) $H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (*independent*) secara serentak terhadap variabel terikat (*dependent*). Nilai koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukan tidak adanya pengaruh antar variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian merupakan suatu cara yang dimaksudkan untuk memberi gambaran umum mengeai distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan masalah penelitian, maka uraian data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Adapun variabel tersebut adalah variabel bebas (X) yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) yang dipengaruhi dua variabel bebas. Variabel-variabel tersebut antara lain, Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Y).

Lalu untuk memberi gambaran dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka setiap variabel akan disajikan berdasarkan data yang didapat dari penelitian. Adapun dalam data akan diuraikan beberapa hal yaitu, informasi tentang uraian yang disajikan secara statistik yang meliputi nilai tertinggi, nilai terendah, rata-rata, varians, dan standar deviasi setiap variabel. Selain itu, deskripsi data juga menyajikan distribusi frekuensi dan histogram setiap variabel.

1. Komitmen Organisasi (Y)

Data komitmen organisasi merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner komitmen organisasi dengan pernyataan dalam

kuesioner sebanyak 9 item. Adapun deskripsi hasil pengolahan data komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Data Komitmen Organisasi

Statistics

N	Valid	180
	Missing	0
Mean		34.22
Median		34.00
Mode		33
Std. Deviation		6.322
Variance		39.962
Range		25
Minimum		20
Maximum		45
Sum		6160

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa N merupakan jumlah responden yaitu sebanyak 180 dengan *Missing* atau data yang hilang 0. Nilai terendah (Minimum) yang dihasilkan sebesar 20 dan nilai tertinggi (*Maximum*) sebesar 45. *Range* atau selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah yaitu 25.

Mean atau rata-rata skor yang diperoleh sebesar 34,22 dan skor yang sering muncul (*Mode*) yaitu 33. *Median* atau nilai tengah yang dihasilkan yaitu 34. Simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 6,322, serta skor untuk *variance* sebesar 39,962. Selanjutnya, Sum atau jumlah data secara keseluruhan sebesar 6.160. Distribusi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.2 dimana rentang skor sebesar 25, banyaknya kelas interval yaitu 9, dan panjang kelas interval sebesar 3.

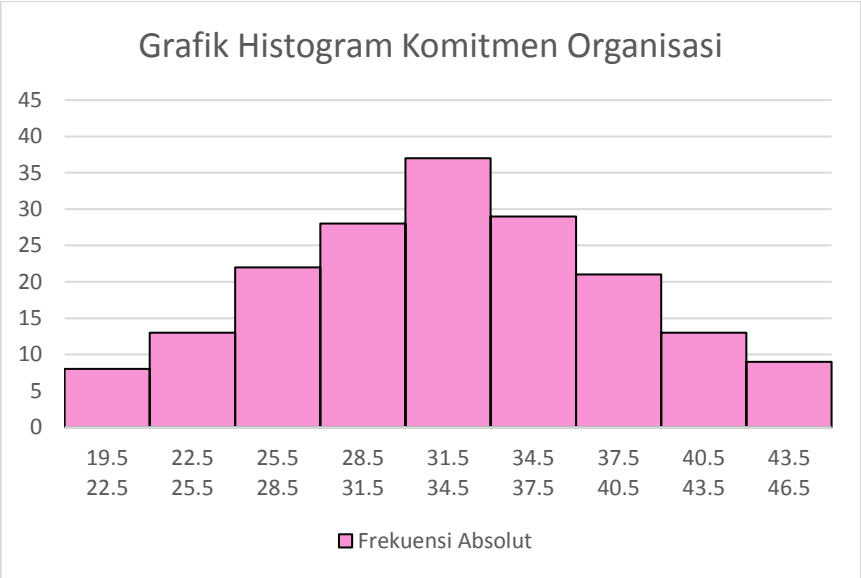
Tabel 4.2

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	20 – 22	19,5	22,5	8	4,44
2	23 – 25	22,5	25,5	10	5,56
3	26 – 28	25,5	28,5	16	8,89
4	29 – 31	28,5	31,5	24	13,33
5	32 – 34	31,5	34,5	38	21,11
6	35 – 37	34,5	37,5	27	15,00
7	38 – 40	37,5	40,5	23	12,78
8	41 – 43	40,5	43,5	19	10,56
9	44 – 46	43,5	46,5	15	8,33
JUMLAH				**180**	**100**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi di atas, maka dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Histogram Variabel Komitmen Organisasi
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 38 yang berada pada kelas

interval ke-5 antara 32-34 dengan frekuensi relative sebesar 21,11%. Adapun analisis deskriptif dan rata-rata hitung variabel Komitmen Organisasi berdasarkan indikatornya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Rata-Rata Hitung Skor Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Butir	Skor	Total skor	Total Item	Mean	%
Komitmen Organisasi	Loyalitas individu	1	705	2156	3	718.67	35.00
		2	696				
		3	755				
	Keterikatan individu dengan organisasi	5	601	1973	3	657.67	32.03
		6	638				
		7	734				
	Memilih tinggal menjadi anggota organisasi	8	558	2031	3	677.00	32.97
		9	719				
		10	754				
Jumlah			6160	6160	9	2053.33	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel rata-rata hitung skor komitmen organisasi di atas, dapat dilihat yang menjadi indikator terbesar adalah indikator loyalitas individu sebesar 35%. Sedangkan indikator komitmen organisasi yang terendah adalah keterikatan individu dengan organisasi sebesar 32,03%.

Skor indikator terbesar yaitu mengacu pada loyalitas individu, hal ini berarti karyawan memiliki rasa kesetiaan yang tinggi pada organisasi tersebut. Sedangkan indikator terendah yaitu keterikatan individu dengan organisasi, yang berarti pula bahwa minat atau daya

tarik karyawan untuk tetap berada pada organisasi tersebut masih terbilang cukup rendah

2. Budaya Organisasi (X1)

Data budaya organisasi merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner budaya organisasi dengan pernyataan dalam kuesioner sebanyak 13 item. Adapun deskripsi hasil pengolahan data budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Budaya Organisasi
Statistics

N	Valid	180
	Missing	0
Mean		49.96
Median		49.00
Mode		49
Std. Deviation		7.464
Variance		55.708
Range		34
Minimum		31
Maximum		65
Sum		8992

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa N merupakan jumlah responden yaitu sebanyak 180 dengan *Missing* atau data yang hilang 0. Nilai terendah (Minimum) yang dihasilkan sebesar 31 dan nilai tertinggi (Maximum) sebesar 65. *Range* atau selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah yaitu 34.

Mean atau rata-rata skor yang diperoleh sebesar 49,96 dan skor yang sering muncul (*Mode*) yaitu 49. *Median* atau nilai tengah yang dihasilkan yaitu 49. Simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 7,464, serta skor untuk *variance* sebesar 55,708. Selanjutnya, Sum atau jumlah data secara keseluruhan sebesar 8.992. Distribusi data budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5 dimana rentang skor sebesar 34, banyaknya kelas interval sebanyak 9, dan panjang kelas interval sebesar 4.

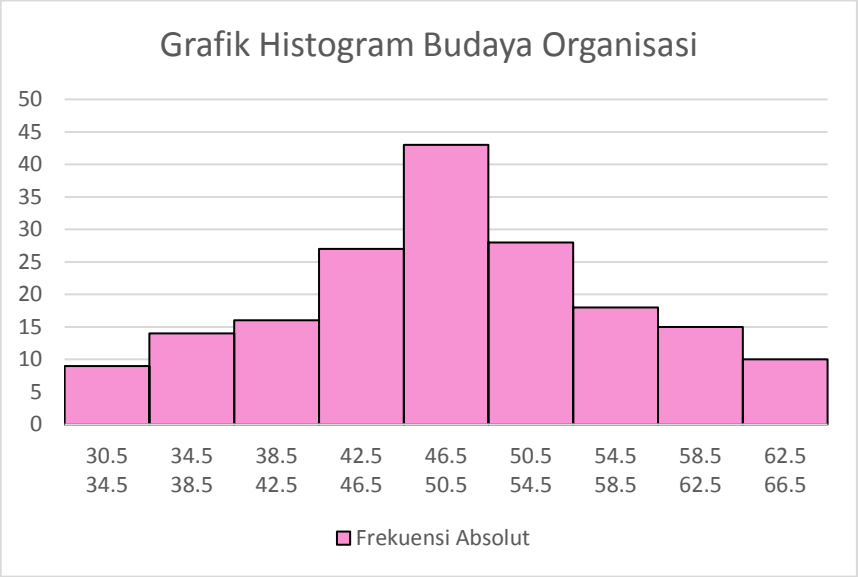
Tabel 4.5

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	31 – 34	30,5	34,5	4	2,22
2	35 – 38	34,5	38,5	7	3,89
3	39 – 42	38,5	42,5	16	8,89
4	43 - 46	42,5	46,5	27	15,00
No.	**Kelas Interval**	**Batas Bawah**	**Batas Atas**	**Frekuensi Absolut**	**Frekuensi Relatif (%)**
5	47 - 50	46,5	50,5	43	23,89
6	51 - 54	50,5	54,5	35	19,44
7	55 - 58	54,5	58,5	23	12,78
8	59 - 62	58,5	62,5	15	8,33
9	63 - 66	62,5	66,5	10	5,56
JUMLAH				**180**	**100**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Budaya Organisasi di atas, maka dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Histogram Variabel Budaya Organisasi
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 43 yang berada pada kelas interval ke-5 antara 47-50 dengan frekuensi relative sebesar 23,89%. Adapun analisis deskriptif dan rata-rata hitung variabel Budaya Organisasi berdasarkan indikatornya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rata-Rata Hitung Skor Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Butir	Skor	Total skor	Total Item	Mean	%
Budaya Organisasi	Inovatif dan berani beresiko	1	579	1332	2	666	19.42
		3	753				
	Perhatian pada hal rinci	4	756	2256	3	752	21.92
		5	742				
		6	758				
	Orientasi pada hasil	7	730	1264	2	632	18.43
		8	534				

	Orientasi pada orang	10	705	1999	3	666.33	19.43
		11	726				
		12	568				
	Orientasi pada tim	13	722	2141	3	713.67	20.81
		14	711				
		15	708				
JUMLAH			8992	8992	13	3430	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel rata-rata hitung skor budaya organisasi di atas, dapat dilihat yang menjadi indikator terbesar adalah indikator perhatian pada hal detail sebesar 21,92%. Sedangkan indikator budaya organisasi yang terendah adalah indikator orientasi pada hasil sebesar 18,43%.

Skor indikator terbesar yaitu perhatian pada hal detail, yang berarti anggota organisasi tersebut telah memperhatikan pekerjaannya dengan teliti. Sedangkan skor indikator terendah yaitu orientasi pada hasil, yang berarti pula rasa kepedulian anggota organisasi terhadap hasil dari pekerjaan itu cukup rendah.

3. Kepuasan Kerja (X2)

Data kepuasan kerja merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner kepuasan kerja dengan pernyataan dalam kuesioner sebanyak 16 item. Adapun deskripsi hasil pengolahan data kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Data Kepuasan Kerja

N	Valid	180
	Missing	0
Mean		54.21
Median		53.00
Mode		47
Std. Deviation		11,704
Variance		136,972
Range		53
Minimum		27
Maximum		80
Sum		9758

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa N merupakan jumlah responden yaitu sebanyak 180 dengan *Missing* atau data yang hilang 0. Nilai terendah (Minimum) yang dihasilkan sebesar 27 dan nilai tertinggi (Maximum) sebesar 80. *Range* atau selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah yaitu 53.

Mean atau rata-rata skor yang diperoleh sebesar 54,21 dan skor yang sering muncul (*Mode*) yaitu 47. *Median* atau nilai tengah yang dihasilkan yaitu 53,50. Simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 11,704, serta skor untuk *variance* sebesar 136,972. Selanjutnya, sum atau jumlah data secara keseluruhan sebesar 9.758. Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 dimana rentang skor sebesar 53, banyaknya kelas interval sebanyak 9, dan panjang kelas interval sebesar 6.

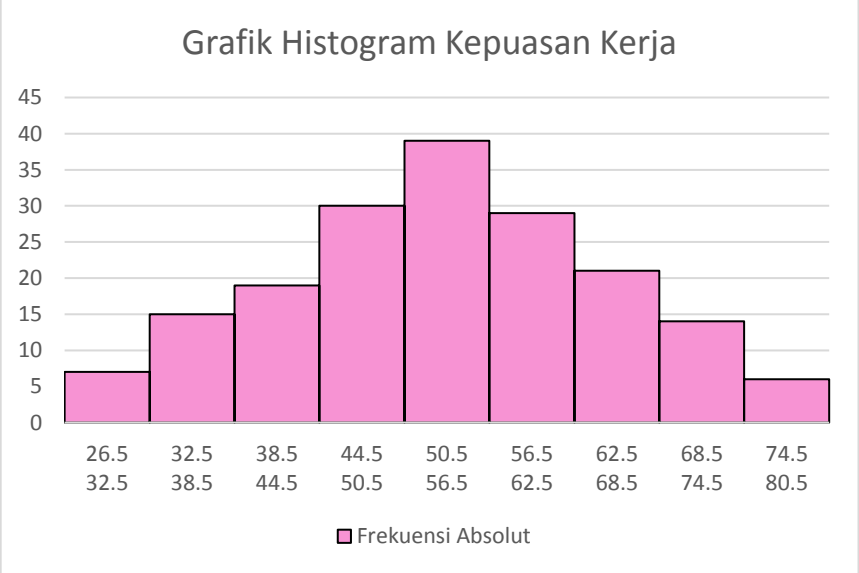
Tabel 4.8

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	27 – 32	26,5	32,5	7	3,89
2	33 – 38	32,5	38,5	10	5,56
3	39 – 44	38,5	44,5	17	9,44
4	45 – 50	44,5	50,5	39	21,67
5	51 – 56	50,5	56,5	33	18,33
6	57 – 62	56,5	62,5	27	15,00
7	63 – 68	62,5	68,5	22	12,22
8	69 – 74	68,5	74,5	19	10,56
9	75 – 80	74,5	80,5	6	3,33
JUMLAH				**180**	**100**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja di atas, maka dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3 Histogram Variabel Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 39 yang berada pada kelas interval ke-4 antara 45-50 dengan frekuensi *relative* sebesar 21,67%. Adapun analisis deskriptif dan rata-rata hitung variabel Kepuasan Kerja berdasarkan indikatornya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Rata-Rata Hitung Skor Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Butir	Skor	Total skor	Total Item	Mean	%
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap pembayaran gaji	1	636	2449	4	612.25	20.06
		2	673				
		3	548				
		4	592				
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	5	602	2446	4	616.5	20.20
		6	594				
		7	636				
		8	634				
	Kepuasan terhadap rekan kerja	9	553	2391	4	597.75	19.58
		10	637				
		11	638				
		12	563				
	Kepuasan terhadap promosi pekerjaan	14	625	1262	2	631	20.67
		16	637				
	Kepuasan terhadap pengawasan kerja	17	585	1190	2	595	19.49
		19	605				
JUMLAH			9758	9758	16	3052.5	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel rata-rata hitung skor variabel Kepuasan Kerja di atas, dapat dilihat yang menjadi indikator terbesar adalah indikator

kepuasan terhadap promosi pekerjaan sebesar 20,67%. Lalu indikator kepuasan kerja yang terendah adalah kepuasan terhadap pengawasan kerja sebesar 19,49%. Skor indikator terbesar yaitu kepuasan terhadap promosi pekerjaan, yang berarti anggota organisasi tersebut telah mendapatkan kesempatan promosi pekerjaan yang cukup selama berada dalam organisasi. Sedangkan skor indikator terendah yaitu kepuasan terhadap pengawasan kerja, yang berarti pula anggota organisasi merasa jika pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan belum maksimal.

B. Pengujian Hipotesis

1. Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas padapenelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% dan analisis *Normal Probability Plot*. Adapun kriteria dalam uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* ini yaitu jika nilai signifikansi >0,05 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Lalu sebaliknya, jika nilai signifikansi <0.05 maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berdistribusi dengan normal. Hasil perhitungan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		180
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std Deviation	5.13939213
Most Extreme Differences	Absolute	0.049
	Positive	0.049
	Negative	-0.030
Test Statistic		0.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c.d]

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

a. Test distribution is Normal.

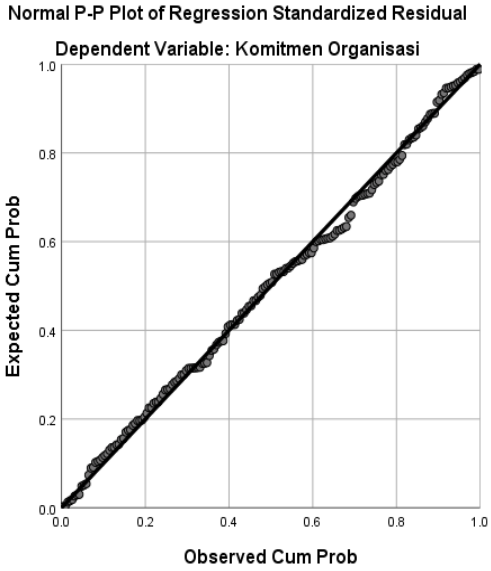
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, dinyatakan bahwa data berdistribusi dengan normal dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200. Lalu, selain menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat dari *Normal Probability Plot*. Berikut adalah hasil plot uji normalitas dengan menggunakan SPSS 22:

Gambar 4.4 Normal *Probability Plot*



Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan gambar *output* di atas, bahwa persebaran data terjadi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi persyaratan normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS 22 menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Adapun *output* pada uji ini dilihat dari tabel ANOVA. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila taraf signifikansi *Linearity* < 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi Budaya Organisasi	* Between Groups	(Combined)	2999.799	32	93.744	3.318	0.000
		Linearity	2308.413	1	2308.413	81.703	0.000
		Deviation from Linearity	691.386	31	22.303	0.789	0.777
Within Groups			4153.312	147	28.254		
Total			7153.111	179			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian linearitas dapat diketahui bahwa nilai *Linearity* sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja	* Between Groups	(Combined)	2947.809	47	62.719	1.969	0.011
		Linearity	548.916	1	548.916	17.230	0.000
		Deviation from Linearity	2398.893	46	52.150	1.637	0.016
Within Groups			4205.302	132	31.858		
Total			7153.111	179			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian linearitas dapat diketahui bahwa nilai *Linearity* sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (X) dalam model regresi yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Model regresi yang baik memiliki syarat tidak adanya masalah multikolinearitas. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada tabel *Coefficients*. Apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Berikut hasil perhitngan uji multikolinearitas menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas
Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.823	2.848		2.747	0.007		
	Budaya Organisasi	0.451	0.054	0.532	8.381	0.000	0.926	1.079
	Kepuasan Kerja	0.072	0.034	0.133	2.090	0.038	0.926	1.079

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Budaya Organisasi 0,926 > 0,10 dan

nilai VIF 1,079< 10, variabel Kepuasan Kerja 0,926> 0,10 dan nilai VIF 1,079< 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas diakukan dengan uji *Spearman's rho*, dan *Scatter Plot*. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji *Spearman's rho* dilihat dari nilai signifikansi pada *output Correlation*, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

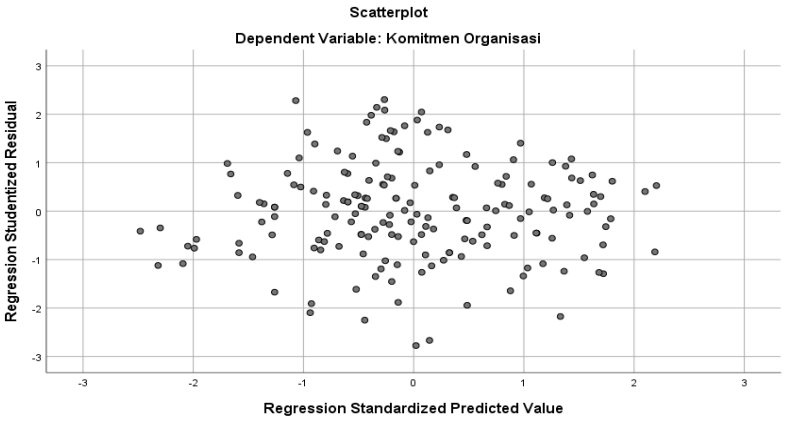
Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas *Rank Spearman*
Correlations

			Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.258**	-0.009
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.906
		N	180	180	180
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.258**	1.000	0.063
		Sig. (2-tailed)	0.000		0.401
		N	180	180	180
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0.009	0.063	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.906	0.401	
		N	180	180	180

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan *output* tabel *correlation* di atas, diketahui nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi 0,906 > 0,05, nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja 0,401 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Selain itu, uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melakukan uji *Scatterplot.* Gejala heteroskedastisitas dapat terlihat apabila sebaran titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar dan membentuk pola tertentu maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *Scatterplot*.



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan grafik *Scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas yaitu di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengidentifikasikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Melalui uji regresi berganda kita dapat mengetahui perolehan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Berikut hasil uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.15
Uji Regresi Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstanardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	7.823	2.848		2.747	0.007
	Budaya Organisasi	0.451	0.054	0.532	8.381	0.000
	Kepuasan Kerja	0.072	0.034	0.133	2.090	0.038

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 7{,}823 + 0{,}451X_1 + 0{,}072X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai konstanta sebesar 7,823 artinya hasil penelitian ini memprediksi nilai Komitmen Organisasi sebesar 7,823 jika tidak ada variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang mempengaruhinya.

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,451 artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,451. Koefisien X1 bernilai positif berarti terjadi pengaruh yang positif antara Budaya

Organisasi (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi Komitmen Organisasi karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,072 artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,072. Koefisien X2 bernilai positif berarti terjadi pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Komitmen Organisasi karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai F_{hitung} pada tabel ANOVA. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berhubungan secara bersama-sama dengan variabel terikat. Berikut adalah output hasil perhitungan uji F menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.16
Uji F
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2425.121	2	1212.561	45.394	.000[b]
	Residual	4727.990	177	26.712		
	Total	7153.111	179			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.16, F_{hitung} sebesar 45,394 sedangkan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 5% atau 0,05 df 1 (jumlah variabel – 1) atau 3 – 1 = 2, dan df 2 = n-k-1 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas atau 180-2-1 = 177, maka didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,05.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, tetapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil output uji F diketahui nilai F_{hitung} 45.394 > 3,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

b. Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh parsial atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} pada *output* tabel *coefficients*. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan. Berikut hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 22 sebagai berikut.

Tabel 4.17
Uji T
Coefficients[a]

Model		Unstanardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	7.823	2.848		2.747	0.007
	Budaya Organisasi	0.451	0.054	0.532	8.381	0.000
	Kepuasan Kerja	0.072	0.034	0.133	2.090	0.038

Berdasarkan tabel 4.17 t_{hitung} dari variabel Budaya Organisasi sebesar 8,381. Lalu didapatkan nilai t_{tabel} yang dilihat pada tingkat signifikansi 0,05 (α/2), df =n-k-1 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau 180-2-1 = 177, maka diperoleh t_{tabel} 1,97346. Diketahui bahwa t_{hitung} dari Budaya Organisasi 8,381 > 1,97346 yang diartikan dengan H_0 ditolak. Maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan tabel 4.17 t_{hitung} dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,090. Lalu didapatkan nilai t_{tabel} yang dilihat pada tingkat signifikansi 0,05 (α/2), df =n-k-1 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau 180-2-1 = 177, maka diperoleh t_{tabel} 1,97346. Diketahui bahwa t_{hitung} dari Kepuasan Kerja 2.090 > 1,97346 yang diartikan dengan H_0 ditolak. Maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variabel-variabel terikat. Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582[a]	0.339	0.332	5.168

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa (R square) atau R2 sebesar 0.339. Hal tersebut diartikan dengan Budaya Organisasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) untuk menjelaskan variabel Komitmen Organisasi (Y) secara simultan sebesar 33,9%, sedangkan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh Peneliti.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan dapat ditarik kesimpulan secara empiris yang didasari oleh pengolahan data statistik, deskripsi, serta pembahasan yang sebelumnya diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar thitung 8,381 > ttabel 1,97346. Semakin tinggi budaya organisasi yang didapatkan karyawan maka akan mempengaruhi dalam meningkatnya niat karyawan dalam melaksanakan komitmen organisasi. Begitupun sebaliknya, jika budaya organisasi yang didapatakan siswa kurang atau rendah maka niat karyawan dalam komitmen organisasi akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar thitung 2,090 > 1,97346 ttabel. Semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Begitupun sebaliknya, jika kepuasan kerja yang didapatakan karyawan kurang atau rendah maka komitmen organisasi karyawan akan menurun.
3. Apabila budaya organisasi dan kepuasan kerja tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Begitupun sebaliknya,

jika budaya organisasi dan kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi karyawan akan menurun.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* MR. X di Jakarta, maka diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Semakin tinggi budaya organisasi dan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan rata-rata skor yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, variabel budaya organisasi memiliki indikator perhatian pada hal rinci yang memperoleh presentase tertinggi yaitu sebesar 21,92%. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi pada perusahaan dapat memberikan efek yang baik, maka karyawan akan menunjukan komitmen yang besar dalam perusahaan.

Kemudian pada variabel kepuasan kerja memiliki indikator dengan presentase tertinggi yaitu kepuasan terhadap promosi sebesar 20,67%. Ketika perusahaan mampu memberikan banyak promosi terhadap seluruh karyawan secara adil maka karyawan akan menunjukan komitmen yang besar dalam perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan sebelumnya, adapun beberapa keterbatasan dan hambatan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi bukan hanya dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja saja, tetapi ada faktor lain yang dapat mempengaruhinya.
2. Kesulitan Peneliti dalam menyebarkan kuesioner penelitian kepada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta yang hanya melalui media online google form.
3. Keterbatasan Peneliti dalam mencari data karena kondisi pandemic saat ini yang tidak memungkinkan Peneliti untuk melakukan penelitian langsung.

D. Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Merujuk pada kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka Peneliti akan memberikan beberapa rekomendasi bagi peneliti selanjutnya dengan harapan dapat memberikan referensi yang bermanfaat. Adapun rekomendasi tersebut adalah:

1. Dari hasil penelitian menemukan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini, Peneliti menyarankan agar dapat menganalisis faktor-

faktor lain dari komitmen organisasi yang diprediksi dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Jika yang akan datang terdapat penelitian yang serupa, maka diharapkan penelitian tersebut dibuat lebih bervariatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,339 Hal tersebut diartikan dengan Budaya Organisasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) untuk menjelaskan variabel Komitmen Organisasi (Y) secara simultan sebesar 33,9%, sedangkan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh Peneliti.
3. Jika Peneliti selanjutnya ingin mengambil judul yang persis dengan penelitian ini, maka rekomendasi dari Peneliti adalah meningkatkan kualitas penelitian yaitu dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dengan mengganti subjek dan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Aima, A. P. (2018). The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitments and the Implementation on Organizational Citizenship Behavior in Employees pf PT. Bali Towerindo Sentra Tbk. *International Journal of Scientific and Research Publication Vol.8 Issue 12*, 320-328.

Alex, W. &. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.

Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychologi. 63(1)*, 1-18.

Andriyastuti Suratman, L. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*, 46-60.

Balu, S. &. (2018). The Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Organization Commitment. 48-53.

Budiman, I. (2018). Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Hospital Employee in West Sulawesi. *Journal Business and Entrepreneurial Review*, 133-144.

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production Vol. 6 No.4.

Dwiningrum, R. D. (2015). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Sains dan Terapan Vol.1 No.1*, 34-39.

Ekobelawati, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 40-44.

Farlianto, P. &. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja TIYerhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Disperindagkop D.

Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra. *e-proceeding of Management Vol.2, No.3*, 1-8.

Firmananda, D. &. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.38, No.2*, 79-88.

Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasan, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.3 No.1*, 57-92.

Hasan, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 57-92.

Imran, B. (2018). Organiational Culture, Organizational Commitment And Job Satisfaction In Hospital Employees In West Sulawesi. *Business and Entrepreneurial Review Vol.18 No.2*.

Jhanghiz. (2018). *Managing Organizations: Basic Principles and Approach.* Yogyakarta: Deepublish.

Judge, R. d. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh.* Yogyakarta: Andi.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach.* New York: McGraw-Hill.

Meyer, P. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. . *Human Resource Management Review*, 63-89.

Nico, Toni dan Yusron. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 176-185.

Redi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 9 No.2*.

Retnaningsih, W. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Inti Karya Persada Tehnik.

Ronal, R. &. (2018). The Effect of Work-to-Family Conflict on Organizational Commitments in Indonesia Port I (Persero) Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 25-38.

Sitohang, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari, TBK Medan (Kantor Cabang Medan). *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 108-115.

Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.

Soryani, T. S. (2018). The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction . *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 151-165.

Stephen, R. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sukarno, P. A. (2014, November Sabtu). *Mayoritas perusahaan Indonesia sulit pertahankan karyawan kompetennya*. Dipetik November Sabtu, 2014, dari Bisnis.com: http://m.bisnis.com/manajemen/read/20141129/237/276345/mayo

Sunyoto, B. &. (2015). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Caps Publishing.

Wahyuni, T. d. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*.

Widodo. (2010). Model Pengembangan Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga. Vol. 17 No.1. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* , 61-73.

Winda, H. &. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.2 No.1*.

Winie, D. &. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kab Gianyar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 6 No. 11*.

Winie, D. &. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3985-4014.

Yoga, A. &. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management Vol.2.No.2*.

Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 9 No. 2*, 24-35.

Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 9 No.2*, 24-35.

Yulian, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Vol 12. No.1*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon: Rektor : 4893854, WR.I : 4895130, WR.II : 4893918, WR III. : 4892926, WR IV. : 4893982
BUK : 4750930, Bag. Kepegawaian : 4890536, Bag. UHT : 4893726, Bag BMN : 4891838
BAKHUM : 4759081, Bag. Akademik dan kerjasama / Humas : 4898486 Bag. Kemahasiswaan
Biro Keuangan : 4755118, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Akuntansi dan Pelaporan : 4755118, Bag. Perencanaan : 4755118
Laman : www.unj.ac.id

Mencerdaskan & Memartabatkan Bangsa

Nomor : **3179/UN39.12/KM/2020** **21 April 2020**
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Pimpinan Perusahaan PT. MR. DIY**
Jl. Jend Sudirman No. Kav. 50, Karet Semanggi, Setiabudi,
Jakarta Selatan, 12930.

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Ulfa Dina Apriani**
Nomor Registrasi	:	8105160261
Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi
Fakultas	:	Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	087742669616

Untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan"

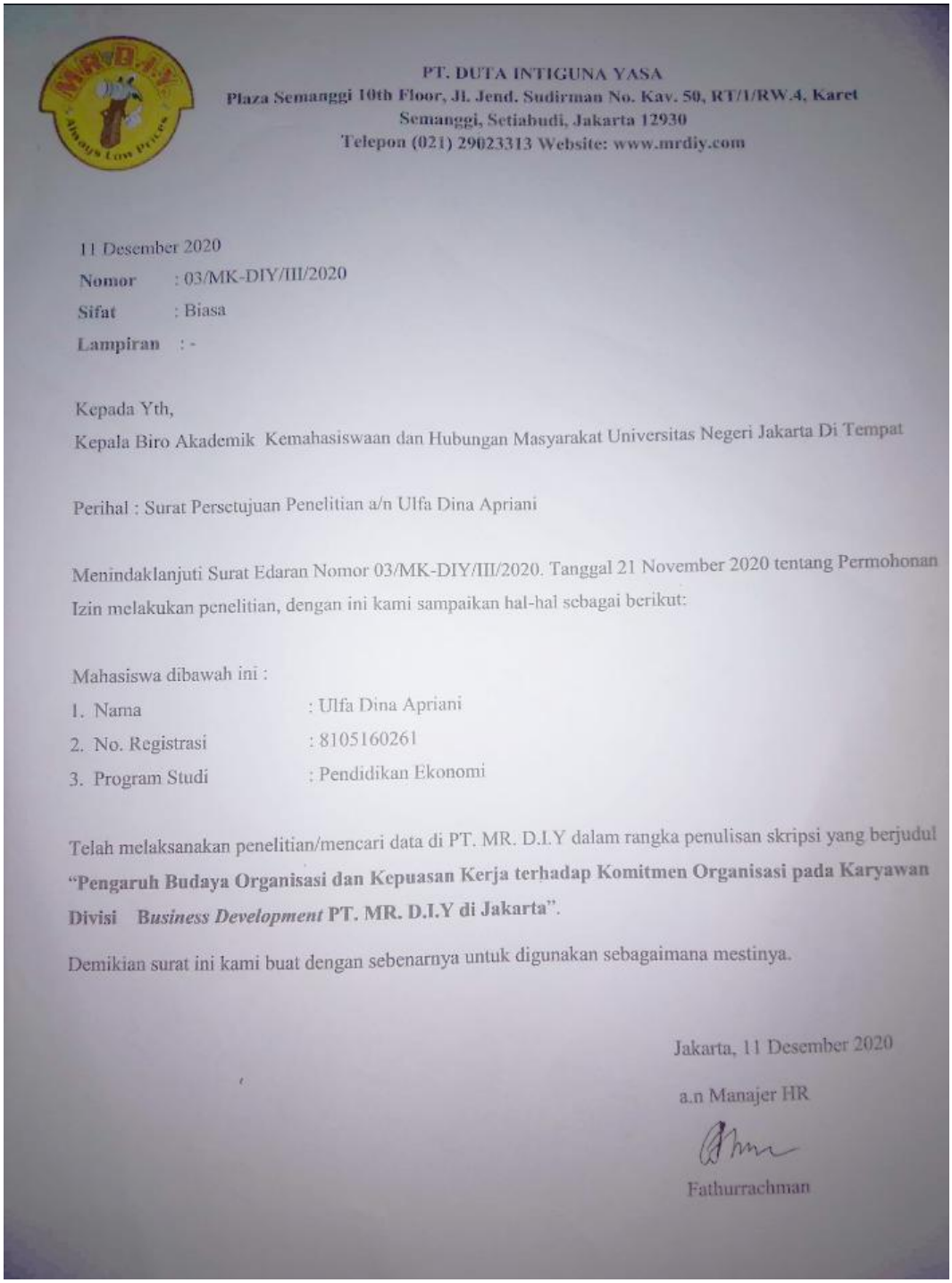
Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan, dan Hubungan Masyarakat

Wono Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2. Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian



PT. DUTA INTIGUNA YASA
Plaza Semanggi 10th Floor, Jl. Jend. Sudirman No. Kav. 50, RT/1/RW.4, Karet Semanggi, Setiabudi, Jakarta 12930
Telepon (021) 29023313 Website: www.mrdiy.com

11 Desember 2020

Nomor : 03/MK-DIY/III/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -

Kepada Yth,
Kepala Biro Akademik Kemahasiswaan dan Hubungan Masyarakat Universitas Negeri Jakarta Di Tempat

Perihal : Surat Persetujuan Penelitian a/n Ulfa Dina Apriani

Menindaklanjuti Surat Edaran Nomor 03/MK-DIY/III/2020. Tanggal 21 November 2020 tentang Permohonan Izin melakukan penelitian, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Ulfa Dina Apriani
2. No. Registrasi : 8105160261
3. Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Telah melaksanakan penelitian/mencari data di PT. MR. D.I.Y dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi *Business Development* PT. MR. D.I.Y di Jakarta"**.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 11 Desember 2020

a.n Manajer HR

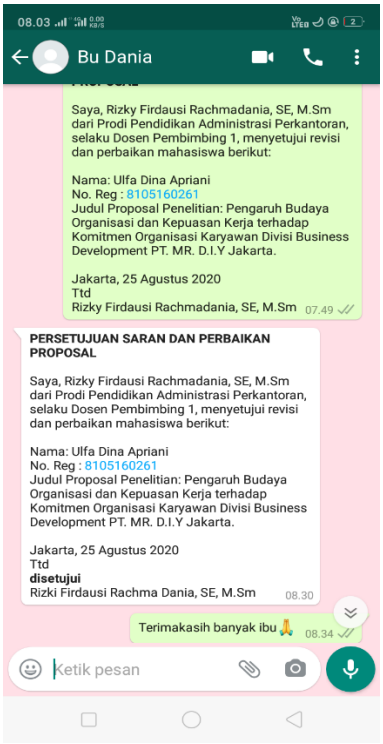
Fathurrachman

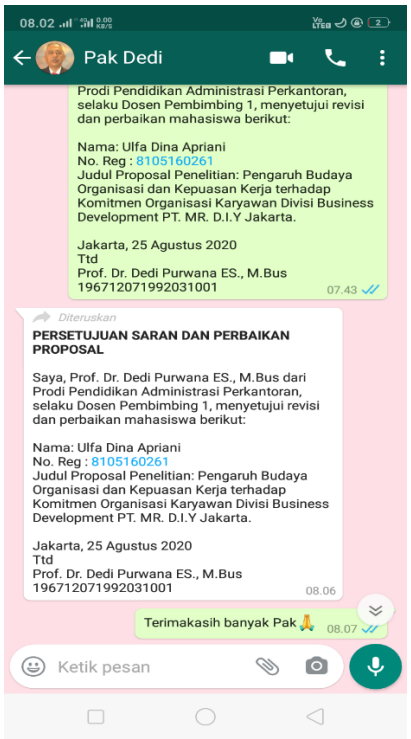
Lampiran 3. Kuesioner Pra Riset

Nama	Usia	Sudah menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan?	Sudah merasakan kepuasan dalam pekerjaan selama bekerja di perusahaan ini?	Menurut anda hal yang membuat loyalitas karyawa menurun itu dikarenakan?
Rachel Raissa Naila	20-25	belum	Ya, sudah	merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerja
Muhammad Hawin	20-25	Ya, sudah	Belum	kurang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
Jazmi Ramadhan	20-25	Ya, sudah	Belum	merasa tidak nyaman berada dalam organisasi
Sangga Panca Pradana	26-30	belum	Ya, sudah	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Nando Muhammad	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerja
Suci Ayu Ramadini	20-25	Ya, sudah	Belum	kurang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
Dwififi Efitasari	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Anfa Arozak	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerja
Putri Adelina	20-25	belum	Belum	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Dwi Diana Sondara	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerja
Ori Febri Kurniawan	26-30	Ya, sudah	Belum	merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerja
Aldiansyah Farhana	26-30	Ya, sudah	Belum	kurang menyukai pekerjaan yang ada dalam organisasi
Febby Ariyanti	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Fatimah Zahra	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	kurang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
Muhammad Anggara	31-40	Ya, sudah	Ya, sudah	merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerja
Putri Indah	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan

Fauzi Ahmad	26-30	Ya, sudah	Belum	merasa tidak nyaman berada dalam organisasi
Hendy Manggala	20-25	Ya, sudah	Belum	merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerja
Muhammad Firdaus	26-30	belum	Ya, sudah	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Vera Melistya	26-30	Ya, sudah	Ya, sudah	kurang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
Rizka Eliyanti	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Siska Amelia	20-25	Ya, sudah	Belum	kurang menyukai pekerjaan yang ada dalam organisasi
Donny Anantha	26-30	Ya, sudah	Ya, sudah	kurang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
Sandra Ayu Lystiani	26-30	belum	Belum	merasa tidak nyaman berada dalam organisasi
Rahma Nurlalila	26-30	Ya, sudah	Ya, sudah	kurang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
Aldian Ocky	20-25	belum	Ya, sudah	kurang menyukai pekerjaan yang ada dalam organisasi
Jihan zahidah	20-25	belum	Belum	merasa tidak nyaman berada dalam organisasi
Rizky Ilman Nafian	26-30	belum	Ya, sudah	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Anandy Pradifta	20-25	belum	Belum	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Zahratul Afifah	26-30	belum	Belum	merasa tidak nyaman berada dalam organisasi
Ika Damayanti	26-30	Ya, sudah	Belum	merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan
Rizky Kusuma Putra	20-25	Ya, sudah	Ya, sudah	kurang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
Alifa Fitriyani	20-25	belum	Ya, sudah	kurang menyukai pekerjaan yang ada dalam organisasi

Lampiran 4. Persetujuan Perbaikan Setelah Seminar Proposal Penelitian





Lampiran 5. Kuesioner Uji Coba Penelitian

KUESIONER UJI COBA PENELITIAN

Dengan hormat,

Bersama ini saya Ulfa Dina Apriani mahasiswi program studi Pendidikan Ekonomi 2016, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, meminta kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner penelitian yang diberikan guna mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta.

Dalam kuesioner ini, kami sangat berharap Anda bersedia memberikan informasi yang sebenar-benarnya, dan informasi yang diberikan akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuan Anda kami ucapkan Terima Kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Ulfa Dina Apriani

A. Identitas Responden

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda *check list* **(√)** dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Diploma
   ☐ S1 ☐ S2
4. Usia ☐ 20-30 tahun
   ☐ 31-40 tahun

5. Lama Bekerja : ☐ >40 tahun
☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun
☐ 11-15 tahun

B. Instruksi Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ditujukan kepada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta
2. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab pertanyaan dengan sebenar-benarnya
3. Angket ini terdiri dari tiga bagian, yaitu identitas responden, instruksi pengisian kuesioner dan pertanyaan variabel
4. Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
STS	**TS**	**RR**	**S**	**SS**

C. Pernyataan Variabel

Tabel I

Kuesioner Uji Coba Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya diberikan kesempatan untuk menciptakan hal baru					
2.	Saya merasa sulit menghadapi suatu resiko					
3.	Saya menggunakan segala kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar					
5.	Saya tidak selalu mengecek ulang setiap bagian laporan					
6.	Saya mengerjakan tugas kantor dengan teliti					
7.	Saya melakukan yang terbaik untuk keberhasilan perusahaan					
8.	Saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					

9.	Saya tidak mengutamakan hasil pada pekerjaan saya					
10.	Peraturan yang ada dalam perusahaan memiliki dampak positif bagi karyawan					
11.	Ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan berdampak baik pada lingkungan sosial perusahaan					
12.	Ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh atasan tidak memiliki pengaruh baik bagi karyawan					

Tabel II

Kuesioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan harapan saya					
2.	Gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
3.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan					
5.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
6.	Saya malu melakukan pekerjaan seperti ini					
7.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya saat ini					
8.	Pekerjaan yang saat ini saya tekuni sesuai dengan keterampilan yang saya punya					
9.	Saya merasa cocok dengan rekan kerja saya					
10.	Saya merasa tidak nyaman berada dalam satu tim dengan rekan kerja saya					
11.	Saya senang dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya					
12.	Saya selalu mendapat dukungan dari rekan kerja					
13.	Adanya promosi dalam perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih maju dan berkembang					
14.	Kesempatan promosi yang saya harapkan tidak pernah terpenuhi					
15.	Perusahaan ini memberikan banyak kesempatan bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan					
16.	Minimnya kesempatan promosi pada perusahaan					

17.	Saya senang ketika ada pengawasan dari pimpinan selama bekerja					
18.	Saya merasa tidak leluasa saat diawasi dengan ketat selama bekerja					
19.	Saya merasa nyaman menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan					

Tabel III

Kuesioner Uji Coba Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memiliki keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan ini					
2.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini, walaupun ada penawaran yang lebih baik dari perusahaan lain					
3.	Saya diajarkan untuk memiliki nilai setia pada pekerjaan saya					
4.	Saya memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain					
5.	Jika saya meninggalkan perusahaan ini, akan sulit bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan yang lain					
6.	Tidak ada alasan bagi saya untuk tetap bertahan pada perusahaan ini					
7.	Saya akan kehilangan banyak hal bila meninggalkan perusahaan ini					
8.	Saya tidak percaya jika seseorang harus selalu setia pada perusahaan					
9.	Saya merasa tidak mempunyai pilihan lain selain bertahan pada perusahaan ini					
10.	Tidak ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik daripada perusahaan tempat sekarang saya bekerja					

Lampiran 6. Validitas & Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi

NO.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	TOTAL X1
1	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	68
2	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	67
3	5	3	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	4	4	4	64
4	5	1	5	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	64
5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	68
6	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64
8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	52
9	5	1	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	63
10	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	5	5	64
11	4	1	4	4	5	3	4	5	1	5	4	3	5	2	4	54
12	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	66
13	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
14	5	1	5	5	5	3	5	5	1	5	5	3	5	5	5	63
15	4	2	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	53
16	5	2	5	5	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	64
17	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	60
18	5	2	5	5	2	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	61
19	5	2	5	4	2	3	5	4	2	4	3	5	3	4	5	56
20	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
21	4	3	3	3	5	2	4	3	5	3	4	5	3	3	4	54
22	5	2	3	4	1	5	3	4	1	4	5	4	4	4	2	51
23	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67
24	5	2	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	60
25	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	65
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
27	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	58
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	62
30	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	58
Rhitung	0,57104	0,27715	0,62187	0,5956	0,49838	0,5021	0,44592	0,62696	0,15318	0,46764	0,43252	0,36846	0,5374	0,67899	0,55277	
Rtabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
KET	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	
Jumlah Valid		13	87%													
Jumlah Drop		2	13%													

NO.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	TOTAL
1	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	68
2	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	67
3	5	3	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	4	4	4	64
4	5	1	5	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	64
5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	68
6	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64
8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	52
9	5	1	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	63
10	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	5	5	64
11	4	1	4	4	5	3	4	5	1	5	4	3	5	2	4	54
12	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	66
13	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
14	5	1	5	5	5	3	5	5	1	5	5	3	5	5	5	63
15	4	2	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	53
16	5	2	5	5	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	64
17	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	60
18	5	2	5	5	2	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	61
19	5	2	5	4	2	3	5	4	2	4	3	5	3	4	5	56
20	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
21	4	3	3	3	5	2	4	3	5	3	4	5	3	3	4	54
22	5	2	3	4	1	5	3	4	1	4	5	4	4	4	2	51
23	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67
24	5	2	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	60
25	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	65
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
27	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	58
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	62
30	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	58
K	15															
K-1	14															
K/K-1	1,071															
VARBUTIR	0,461	1,407	0,524	0,461	1,338	0,668	0,420	0,395	2,217	0,644	0,437	0,506	0,478	0,648	0,754	
∑ VAR BUTIR	11,357															
∑ VAR TOTAL	33,528															
LPHA CRONBAC	0,708															
KEPUTUSAN	RELIABEL															

Lampiran 7. Validitas & Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

NO.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	x2.18	x2.19	TOTAL X2
1	1	2	4	3	4	3	2	1	3	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	52
2	4	3	4	3	4	3	3	1	4	5	3	5	5	3	3	3	4	5	4	69
3	4	2	4	2	4	2	2	1	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	50
4	2	1	4	2	4	2	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	5	1	5	48
5	2	1	3	2	3	2	1	1	4	1	1	1	5	1	4	4	2	5	2	45
6	5	2	4	5	4	5	2	1	1	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3	59
7	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	2	4	64
8	5	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	66
9	1	2	4	2	4	2	2	1	4	2	1	2	5	1	5	4	4	4	4	54
10	2	2	4	2	4	2	2	2	4	1	1	1	5	1	5	1	1	5	1	46
11	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	3	3	1	3	4	2	53
12	4	4	2	4	2	4	4	2	5	1	3	1	3	3	2	5	1	5	1	56
13	1	5	2	4	2	4	5	2	3	1	4	1	1	4	4	4	1	5	1	54
14	3	5	5	1	5	1	5	4	4	1	5	1	5	5	5	2	5	1	5	68
15	3	1	4	2	4	2	1	1	4	1	3	1	5	3	3	3	4	2	4	51
16	5	1	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	69
17	4	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	59
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	5	4	2	4	71
19	5	2	5	2	5	5	5	4	3	2	4	3	5	2	5	4	4	2	5	72
20	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	3	4	4	2	4	63
21	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	75
22	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	5	2	4	2	3	56
23	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	84
24	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	5	3	65
25	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	5	3	3	3	66
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	2	75
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	3	74
28	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	1	5	83
29	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	5	74
30	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	3	74
Rhitung	0,651099	0,392548	0,37644	0,515131	0,37644	0,589895	0,722577	0,794367	0,40982	0,714809	0,635511	0,772966	0,262061	0,538048	-0,03678	0,513519	0,400419	0,019153	0,492565	
Rtabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
KET	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	DROP	VALID	VALID	DROP	VALID	
Jumlah Valid		16																		
Jumlah Drop		3																		

NO.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	x2.18	x2.19	Total
1	1	2	4	3	4	3	2	1	3	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	52
2	4	3	4	3	4	3	3	1	4	5	3	5	5	3	3	3	4	5	4	69
3	4	2	4	2	4	2	2	1	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	50
4	2	1	4	2	4	2	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	5	1	5	48
5	2	1	3	2	3	2	1	1	4	1	1	1	5	1	4	4	2	5	2	45
6	5	2	4	5	4	5	2	1	1	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3	59
7	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	2	4	64
8	5	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	66
9	1	2	4	2	4	2	2	1	4	2	1	2	5	1	5	4	4	4	4	54
10	2	2	4	2	4	2	2	2	4	1	1	1	5	1	5	1	1	5	1	46
11	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	3	3	1	3	4	2	53
12	4	4	2	4	2	4	4	2	5	1	3	1	3	3	2	5	1	5	1	56
13	1	5	2	4	2	4	5	2	3	1	4	1	1	4	4	4	1	5	1	54
14	3	5	5	1	5	1	5	4	4	1	5	1	5	5	5	2	5	1	5	68
15	3	1	4	2	4	2	1	1	4	1	3	1	5	3	3	3	4	2	4	51
16	5	1	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	69
17	4	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	59
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	5	4	2	4	71
19	5	2	5	2	5	5	5	4	3	2	4	3	5	2	5	4	4	2	5	72
20	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	3	4	4	2	4	63
21	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	75
22	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	5	2	4	2	3	56
23	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	84
24	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	5	3	65
25	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	5	3	3	3	66
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	2	75
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	3	74
28	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	1	5	83
29	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	5	74
30	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	3	74
K	19																			1895
K-1	18																			
K/K-1	1,056																			
VARBUTIR	1,559	1,789	0,626	1,275	0,626	1,321	1,633	2,309	0,976	1,275	1,375	1,913	0,754	1,103	0,875	1,361	1,633	2,064	1,551	
∑ VAR BUTIR	26,017																			
∑ VAR TOTAL	117,937																			
PHA CRONBA	0,823																			
KEPUTUSAN	RELIABEL																			

Lampiran 8. Validitas & Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

NO.	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	TOTAL Y
1	4	3	4	1	2	2	3	3	2	2	26
2	2	1	3	5	3	4	1	4	5	5	33
3	4	2	3	4	3	1	2	3	2	3	27
4	3	3	4	5	2	2	3	2	2	3	29
5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	34
6	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	36
7	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	37
8	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	41
11	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	25
12	4	4	5	4	5	2	4	4	4	2	38
13	4	5	4	5	4	2	1	5	2	1	33
14	5	3	5	4	1	5	5	5	5	5	43
15	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	39
16	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	37
17	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	40
18	5	3	5	5	5	2	5	4	4	5	43
19	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	40
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30
21	5	4	4	3	4	4	4	5	3	2	38
22	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	41
23	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
24	4	2	4	4	2	2	4	4	1	1	28
25	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
26	4	1	4	3	4	3	4	3	2	2	30
27	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	43
28	5	4	5	5	3	1	5	1	1	5	35
29	5	4	5	2	4	4	5	4	4	3	40
30	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	41
Rhitung	0,516098	0,507005	0,738396	0,26751	0,538903	0,516446	0,681329	0,534549	0,613801	0,592	
Rtabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
KET	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	
Jumlah Valid		9									
Jumlah Drop		1									

NO.	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	TOTAL Y
1	4	3	4	1	2	2	3	3	2	2	26
2	2	1	3	5	3	4	1	4	5	5	33
3	4	2	3	4	3	1	2	3	2	3	27
4	3	3	4	5	2	2	3	2	2	3	29
5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	34
6	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	36
7	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	37
8	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	41
11	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	25
12	4	4	5	4	5	2	4	4	4	2	38
13	4	5	4	5	4	2	1	5	2	1	33
14	5	3	5	4	1	5	5	5	5	5	43
15	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	39
16	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	37
17	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	40
18	5	3	5	5	5	2	5	4	4	5	43
19	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	40
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30
21	5	4	4	3	4	4	4	5	3	2	38
22	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	41
23	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
24	4	2	4	4	2	2	4	4	1	1	28
25	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
26	4	1	4	3	4	3	4	3	2	2	30
27	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	43
28	5	4	5	5	3	1	5	1	1	5	35
29	5	4	5	2	4	4	5	4	4	3	40
30	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	41
K	10										
K-1	9										
K/K-1	1,111										
VARBUTIR	0,557	1,426	0,648	0,961	0,947	1,379	1,430	1,030	1,310	1,413	32,971
VAR BUTI	11,102										
VAR TOTA	32,971										
HA CRONB	0,737										
KEPUTUSAN	RELIABEL										

Lampiran 9. Kuesioner Uji Final

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi B*usiness Development* PT. X di Jakarta

Dengan hormat,

Bersama ini saya Ulfa Dina Apriani mahasiswi program studi Pendidikan Ekonomi 2016, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, meminta kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner penelitian yang diberikan guna mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta.

Dalam kuesioner ini, kami sangat berharap Anda bersedia memberikan informasi yang sebenar-benarnya, dan informasi yang diberikan akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuan Anda kami ucapkan Terima Kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Ulfa Dina Apriani

A. Identitas Responden

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda *check list* **(√)** dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Diploma

☐ S1 ☐ S2

4. Usia ☐ 20-30 tahun
☐ 31-40 tahun
☐ >40 tahun

5. Lama Bekerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun
☐ 11-15 tahun

B. Instruksi Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ditujukan kepada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta
2. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab pertanyaan dengan sebenar-benarnya
3. Angket ini terdiri dari tiga bagian, yaitu identitas responden, instruksi pengisian kuesioner dan pertanyaan variable
4. Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
STS	**TS**	**RR**	**S**	**SS**

C. Pernyataan Variabel

Tabel I

Kuesioner Uji Final Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa diberi kesempatan untuk menciptakan hal baru					
2.	Saya menggunakan segala kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar					
4.	Saya tidak selalu mengecek ulang setiap bagian laporan					
5.	Saya merasa telah mengerjakan tugas kantor dengan teliti					

6.	Saya merasa telah melakukan yang terbaik untuk keberhasilan perusahaan					
7.	Saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
8.	Saya melihat peraturan yang ada dalam perusahaan memiliki dampak positif bagi karyawan					
9.	Saya merasa ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan berdampak baik pada lingkungan sosial perusahaan					
10.	Saya merasa ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh atasan tidak memiliki pengaruh baik bagi karyawan					
11.	Saya melihat perusahaan membangun tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
12.	Saya melihat kegiatan kerja diorganisir berdasarkan tim kerja					
13.	Saya melihat perusahaan mengakui keberhasil tim, bukan individu					

Tabel II

Kuesioner Uji Final pada Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan harapan saya					
2.	Gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
3.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan					
4.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada di perusahaan					
5.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
6.	Saya malu melakukan pekerjaan seperti ini					
7.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya saat ini					
8.	Pekerjaan yang saat ini saya tekuni sesuai dengan keterampilan yang saya punya					

9.	Saya merasa cocok dengan rekan kerja saya					
10.	Saya merasa tidak nyaman berada dalam satu tim dengan rekan kerja saya					
11.	Saya senang dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya					
12.	Saya selalu mendapat dukungan dari rekan kerja					
13.	Kesempatan promosi yang saya harapkan tidak pernah terpenuhi					
14.	Minimnya kesempatan promosi pada perusahaan					
15.	Saya senang ketika ada pengawasan dari pimpinan selama bekerja					
16.	Saya merasa nyaman menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan					

Tabel III

Kuesioner Uji Final pada Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memiliki keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan ini					
2.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini, walaupun ada penawaran yang lebih baik dari perusahaan lain					
3.	Saya diajarkan untuk memiliki nilai setia pada pekerjaan saya					
4.	Jika saya meninggalkan perusahaan ini, akan sulit bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan yang lain					
5.	Tidak ada alasan bagi saya untuk tetap bertahan pada perusahaan ini					
6.	Saya akan kehilangan banyak hal bila meninggalkan perusahaan ini					
7.	Saya tidak percaya jika seseorang harus selalu setia pada perusahaan					
8.	Saya merasa tidak mempunyai pilihan lain selain bertahan pada perusahaan ini					

9.	Tidak ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik daripada perusahaan tempat sekarang saya bekerja					

Lampiran 10. Tabulasi Data Final Variabel Budaya Organisasi

N0	x1.1	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	TOTAL X
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	63
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	1	5	3	5	3	4	2	4	3	3	4	5	4	46
5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	53
6	2	5	4	4	4	4	3	5	5	2	5	5	4	52
7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	47
8	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	49
9	1	3	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
12	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	59
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	51
16	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	60
17	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	3	4	3	47
18	3	5	5	5	4	4	1	4	4	1	4	3	4	47
19	2	5	5	5	5	3	1	4	4	2	4	4	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	62
21	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	52
22	2	4	4	5	5	4	1	4	5	4	4	4	3	49
23	2	4	4	5	5	4	1	4	5	4	4	4	3	49
24	2	5	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	49
25	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	47
26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	49
27	4	3	4	5	2	5	4	5	2	4	3	3	3	47
28	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	3	3	3	51
29	4	4	4	3	4	3	2	3	5	2	4	4	4	46
30	4	3	4	5	2	5	5	5	2	3	3	3	3	47
31	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	49
32	2	5	5	5	4	4	3	4	5	2	4	5	5	53
33	3	5	5	5	5	5	1	4	4	2	4	4	2	49
34	4	5	4	5	5	5	3	5	4	2	4	4	4	54
35	3	5	4	5	4	5	2	4	4	3	5	4	5	53
36	3	5	5	4	5	4	2	5	5	3	5	2	4	52
37	4	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	3	51
38	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	47
39	2	5	5	5	5	4	2	2	4	5	4	4	2	49
40	1	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	49
41	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	4	4	4	52
42	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	2	52
43	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	4	4	4	54
44	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	44
45	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	49

46	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	45
47	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	44
48	3	5	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	45
49	4	4	5	4	5	4	1	4	5	1	4	4	4	49
50	4	5	5	5	5	3	3	5	5	2	4	2	4	52
51	3	3	4	2	5	5	5	3	3	3	5	5	3	49
52	3	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	49
53	2	4	4	5	5	5	1	4	4	2	4	4	4	48
54	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	58
55	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	55
56	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	52
57	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	62
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	62
59	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	61
60	4	5	5	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	53
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	52
62	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	52
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	55
65	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	58
66	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
67	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	3	57
68	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	45
69	2	3	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	43
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
71	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	47
72	2	5	5	4	5	4	3	5	4	2	4	4	2	49
73	1	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	42
74	1	3	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	43
75	3	5	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	46
76	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	56
77	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	56
78	2	5	5	4	4	4	2	5	4	3	5	5	4	52
79	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	3	5	48
80	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	49
81	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	46
82	4	5	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	48
83	3	5	5	3	5	5	2	3	5	2	2	5	4	49
84	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	44
85	2	4	5	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	48
86	1	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	54
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
88	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	50
89	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	43
90	1	5	4	4	5	3	1	3	3	3	4	4	4	44

91	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	46
92	3	4	5	5	5	5	2	3	4	2	4	4	5	51
93	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	35
94	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	57
95	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	56
96	2	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	53
97	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	52
98	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	46
99	3	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	49
100	3	4	2	2	2	3	1	1	4	1	4	4	4	35
101	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	5	4	44
102	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	44
103	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	44
104	2	5	5	5	5	3	1	5	4	2	2	2	3	44
105	4	2	5	3	5	1	3	5	2	2	4	4	4	44
106	1	5	5	4	5	5	1	1	4	2	5	4	2	44
107	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	40
108	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	40
109	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	4	40
110	4	3	3	2	1	1	2	5	4	5	3	5	2	40
111	5	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	40
112	2	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	4	3	40
113	2	4	4	4	3	3	1	3	4	1	4	3	4	40
114	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	40
115	3	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	42
116	3	3	5	4	4	5	2	5	5	2	4	4	2	48
117	1	4	4	4	4	4	2	4	5	1	4	4	4	45
118	1	4	4	4	5	5	2	5	5	2	4	5	4	50
119	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	55
120	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	56
121	3	4	4	4	5	4	1	3	3	2	3	5	3	44
122	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	54
123	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	62
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	61
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
126	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	56
127	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	61
128	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	54
129	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	57
130	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	57
131	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	58
132	3	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	55
133	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	48
134	4	4	5	4	4	4	1	4	4	1	5	5	3	48
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	62
136	2	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	5	54
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
138	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	56

139	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	59
140	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	60
141	3	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	53
142	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	2	47
143	4	3	3	3	3	5	1	3	4	3	4	4	4	44
144	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	36
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	41
146	4	5	5	2	4	4	2	5	4	1	3	4	4	47
147	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	45
148	2	4	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	5	54
149	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	57
150	4	4	5	5	5	5	3	4	5	1	5	4	5	55
151	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	45
152	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	42
153	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	40
154	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	59
155	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	53
156	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	51
157	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	47
158	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	48
159	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	57
160	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	49
161	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	42
162	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	48
163	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	56
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	63
165	2	3	5	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	35
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
167	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
168	3	3	2	3	4	1	2	4	2	4	2	3	2	35
169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	39
170	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	34
171	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	32
172	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	32
173	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	2	31
174	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	59
175	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	58
176	2	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	57
177	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	60
178	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
179	4	4	4	4	3	5	3	2	3	4	4	5	3	48
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
181	579	753	756	742	758	730	534	705	726	568	722	711	708	8992
182	1332		2256			1264		1999			2141			8992
183	666		752			632		666,33			713,6667			3430
184	19,42		21,92			18,43		19,43			20,81			100

Lampiran 11. Tabulasi Data Final Variabel Kepuasan Kerja

NO	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.14	x2.16	x2.17	x2.19	TOTAL X2
1	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	3	4	2	64
2	1	5	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	4	2	2	3	36
3	5	1	3	3	4	1	3	2	4	3	5	2	1	5	1	5	48
4	5	5	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
5	5	4	5	3	3	4	4	3	2	3	2	5	2	4	3	3	55
6	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	5	1	1	1	1	2	27
7	4	1	1	4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	5	5	5	60
8	5	2	1	5	1	2	4	3	5	3	1	2	3	1	1	4	43
9	3	4	3	5	3	4	4	1	2	1	5	5	4	4	2	2	52
10	4	4	1	1	1	1	1	3	2	1	4	2	4	1	4	1	35
11	5	2	1	5	2	5	3	2	5	1	1	4	1	1	5	4	47
12	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	71
13	1	4	1	3	1	3	3	1	1	4	2	2	3	1	1	3	34
14	5	4	1	1	2	1	1	4	5	2	5	5	3	4	5	3	51
15	1	1	1	2	2	4	5	3	1	3	2	2	4	2	4	4	41
16	4	5	4	2	2	4	4	2	1	2	2	4	4	4	4	4	52
17	3	4	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	3	2	3	4	38
18	4	5	4	2	4	5	5	4	3	4	3	4	1	4	3	4	59
19	4	1	2	1	1	1	1	4	2	1	4	3	1	1	3	1	31
20	5	2	5	2	5	1	1	2	3	4	1	2	1	4	1	4	43
21	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	70
22	1	5	2	4	4	5	1	4	2	5	4	2	4	1	4	2	50
23	3	4	1	1	3	3	4	4	4	3	5	1	5	3	4	5	53
24	1	2	2	3	5	1	5	2	3	4	3	4	4	3	5	3	50
25	1	3	1	2	2	3	4	3	4	3	3	4	1	4	1	3	42
26	1	2	3	1	4	4	1	5	3	5	3	1	4	5	2	1	45
27	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	5	5	4	4	2	4	58
28	1	5	4	2	4	1	3	4	5	3	4	4	5	5	4	2	56
29	1	5	2	2	1	5	1	3	5	2	1	1	1	1	1	1	33
30	5	1	3	3	4	3	4	5	4	3	4	1	4	4	1	4	53
31	2	4	5	4	5	5	2	4	4	3	4	5	4	4	5	4	64
32	4	5	1	4	2	4	1	3	4	4	1	4	2	3	3	2	47
33	1	4	1	1	1	4	1	2	5	2	5	4	1	4	5	5	46
34	1	5	3	1	3	4	3	4	3	2	1	1	4	5	2	5	47
35	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	4	1	3	5	5	3	60

36	1	1	5	1	3	4	1	2	1	2	1	1	2	1	5	3	34
37	1	5	1	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	3	5	4	40
38	4	1	1	4	4	1	4	5	2	5	2	4	4	4	5	5	55
39	1	1	1	2	1	1	2	2	2	4	5	3	4	2	1	4	36
40	5	2	5	1	1	4	4	3	1	2	5	4	4	5	3	3	52
41	2	4	4	1	1	5	1	3	2	3	3	1	3	2	3	5	43
42	5	5	4	4	2	4	3	2	5	5	2	5	1	4	4	3	58
43	3	5	3	1	3	1	1	2	2	1	4	1	1	5	3	2	38
44	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1	1	3	4	5	1	44
45	5	5	2	2	2	1	1	3	4	1	5	5	3	4	5	3	51
46	1	2	1	3	3	5	2	2	1	3	2	2	4	2	2	4	39
47	4	5	4	3	4	4	4	2	2	5	2	4	4	4	4	4	59
48	1	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	1	32
49	4	5	4	1	3	4	4	3	2	4	3	5	2	3	4	5	56
50	5	2	5	1	1	2	1	2	1	1	5	3	5	2	5	4	45
51	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	4	5	3	3	33
52	3	3	3	4	4	5	4	3	2	5	4	2	4	4	4	5	59
53	2	2	4	2	2	2	2	1	2	5	2	5	2	1	1	3	38
54	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	72
55	1	4	5	4	1	4	1	5	5	4	3	1	3	4	4	1	50
56	2	5	3	2	3	2	2	5	5	3	2	5	3	1	1	3	47
57	4	2	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	2	2	4	58
58	4	5	4	2	2	4	4	2	1	2	2	4	4	4	4	4	52
59	3	4	3	2	2	4	4	2	1	2	3	3	3	5	3	1	45
60	4	5	4	1	4	5	2	4	2	2	2	4	1	5	4	5	54
61	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	66
62	4	3	4	2	4	3	3	2	5	4	4	1	2	3	3	1	48
63	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	45
64	2	4	2	2	2	2	2	5	5	2	3	1	4	5	1	5	47
65	5	5	5	5	4	4	2	4	4	1	5	3	4	1	5	4	61
66	3	4	1	2	2	3	3	1	3	2	1	4	5	3	1	5	43
67	1	5	1	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	63
68	1	5	1	1	4	1	5	4	1	4	5	1	4	3	1	1	42
69	5	5	5	2	2	5	1	3	5	2	5	4	3	4	5	1	57
70	2	5	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	46

71	4	2	4	3	5	4	5	3	2	3	5	5	5	4	5	3	62
72	5	4	4	2	2	4	4	3	2	3	2	5	1	1	5	3	50
73	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	1	5	4	60
74	1	2	1	5	2	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	4	32
75	5	2	5	5	5	2	2	3	5	5	4	2	4	3	5	4	61
76	3	2	3	1	1	4	5	2	3	2	2	2	5	5	4	4	48
77	4	4	4	1	1	1	1	2	1	2	3	1	4	2	4	5	40
78	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	30
79	3	5	3	5	1	1	1	2	2	5	4	2	2	3	3	2	44
80	5	4	5	4	1	4	4	1	5	4	2	5	3	4	3	2	56
81	5	5	2	5	2	1	5	4	5	2	5	5	3	3	3	3	58
82	1	2	1	3	3	5	5	3	1	3	2	2	4	2	3	2	42
83	4	5	4	2	2	5	4	3	2	2	1	4	4	1	2	2	47
84	3	4	1	2	2	4	1	3	3	3	4	2	4	5	4	5	50
85	4	1	1	3	1	4	1	3	1	4	3	1	2	5	4	5	43
86	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	1	63
87	2	2	3	1	3	2	3	4	1	4	4	4	1	3	4	5	46
88	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	3	2	32
89	3	5	3	2	2	3	3	2	4	1	1	1	3	4	1	5	43
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	2	4	70
91	4	5	4	2	2	4	4	4	4	2	5	1	5	3	2	2	53
92	1	5	1	2	1	5	5	4	1	5	4	2	5	2	1	2	46
93	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	63
94	2	3	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	2	1	2	51
95	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	2	4	5	3	66
96	3	2	3	4	2	5	1	5	3	5	3	1	3	5	3	1	49
97	2	4	4	4	4	5	1	5	5	4	5	5	4	2	2	2	58
98	1	1	4	1	3	5	4	2	5	2	4	5	2	4	5	2	50
99	1	4	5	2	2	5	5	3	5	2	5	1	4	4	4	1	53
100	1	5	3	1	4	2	4	5	2	3	5	2	1	1	2	2	43
101	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	2	3	69
102	5	4	5	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1	3	1	2	45
103	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	1	1	51
104	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	2	4	5	4	1	4	61
105	5	2	1	5	1	2	4	3	2	2	5	2	1	1	1	2	39

106	5	5	3	1	5	5	5	2	3	5	4	4	5	5	2	2	61
107	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	5	3	2	1	4	61
108	1	5	1	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	30
109	2	2	5	3	3	5	5	3	5	3	2	2	2	2	1	2	47
110	1	2	2	1	3	5	2	4	3	2	2	5	4	4	3	2	45
111	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	1	52
112	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	1	52
113	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	52
114	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	1	1	52
115	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	64
116	4	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
117	5	4	1	5	5	2	4	5	1	5	4	1	5	5	4	5	61
118	5	4	2	5	4	2	4	5	2	4	4	1	2	4	4	3	55
119	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	65
120	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	63
121	4	5	1	4	5	1	5	4	2	4	3	1	4	4	4	4	55
122	5	4	3	4	4	2	5	4	2	4	4	2	5	5	5	5	63
123	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	71
124	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	73
125	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
126	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
127	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	68
128	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	67
129	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	61
130	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	67
131	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	66
132	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	67
133	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	5	67
134	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
135	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	68
136	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	3	3	4	68
137	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	72

138	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	66
139	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	70
140	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	72
141	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	2	2	5	2	60
142	5	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	4	4	5	2	2	46
143	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	74
144	5	5	3	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	3	60
145	5	3	3	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	61
146	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	50
147	5	5	1	5	1	5	5	5	2	5	3	5	2	5	2	5	61
148	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	51
149	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	2	55
150	4	4	2	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	69
151	5	1	5	2	5	5	5	2	5	4	4	5	3	3	2	2	58
152	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	5	5	5	72
153	5	1	4	1	5	3	5	2	3	5	1	5	5	3	5	5	58
154	3	5	4	1	5	5	5	1	5	5	5	4	5	3	1	5	62
155	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
156	5	5	3	4	4	3	5	2	2	4	3	1	3	4	4	3	55
157	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	52
158	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	53
159	1	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	53
160	5	1	1	5	3	1	5	5	1	5	5	1	3	3	3	1	48
161	4	5	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	5	4	5	56
162	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	72
163	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	70
164	5	4	2	2	5	5	5	4	2	1	5	5	3	3	2	3	56
165	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	3	1	2	46
166	3	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	3	48
167	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	3	2	3	48
168	3	4	1	3	4	1	3	4	1	4	4	1	4	4	2	4	47
169	3	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	3	48
170	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	1	3	3	2	4	47
171	4	3	1	3	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	48
172	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	3	49
173	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	4	4	4	46
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	75
175	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75
176	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	75
177	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	75
178	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
179	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
180	3	5	5	5	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	53
	636	673	548	592	602	594	636	634	553	637	638	563	625	637	585	605	9758
	2449				2466				2391				1262		1190		9758
	612,25				616,5				597,75				631		595		3052,5
	20,06				20,20				19,58				20,67		19,49		100

Lampiran 12. Tabulasi Data Final Variabel Komitmen Organisasi

No	y.1	y.2	y.3	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	TOTAL Y
1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	40
2	5	3	5	2	3	5	2	3	5	33
3	3	5	5	2	2	5	2	5	5	34
4	5	2	5	2	5	2	2	5	5	33
5	5	5	5	3	3	3	2	5	5	36
6	4	4	4	5	4	3	2	5	5	36
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
9	4	3	5	3	3	5	3	4	5	35
10	4	3	3	3	3	5	2	3	5	31
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
15	5	5	5	5	4	4	4	3	5	40
16	5	4	4	5	5	5	2	5	5	40
17	3	3	4	3	4	3	2	3	3	28
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	5	4	5	3	4	5	3	5	4	38
20	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
21	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
22	5	3	4	3	4	3	3	3	3	31
23	4	2	2	2	2	4	2	2	4	24
24	5	4	5	3	5	5	2	5	3	37
25	5	2	4	5	5	3	2	5	5	36
26	2	2	4	1	2	4	2	5	5	27
27	4	5	5	4	5	5	3	5	5	41
28	2	2	5	2	2	5	3	3	5	29
29	4	4	4	5	5	3	3	5	5	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
31	2	3	4	2	2	4	1	5	5	28
32	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
33	2	2	5	3	2	5	3	5	5	32
34	4	5	3	4	4	4	4	5	4	37
35	1	1	5	1	1	5	2	5	5	26
36	5	5	4	5	5	3	5	5	3	40
37	2	2	4	2	2	4	2	5	5	28
38	1	1	5	1	2	5	3	3	5	26
39	4	5	3	4	3	3	4	5	2	33
40	4	3	4	3	3	5	3	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
42	5	5	3	3	3	3	2	5	2	31
43	5	5	3	3	3	3	5	3	3	33
44	2	2	4	1	1	4	1	2	4	21
45	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
46	4	4	3	3	3	3	2	2	3	27

47	4	3	4	3	3	5	3	4	4	33
48	5	3	4	3	4	3	5	5	4	36
49	5	5	5	3	2	5	2	2	5	34
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	5	5	4	3	2	4	2	3	4	32
52	4	4	4	2	3	4	3	5	4	33
53	5	4	4	4	5	3	3	5	5	38
54	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
55	5	4	5	4	3	3	3	3	3	33
56	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
57	3	4	3	4	3	4	5	5	4	35
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
59	4	4	2	4	4	4	3	5	3	33
60	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
61	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
62	5	5	4	2	5	2	4	3	4	34
63	3	3	3	3	3	3	5	4	5	32
64	3	5	3	5	3	5	5	3	3	35
65	3	4	3	4	4	5	5	4	4	36
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
67	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32
68	4	5	5	2	2	3	1	1	4	27
69	4	3	4	3	3	3	2	5	5	32
70	3	2	4	2	2	4	5	2	4	28
71	5	5	4	5	5	5	3	5	5	42
72	2	5	5	1	1	5	1	1	5	26
73	5	3	4	2	2	3	1	4	4	28
74	3	5	4	2	3	3	1	2	4	27
75	4	2	4	5	3	3	2	4	4	31
76	5	5	4	5	4	3	1	3	4	34
77	5	5	3	1	3	4	4	4	4	33
78	4	4	2	1	4	4	5	5	3	32
79	3	5	5	2	5	5	1	4	4	34
80	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
81	4	2	4	3	5	4	2	2	4	30
82	4	4	4	4	2	4	2	2	4	30
83	4	2	4	2	4	4	2	2	4	28
84	2	2	4	2	4	4	2	4	4	28
85	2	2	4	4	2	4	2	4	4	28
86	5	5	5	4	3	2	1	4	4	33
87	5	3	3	3	5	2	3	5	5	34
88	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42
89	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
90	5	5	5	5	1	4	2	2	5	34
91	4	3	5	3	3	5	4	3	4	34
92	4	5	5	3	4	5	3	2	4	35
93	4	2	5	2	3	5	2	4	5	32

94	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
96	2	5	5	2	3	5	2	2	4	30
97	5	2	5	2	5	3	2	2	5	31
98	3	4	5	2	3	4	2	4	4	31
99	3	3	4	2	2	5	2	5	5	31
100	2	2	5	1	1	5	1	1	5	23
101	3	4	5	3	3	5	3	4	3	33
102	2	4	5	3	3	5	3	4	4	33
103	3	4	5	3	3	5	3	4	3	33
104	2	4	5	3	3	5	3	4	4	33
105	3	4	5	3	3	5	3	4	3	33
106	2	4	5	3	3	5	3	4	4	33
107	3	4	5	3	3	5	3	4	3	33
108	2	4	5	3	3	5	3	4	4	33
109	3	4	5	3	2	5	2	3	3	30
110	2	3	5	2	3	5	3	4	3	30
111	2	3	5	2	2	5	3	4	4	30
112	2	3	5	2	3	5	2	3	4	29
113	2	4	5	3	3	5	2	3	3	30
114	3	3	2	3	3	2	1	2	2	21
115	5	3	5	2	2	3	2	2	5	29
116	5	3	3	5	5	3	2	3	5	34
117	3	3	5	2	3	5	2	5	5	33
118	2	2	4	1	2	4	1	1	3	20
119	5	5	5	3	5	3	2	5	5	38
120	5	3	5	3	3	5	3	3	5	35
121	5	2	5	2	5	2	2	5	3	31
122	3	3	5	3	3	5	4	4	5	35
123	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
124	5	5	2	4	3	5	5	5	3	37
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
126	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41
127	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
128	3	4	5	3	4	5	3	5	5	37
129	3	4	5	3	3	2	3	5	3	31
130	3	5	3	3	5	5	3	5	4	36
131	4	4	3	5	4	5	5	5	5	40
132	5	5	3	5	3	5	3	5	4	38
133	4	5	5	3	5	5	2	3	5	37
134	5	5	3	3	5	4	4	5	5	39
135	5	3	5	5	3	5	5	5	3	39
136	5	3	5	5	3	5	5	5	4	40
137	4	5	4	5	3	5	4	3	5	38
138	5	4	3	5	4	5	3	3	5	37
139	5	4	3	5	4	5	5	3	5	39
140	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40

141	5	5	4	3	3	2	3	5	5	35
142	3	2	5	3	2	2	3	2	2	24
143	4	5	5	5	5	2	2	5	5	38
144	3	1	5	3	2	3	3	5	5	30
145	2	5	5	5	5	5	2	5	5	39
146	1	1	4	1	1	5	1	2	5	21
147	4	3	4	2	3	2	4	4	4	30
148	2	5	4	1	3	5	2	5	4	31
149	4	4	3	3	4	3	3	3	2	29
150	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
151	5	5	2	2	5	3	4	5	3	34
152	5	5	5	4	5	2	2	4	4	36
153	5	5	2	2	5	3	2	5	5	34
154	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
155	5	5	5	2	3	5	2	5	5	37
156	3	2	2	1	1	4	3	1	4	21
157	2	4	5	5	5	3	2	5	5	36
158	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
159	5	5	5	4	4	3	5	5	5	41
160	5	2	3	4	5	4	4	5	5	37
161	1	1	2	1	1	5	2	2	5	20
162	3	4	2	3	3	5	2	5	3	30
163	5	5	5	4	5	3	1	5	5	38
164	5	5	5	5	5	5	5	5	2	42
165	3	4	2	2	2	2	2	3	3	23
166	3	3	3	2	2	2	2	3	4	24
167	4	3	4	2	2	2	2	3	3	25
168	3	3	2	2	2	3	2	3	4	24
169	4	4	2	2	2	2	2	3	3	24
170	2	2	4	1	1	2	2	4	3	21
171	3	3	3	1	1	3	1	3	2	20
172	4	4	3	2	2	2	1	3	3	24
173	3	3	2	1	2	2	3	4	3	23
174	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
175	4	5	5	5	5	4	5	4	3	40
176	4	5	5	4	5	5	3	5	3	39
177	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
178	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
179	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
180	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
	705	696	755	601	638	734	558	719	754	6160
	2156			1973			2031			6160
	718,67			657,67			677,00			2053,333
	35,00			32,03			32,97			100

Lampiran 13. Deskriptif data penilaian

Komitmen Organisasi (Y)

N	Valid	180
	Missing	0
Mean		34.22
Median		34.00
Mode		33
Std. Deviation		6.322
Variance		39.962
Range		25
Minimum		20
Maximum		45
Sum		6160

Budaya Organisasi

N	Valid	180
	Missing	0
Mean		49.96
Median		49.00
Mode		49
Std. Deviation		7.464
Variance		55.708
Range		34
Minimum		31
Maximum		65
Sum		8992

Kepuasaan Kerja

N	Valid	180
	Missing	0
Mean		54.21
Median		53.00
Mode		47
Std. Deviation		11,704
Variance		136,972
Range		53
Minimum		27
Maximum		80
Sum		9758

Lampiran 14. Tabel Distribusi Frekuensi

Budaya Organisasi

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	31 – 34	30,5	34,5	4	2,22
2	35 – 38	34,5	38,5	7	3,89
3	39 – 42	38,5	42,5	16	8,89
4	43 - 46	42,5	46,5	27	15,00
No.	**Kelas Interval**	**Batas Bawah**	**Batas Atas**	**Frekuensi Absolut**	**Frekuensi Relatif (%)**
5	47 - 50	46,5	50,5	43	23,89
6	51 - 54	50,5	54,5	35	19,44
7	55 - 58	54,5	58,5	23	12,78
8	59 - 62	58,5	62,5	15	8,33
9	63 - 66	62,5	66,5	10	5,56
JUMLAH				**180**	**100**

Kepuasaan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	27 – 32	26,5	32,5	7	3,89
2	33 – 38	32,5	38,5	10	5,56
3	39 – 44	38,5	44,5	17	9,44
4	45 – 50	44,5	50,5	39	21,67
5	51 – 56	50,5	56,5	33	18,33
6	57 – 62	56,5	62,5	27	15,00
7	63 – 68	62,5	68,5	22	12,22
8	69 – 74	68,5	74,5	19	10,56
9	75 – 80	74,5	80,5	6	3,33
JUMLAH				**180**	**100**

Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	20 – 22	19,5	22,5	8	4,44
2	23 – 25	22,5	25,5	10	5,56
3	26 – 28	25,5	28,5	16	8,89
4	29 – 31	28,5	31,5	24	13,33
5	32 – 34	31,5	34,5	38	21,11
6	35 – 37	34,5	37,5	27	15,00
7	38 – 40	37,5	40,5	23	12,78
8	41 – 43	40,5	43,5	19	10,56
9	44 – 46	43,5	46,5	15	8,33
JUMLAH				**180**	**100**

Lampiran 15. Rata-Rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Butir	Skor	Total skor	Total Item	Mean	%
Komitmen Organisasi	Loyalitas individu	1	705	2156	3	718.67	35.00
		2	696				
		3	755				
	Keterikatan individu dengan organisasi	5	601	1973	3	657.67	32.03
		6	638				
		7	734				
Variabel	**Indikator**	**Butir**	**Skor**	**Total skor**	**Total item**	**Mean**	**%**
Komitmen Organisasi	Memilih tinggal menjadi anggota organisasi	8	558	2031	3	677.00	32.97
		9	719				
		10	754				
JUMLAH			6160	6160	9	2053.33	100

Lampiran 16. Rata-Rata Hitung Skor Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Butir	Skor	Total skor	Total Item	Mean	%
Budaya Organisasi	Inovatif dan berani beresiko	1	579	1332	2	666	19.42
		3	753				
	Perhatian pada hal rinci	4	756	2256	3	752	21.92
		5	742				
		6	758				
	Orientasi pada hasil	7	730	1264	2	632	18.43
		8	534				
	Orientasi pada orang	10	705	1999	3	666.33	19.43
		11	726				
		12	568				
	Orientasi pada tim	13	722	2141	3	713.67	20.81
		14	711				
		15	708				
JUMLAH			8992	8992	13	3430	100

Lampiran 17. Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Butir	Skor	Total skor	Total Item	Mean	%
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap pembayaran gaji	1	636	2449	4	612.25	20.06
		2	673				
		3	548				
		4	592				
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	5	602	2446	4	616.5	20.20
		6	594				
		7	636				
		8	634				
Variabel	**Indikator**	**Butir**	**Skor**	**Total skor**	**Total Item**	**Mean**	**%**
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap rekan kerja	9	553	2391	4	597.75	19.58
		10	637				
		11	638				
		12	563				
	Kepuasan terhadap promosi pekerjaan	14	625	1262	2	631	20.67
		16	637				
	Kepuasan terhadap pengawasan kerja	17	585	1190	2	595	19.49
		19	605				
JUMLAH			9758	9758	16	3052.5	100

Lampiran 18. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		180
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std Deviation	5.13939213
Most Extreme Differences	Absolute	0.049
	Positive	0.049
	Negative	-0.030
Test Statistic		0.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Lampiran 19. Uji Linearitas

Uji Linearitas X1 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi Budaya Organisasi	* Between Groups	(Combined)	2999.799	32	93.744	3.318	0.000
		Linearity	2308.413	1	2308.413	81.703	0.000
		Deviation from Linearity	691.386	31	22.303	0.789	0.777
Within Groups			4153.312	147	28.254		
Total			7153.111	179			

Uji Linearitas X2 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja	* Between Groups	(Combined)	2947.809	47	62.719	1.969	0.011
		Linearity	548.916	1	548.916	17.230	0.000
		Deviation from Linearity	2398.893	46	52.150	1.637	0.016
Within Groups			4205.302	132	31.858		
Total			7153.111	179			

Lampiran 20. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.823	2.848		2.747	0.007		
	Budaya Organisasi	0.451	0.054	0.532	8.381	0.000	0.926	1.079
	Kepuasan Kerja	0.072	0.034	0.133	2.090	0.038	0.926	1.079

Lampiran 21. Uji Heteroskedastisitas

			Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.258**	-0.009
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.906
		N	180	180	180
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.258**	1.000	0.063
		Sig. (2-tailed)	0.000		0.401
		N	180	180	180
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0.009	0.063	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.906	0.401	
		N	180	180	180

Lampiran 22. Uji Regresi Berganda

Model		Unstanardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	7.823	2.848		2.747	0.007
	Budaya Organisasi	0.451	0.054	0.532	8.381	0.000
	Kepuasan Kerja	0.072	0.034	0.133	2.090	0.038

Lampiran 23. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2425.121	2	1212.561	45.394	.000[b]
	Residual	4727.990	177	26.712		
	Total	7153.111	179			

Lampiran 24. Uji t

Model		Unstanardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	7.823	2.848		2.747	0.007
	Budaya Organisasi	0.451	0.054	0.532	8.381	0.000
	Kepuasan Kerja	0.072	0.034	0.133	2.090	0.038

Lampiran 25. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582[a]	0.339	0.332	5.168

Lampiran 26. Tabel Distribusi Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71

208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Lampiran 28. Tabel Distribusi Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ULFA DINA APRIANI, lahir di Jakarta, 04 Desember 1997 merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Peneliti memulai pendidikan formal di SDN KDW 05 Petang Tahun 2004-2010, lalu melanjutkan pendidikan menengah atas di SMPN 237 Jakarta. Pada tahun 2013 Peneliti lulus dari SMPN 237, dilanjutkan dengan pendidikan SMA di SMAN 93 Jakarta pada tahun 2013-2016, dan mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta melalui Jalur SNMPTN tahun 2016. Kegiatan yang telah diikuti selama kuliah antara lain MPA UNJ, pengalaman mengajar sebagai guru PKM pada siswa Administrasi Perkantoran yang mengampu mata pelajaran Administrasi Keuangan kelas XI di SMK Tirta Sari Surya Jakarta, serta pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT. Krakatau Wajatama Osaka *Steel Marketing* (KWOSM).