

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. NUTRIFOOD INDONESIA**

**HASBI WIDAGDO
8215088058**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

**THE INFLUENCES ORGANIZATION CULTURE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD JOB
SATISFACTION AT PT. NUTRIFOOD INDONESIA**

**HASBI WIDAGDO
8215088058**



**Skripsi is Written As Part Of Bachelor Degree In Economics
Accomplishment**






**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, ES, M.BUS
NIP: 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP: 19570221 198503 2 001	Ketua		15/7-2013
2. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP: 19700605 200112 2 001	Sekretaris		16/7-2013
3. <u>Agung AWS Wasposito, SE., MPP</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		15/7-2013
4. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		15/7-2013
5. <u>Andi Pangeran, SE., MM</u> NIP: 19781112 201012 1 001	Pembimbing II		23/7-2013

Tanggal Lulus: 11 July 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 2013

Yang membuat pernyataan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir yang harus dibuat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan dan sarannya kepada peneliti. Berkat bimbingan dan saran dari dosen pembimbing dan pihak-pihak yang telah terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Ungkapan terima kasih ini peneliti tujukan kepada :

1. Agung Wahyu Handaru, ST, MM., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan sarannya kepada peneliti dan selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Andi Pangeran, SE, MM., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan sarannya kepada peneliti.
3. Drs. Dedi Purwana, ES,M.BUS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dra. Hamidah, M.Si selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jakarta.
5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si, selaku dosen Pembimbing Akademik.

6. Kedua orang tua saya, Sudiko dan Suci Ningsih serta kakak dan adik saya yang telah melimpahkan begitu banyak kasih sayang, doa, dan dukungan baik moril maupun materil dari awal proses penelitian sampai terselesaikannya skripsi ini.
7. Teman – teman Manajemen Reguler dan Non Reguler 2008 yang sudah memberikan dukungan secara moril dan juga materil kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Oleh karena itu, peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya.

Jakarta, July 2013

Peneliti

ABSTRAK

Hasbi Widagdo, 2013; Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Nutrifood Indonesia. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang budaya organisasai, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Nutrifood Indonesia 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Nutrifood Indonesia. 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Nutrifood Indonesia. 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Nutrifood Indonesia. Penelitian dilakukan dengan teknik simple random sampling terhadap 90 karyawan pada bagian marketing, sales dan distribution, manufacturing, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 19.0. Hasil uji t pada variabel budaya organisasi sebesar 2.538, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t pada variabel komitmen organisasi sebesar 7.149, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, ada pengaruh signifikan komitmen organisasai terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F sebesar 3.251, dengan nilai signifikansi sebesar 0.03. Artinya, ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organiasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja. Nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.447 atau 44.7%. Angka ini menjelaskan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 44.7%.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Hasbi Widagdo, 2013; Influence of Organization Culture and Organizational Commitment towards Job Satisfaction at PT. Nutrifood Indonesia. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program. Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of the research are: 1) To know description for organization culture, organization commitment, job satisfaction at PT. Nutrifood Indonesia. 2) To know the influence of organizational culture towards job satisfaction at PT. Nutrifood Indonesia. 3) To know the influence of organizational commitment towards job satisfaction at PT. Nutrifood Indonesia.. 4) To know the influence of organization culture and organizational commitment towards job satisfaction at PT. Nutrifood Indonesia. The method of this research is simple random sampling, that took 90 employees at marketing, sales and distribution, manufacturing, data collected by using quitionaire and cultivated using SPSS 19.0. The result of t test for organization culture is 2.538, and the signification is 0.000. This shows that there is a significant effect between organization culture towards job satisfaction. The result of t test for oragizational commitment is 7.149, and the signification is 0.000. This shows that there is a significant effect between organization culture towards job satisfaction. The result of F test is 3.251, and the signification 0.03. This shows that there is a significant effect between organization culture and organizational commitment towards job satisfaction. The result of R2 is 0.447 Or 44.7%. It means job satisfaction is affected by organization culture and organizational commitment as much as 44.7%.

Keywords: organization culture, organizational commitment, job satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Budaya Organisasi	11
2.1.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi	13
2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	14
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	15
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.1.3.1 Aspek Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja	21
2.1.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	25
2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran	32
2.4 Hipotesis	35
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	37
3.1.1 <i>Company Profile</i>	37
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	37
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.4 Batasan Penelitian.....	37
3.2 Metodologi Penelitian.....	39
3.3 Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	39
3.3.1 Konseptual Variabel Penelitian.....	39
3.3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.3.3 Skala Pengukuran.....	42

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel.....	43
3.4.1 Populasi	43
3.4.2 Sampel	44
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.6 Metode Analisis.....	46
3.6.1 Uji Instrumen.....	46
3.6.1.1 Uji Validitas.....	46
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	47
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas.....	48
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.6.2.4 Uji Linearitas.....	49
3.6.3 Analisis Regresi.....	49
3.6.3.1 Uji t.....	49
3.6.3.2 Uji F.....	50
3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	52
3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	54
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	58
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	58
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	58
4.2.1.2 Hasil Uji Realibilitas.....	61
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	62
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X_1).....	62
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (X_2)....	64
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan kerja (Y).....	66
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	69
4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
4.2.3.4 Hasil Uji Linearitas	72
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	74
4.2.4.1 Hipotesis 1 (H_1).....	74
4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_1	74
4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_1	76
4.2.4.1.3 Hasil Analisis Determinasi (R_2) untuk H_1	76
4.2.4.2 Hipotesis 2 (H_2).....	77
4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear	

Sederhana untuk H_2	77
4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_2	79
4.2.4.2.3 Hasil Analisis Determinasi (R_2) untuk H_2	79
4.2.4.3 Hipotesis 3 (H_3).....	80
4.2.4.3.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_3	80
4.2.4.3.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_3	82
4.2.4.3.3 Hasil Analisis Determinasi (R_2) untuk H_3	82
4.2.5 Hasil Uji F	83
4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian.....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Hasil penyebaran kuesioner pra-riset	6
1.2	Rekapitulasi kehadiran karyawan pada PT.Nutrifood Indonesia 2012	7
2.1	Matriks review penelitian terdahulu	30
3.1	Operasional Variabel X ₁	40
3.2	Operasional Variabel X ₂	40
3.3	Operasional Variabel Y	41
3.4	Bobot skor skala likert	42
4.1	Uji Validitas Budaya Organisasi X ₁	59
4.2	Uji Validitas Komitmen Organisasi X ₂	60
4.3	Uji Validitas Kepuasan Kerja Y.....	60
4.4	Uji Reliabilitas.....	61
4.5	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Budaya Organisasi X ₁	63
4.6	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi X ₂	64
4.7	Hasil Perhitungan Pernyataan variabel kepuasan Kerja Y.....	66
4.8	Hasil Uji Normalitas.....	69
4.9	Hasil uji linearitas variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja.....	70
4.10	Hasil uji linearitas variabel komitmen organisasi dengan variabel kepuasan kerja.....	71
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.13	Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi.....	75
4.14	Hasil Analisis Determinasi untuk H ₁	77
4.15	Hasil Uji t Variabel komitmen Organisasi.....	78
4.16	Hasil Analisis Determinasi untuk H ₂	79
4.17	Hasil Regresi Linear Berganda.....	80
4.18	Hasil Analisis Determinasi untuk H ₃	81
4.19	Hasil Uji F.....	82
4.20	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	34
4.1	Karakteristik respon dem berdasarkan jenis kelamin.....	55
4.2	Karakteristik respon dem berdasarkan usia.....	56
4.3	Karakteristik respon dem berdasarkan pendidikan.....	57
4.4	Karakteristik respon dem berdasarkan lama kerja.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	100
2	Kuesioner Pra Riset.....	101
3	Rekapitulasi variabel X_1	102
4	Rekapitulasi variabel X_2	103
5	Rekapitulasi variabel Y.....	105
6	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	106
7	Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	107
8	Uji Reliabilitas.....	108
9	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja X_1	109
10	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja X_2	110
11	Hasil Uji Normalitas.....	111
12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	112
13	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	113
14	Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Variabel Y..	114
15	Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Variabel Y..	115
16	Hasil Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	116
17	Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi H_1	117
18	Hasil Uji t Variabel X_2 terhadap Y.....	118
19	Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi H_2	119
20	Persamaan Regresi Berganda.....	120
21	Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi H_3	121
22	Hasil Uji F.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan tak terpisahkan dari suatu organisasi. SDM berperan sebagai komponen utama yang berfungsi sebagai pelaku aktif yang menjalankan organisasi. Mereka berbeda dengan mesin, uang dan material lainnya yang tidak memiliki perasaan, pikiran, keinginan dan semangat kerja. Maka dari itu peran SDM dalam suatu organisasi sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan suatu organisasi berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Banyak organisasi atau perusahaan yang menghadapi tantangan ini dengan membangun budaya organisasi serta komitmen organisasi dari para karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas. Dalam hal ini kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi dapat tercipta dengan sempurna.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung. Secara teoritis kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi

individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi / institusi / perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan.

Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja yang bersangkutan meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi.

Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas dan memiliki komitmen yang tinggi pula sebagai pengaruh positif dari kepuasan kerja yang tinggi. Organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan mudah dicapai melalui komitmen karyawannya.

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik.

Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab, adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena komitmen organisasi merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh.

Untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan karyawan, organisasi harus mampu meningkatkan komitmen karyawan. Komitmen organisasi dapat dilihat dari komitmen setiap karyawan. Salah satu bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi salah satunya adalah memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap masyarakat. Untuk mencapai sebuah kesuksesan, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten, akan tetapi juga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebuah hal yang sia-sia apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kompeten namun tidak memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Penyebab pengunduran diri karyawan yang paling memungkinkan ialah rendahnya komitmen pada perusahaan dimana ia bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung oleh kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan masalah budaya perusahaan dan komitmen organisasi.

Pada pembahasan ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT. Nutrifood Indonesia. PT. Nutrifood Indonesia adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1979, Nutrifood memproduksi dan memasarkan berbagai produk makanan dan minuman kesehatan berkualitas internasional dengan berbagai merek terkemuka seperti Nutri

Sari, L-Men, Hi-Lo, dll. Kantor pusat PT. Nutrifood Indonesia berada di daerah industri pulogadung jakarta, dengan jaringan distribusi yang menjangkau lebih dari tiga puluh negara di dunia.

Visi dan misi dari PT. Nutrifood Indonesia yaitu Nutrifood berusaha untuk menjadi pionir dan pemimpin pasar dalam memberikan solusi atau cara yang tepat kepada pelanggan untuk meraih kehidupan yang lebih sehat, lebih nikmat dan penuh arti, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, PT. Nutrifood Indonesia membutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian yang dapat mengembangkan perusahaan. Hal ini akan sulit dicapai jika perusahaan tidak memperhatikan hasil kerja dan kepuasan kerja yang di dapat oleh setiap karyawan. Apabila karyawan merasa puas apa yang mereka inginkan begitu juga perusahaan puas akan hasil yang telah dicapai.

Berdasarkan hasil pra-riset, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam budaya organisasi dan komitmen organisasi yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 Karyawan di *divisi marketing, divisi sales & distribution, dan divisi manufacturing*. Hal ini menjelaskan dari hasil penyebaran kuesioner pra riset di PT. Nutrifood Indonesia, dengan cara memilih entity/entitas yang memperkuat permasalahan dalam penelitian. Dari hasil penyebaran kuesioner pra riset itu didapat 27 dari 30 karyawan atau 90 % pra-riset yang menyatakan budaya organisasi sebagai indikator yang bermasalah di perusahaan itu dan 25 dari 30 karyawan atau 83,33 % yang menyatakan komitmen organisasi

sebagai entitas yang bermasalah. Dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset

No	Entitas masalah pada PT. Nutrifood Indonesia	Jumlah	(%)
1	Gaya kepemimpinan	8	26,67
2	Konflik	15	50
3	Motivasi	10	33,33
4	Budaya organisasi	27	90
5	Stres kerja	17	56,67
6	Lingkungan kerja	20	66,67
7	Komitmen organisasi	25	83,33

Sumber : Diolah oleh peneliti

Dengan adanya pra riset yang diketahui bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan masalah yang muncul di PT. Nutrifood Indonesia. Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan akan dipahami secara mendalam oleh karyawan yang dapat mendorong tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini sesuai dengan penelitian Koesmono (2005), Seodjono (2005), Arishanti (2009), Munizu (2010), Brahmasari (2008), Octaviana (2011) dan Sangadji (2009) yang menyatakan budaya organisasi mempengaruhi aspek-aspek kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang dirasakan karyawan dapat mendorong tingkat kepuasan kerja, hal ini juga sesuai dengan penelitian Rahadyan (2008), Dewi (2008), Sangadji (2009), dan Munizu (2010) yang

menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, juga melakukan wawancara dengan manajer *human resource development department* PT. Nutrifood Indonesia dari hasil wawancara ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi seperti ketidak harmonisasian sesama rekan kerja, pekerjaan yang tidak selesai pada tepat waktu dan berdasarkan data tingkat absensi yang cukup rendah. Hal ini terjadi pada karyawan *divisi marketing, divisi sales & distribution* dan *divisi manufacturing*. Berikut ini persentase kehadiran karyawan pada tiga divisi di PT. Nutrifood Indonesia.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi kehadiran pada PT. Nutrifood
Indonesia 2012**

Periode 2012	Divisi Marketing	Divisi Sales & Distribution	Divisi Manufacturing
Januari	70%	78%	80%
Februari	72%	80%	85%
Maret	80%	75%	78%
April	78%	80%	85%
Mei	80%	87%	90%
Juni	75%	85%	75%
Juli	82%	90%	75%
Agustus	84%	80%	86%
September	90%	85%	92%
Oktober	85%	97%	90%
Nopember	90%	91%	90%
Desember	90%	91%	90%

Sumber: Diolah oleh peneliti

Dari hasil wawancara, bahwa menurunnya kehadiran di tiga divisi tersebut menjadi masalah yang mengakibatkan ketiadaa kepuasan serta pencapaian target yang menurun yang dirasakan oleh karyawan PT. Nutrifood Indonesia.

PT. Nutrifood Indonesia juga menerapkan prinsip kerjasama tim (*team work*) dalam pengambilan keputusan. Kemajuan perusahaan ditopang oleh proses inovasi dan perbaikan terus menerus yang dicapai melalui konsep *Total Quality Management (TQM)*. Untuk itu, peningkatan kemampuan karyawan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen. Terutama dalam masalah komitmen serta budaya organisasi perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia. Penelitian mengenai budaya organisasi, peneliti berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasi dan komitmen yang mereka jalankan selama masa kerja di PT. Nutrifood Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Nutrifood Indonesia”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?
4. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan umum untuk mengatur pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selanjutnya secara terperinci bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dimasa mendatang dapat memberikan kontribusi baik berupa akademis untuk pengembangan ilmu dan dunia pendidikan, serta manfaat praktis bagi pegawai perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nutrifood Indonesia, sehingga dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang membutuhkan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya atau untuk kegiatan lain yang berkaitan.

2. Bagi PT. Nutrifood Indonesia

Sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan

kebijakan serta peningkatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nurifood Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Kreitner & Kinicki (2007:10) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Budaya organisasi juga merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara mendasar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan yang salah; dan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005) memberikan definisi Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi external dan internal.

Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama seperti pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

Menurut Gibson, Ivanicevic & Donnelly (2000) mendefinisikan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok dalam suatu organisasi, yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah.

Sedangkan menurut Fred Luthans (2007:10), “Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya”. Adapun pendapat Armstrong (2005), budaya organisasi sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya.

Dari beberapa definisi diatas, maka budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu pola asumsi dasar, penciptaan, penemuan atau pembangunan sebagai hasil pembelajaran kelompok ketika mengatasi masalah dan sebagai tata cara befikir untuk melakukan sesuatu yang mentradisi bersama oleh semua anggota organisasi dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2001:11), memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Berorientasi pada hasil
- 4) Berorientasi kepada manusia
- 5) Berorientasi pada tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

Hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi. Selain dipahami, seluruh jajaran meyakini sistem nilai-nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi.

Sedangkan Schneider dalam Pearse dan Bear (2010), mengklasifikasikan budaya organisasi ke dalam empat tipe dasar:

- 1) *Control culture.*
- 2) *Collaborative culture.*
- 3) *Competence culture.*
- 4) *Cultivation culture.*

Klasifikasi dari keempat budaya organisasi diatas, *Control culture* merupakan budaya impersonal nyata yang memberikan perhatian pada pembuatan keputusan yang melekat secara analitis, orientasi masalah dan preskriptif. Sedangkan *Collaborative culture* berdasarkan pada kenyataan individu terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan secara *people-driven, organic* dan informal.

Competence culture, budaya personal yang dilandaskan pada kompetensi diri, yang memberikan perhatian pada potensi, alternatif, pilihan-pilihan kreatif dan konsep-konsep teoretis. Yang terakhir, *Cultivation culture* budaya yang berlandaskan pada kemungkinan seorang individu mampu memperoleh inspirasi.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2005) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, seperti budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang dan budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para

karyawan. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2007) fungsi budaya organisasi mencakup seperti:

1. Identitas Organisasi
2. Komitmen Kolektif
3. Stabilitas Sistem Sosial
4. Alat yang memberi Pengertian

Secara alami budaya sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap biasa saja. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti pengandaian, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan semakin penting bagi organisasi.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Johnson Dongoran (2001), “Komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya”. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara sungguh-sungguh. Dalam rangka memahami komitmen karyawan terhadap organisasi yang sebenarnya, maka beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka.

Menurut Luthans (2000) mendefinisikan, komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Sedangkan menurut Suleyman (2002), menyebutkan bahwa peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas pegawai yang bekerja disektor publik karena pelayanan publik membutuhkan tingkat komitmen yang baik apabila komitmen yang dimiliki seorang pegawai baik maka pelayanan publiknya juga baik begitu pula sebaliknya sedangkan pelayanan publik tersebut telah dipengaruhi oleh kultural yang ada.

Menurut Meyer dan Allen (2006) “pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda”. Menurut Allen dan Meyer, mengajukan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. Komponen *affective*
2. Komponen *continuance*
3. Komponen *normative*

Karyawan dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, karyawan dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan

kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Berdasarkan paparan teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, komitmen organisasi adalah suatu kekuatan dan syarat yang melibatkan individu/karyawan dalam suatu perusahaan yang meliputi kepercayaan, keinginan dan kemauan dalam menjalankan kewajibannya serta kesuksesan dalam melibatkan diri terhadap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, karena komitmen organisasi memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Menurut Windryanto (2004), “kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya

merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Handoko (2010) yang menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Selain itu menurut Kreitner (2010) “kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Sedangkan menurut Strauss dan Sayless (2010) “Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai dapat terjadi kemungkinan karyawan frustrasi”.

Robbins (2005) menyatakan “kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.”

Menurut Luthans (2007) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman

kerja seseorang dan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Dari definisi tersebut peneliti dapat menyimpulkan kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dikombinasi dari seluruh penilaian emosional yang positif dan suasana hati mereka saat bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

2.1.3.1 Aspek-Aspek Dalam Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui penyebab apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut dapat dilihat melalui lima faktor penentu yang disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)* (Luthans dan Spector dalam Mahesa ,2010), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)
2. Gaji/Upah (*Pay*)
3. Promosi (*Promotion*)
4. Atasan (*Supervision*)
5. Rekan Kerja (*Workers*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu dan gaji yang sesuai. Dalam pekerjaan adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir atau promosi, dimana atasan dan rekan kerja dapat memberikan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Kreiner dan Kiricki dalam Panggabean (2004), mengemukakan bahwa, “aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan kerja terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja dan atasan”. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008), “secara rata-rata individu merasa puas dengan keseluruhan kerja mereka, dengan kerja itu sendiri, serta dengan pengawas dan rekan kerja mereka”. Namun, mereka cenderung tidak begitu puas dengan bayaran/gaji dan peluang promosi yang diberikan perusahaan.

2.1.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2001) tentang teori kepuasan kerja, ada tiga macam teori kepuasan kerja, yaitu: *Discrepancy Theory* (Teori Ketidak sesuaian), *Equity Theory* (Teori Keadilan), *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor).

1. Discrepancy Theory (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih (*Disrepancy*) antara apa yang seharusnya (*should be*) dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan (*Expectation*) dengan apa yang menurut telah

terpenuhi diperoleh melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Jika yang didapatkan lebih besar daripada yang diinginkan, maka disebut *discrepancy* yang positif.

Sebaliknya semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka besar pula ketidak puasan seseorang terhadap pekerjaannya. Studi lainnya menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan berbeda-beda menurut bagaimana selisih itu didefinisikan. Mereka menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada cara terbaik yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja melainkan ditentukan oleh tujuan pengukurannya.

Kesimpulan teori ketidak sesuaian adalah menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Seseorang akan membandingkan rasio input

hasil dirinya dengan input hasil orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

Ada bermacam cara seorang karyawan berusaha menegakkan keadilan, seperti meningkatkan atau mengurangi input-input pribadi, membujuk organisasi untuk merubah hasil perseorangan pekerja atau hasil orang bandingan, pengabaian psikologis terhadap input atau hasil orang bandingan dan memilih orang bandingan yang lain.

Teori keadilan ini memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para karyawan disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang karyawan akan mengubah input usahanya jika tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan.

Adapun kelemahan teori ini adalah kepuasan orang ditentukan oleh perbedaan individu. Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan. Implikasi ketidakadilan terhadap pelaksanaan kerja juga belum menunjukkan kesimpulannya. Kebanyakan studi memiliki kelemahan metodologis atau lainnya dan terlalu singkat kurun waktu untuk mengevaluasi segala hal, kecuali akibat-akibat jangka pendek ketidakadilan terhadap pelaksanaan kerja.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip teori ini bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable yang kontinyu. Hal ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg dalam bukunya *Malayu S.P Hasibuan (2001)* yang berdasarkan hasil penelitiannya, “membagi situasi yang mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu, faktor motivator (*Satisfier*) dan *higiene (dissatisfier)* yang berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri”.

Faktor-faktor yang termasuk di motivator adalah *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), *Recognition* (Pengakuan), (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri) dan *Advancement* (kesempatan untuk maju).

Sedangkan faktor-faktor yang termasuk di *Higiene (dissatisfier)* adalah *working condition* (kondisi kerja), *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *Company policy and administration* (kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya), *Supervision technical* (teknik pengawasan) dan *Job security* (perasaan aman dalam bekerja).

2.1.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), “terdapat dua pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan, Angka nilai global tunggal (*single global rating*) dan penjumlahan fase pekerjaan (*Summation score*)”. Pertama, metode pengukuran kepuasan dengan cara meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, dengan rating score 1-5 (Sangat tidak puas - Sangat puas). Kedua, penjumlahan fase pekerjaan (*Summation score*) metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenal setiap unsur.

Faktor-faktor lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor ini dinilai pada skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan. Sedangkan menurut Loeke dalam Sule (2002:211), teknik pengukuran kepuasan kerja dikelompokkan dalam lima kategori, yaitu:

1. Skala perbandingan (*Rating Scale*)
2. Perilaku (*Overt behavior*)
3. Kecenderungan bertindak (*Action tendency scale*)
4. Kejadian penting (*critical incidence technic*)
5. Wawancara (*interview*)

Kelima kategori ini memiliki cara pengukuran yang berbeda-beda, pada skala perbandingan berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan dalam bentuk pertanyaan. Pengukuran perilaku dan kecenderungan bertindak dengan cara pendekatan dan pengamatan terhadap karyawan.

Sedangkan kejadian penting diukur melalui pantauan yang diberikan kejadian secara sengaja bagaimana mereka merespon.

2.2 Review Penelitian Relevan

Dalam membuat penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah:

1. Penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating”
Rosita Dewi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008.

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasi secara parsial (individu) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”
Rahadyan Probo Tranggono dan Andi kartika, Alumnus dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Stiku bank Semarang, 2008.

Hasil uji menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dan berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

3. Penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur” H. Teman Koesmono, Staf Penjajar Fakultas Ekonomi, Universitas Khatolik Widya Mandala Surabaya, 2005.

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja karyawan serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima.

4. Penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya” Soedjono, Staf Penjajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2005.

Hasil output AMOS diperoleh nilai probabilitas eror 2,6821 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 artinya hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja sapat diterima.

5. Penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Klara Innata Arishanti, Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, 2009.

Dari uji ANOVA atau F Test diperoleh F hitung sebesar 17,154 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari

budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan uji ANOVA atau F Test diperoleh F hitung sebesar 38,149 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

6. Penelitian berjudul “Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank SulSel, Makasar” Musran Munizu, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin, 2007.

Berdasarkan nilai critical ratio (CR) yang jauh lebih besar dari critical ratio minimal dan probabilitas yang lebih kecil daripada 0,05 bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu/karyawan mengakibatkan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

7. Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)” Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, Pasca Sarjana, Universitas 17 Agustus, Surabaya, 2008.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk

mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan, karena tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi maka pernyataan tentang dampak budaya pada kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

8. Penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada PT. Mirota Kampus Yogyakarta” Nur Octaviana, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta, 2011.

Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta dengan Koefisien Part sebesar 0,365 (positif). Hal ini berarti bahwa naiknya budaya organisasi disebabkan oleh pimpinannya menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, karyawan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan selalu mencari cara untuk bekerja secara lebih efektif, karyawan selalu diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

9. Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang)” Sudarmadi, Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang, 2007.

Berdasarkan survei bahwa secara signifikan membuktikan ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan tingkat kekuatan

pengaruh sebesar 0,33. Budaya organisasi dipercaya mempengaruhi sifat individu mengenai hasil seperti komitmen, motivasi, moral, dan kepuasan.

10. Penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja di Universitas Muhammadiyah Se-Jawa Timur” Etta Mamang Sangadji, Program Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Pasuruan, Jawa timur, 2009.

Dari hasil analisis data diketahui koefisien regresi sebesar 0.187 dengan C.R. sebesar 2,148 dan p-value 0,032 telah menunjukkan bukti bahwa koefisien regresi yang diperoleh adalah berbeda dengan nol, artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima hingga taraf signifikansi 0,05. Koefisien ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang terbentuk, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Matriks Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
			X1	X2	Y
1.	Dewi (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating	-	√	√
2.	Rahadyan dan Kartika (2008)	Pengaruh Komitmen oragisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)	-	√	√

3.	Koesmono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur	√	-	√
4.	Soedjono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya	√	-	√
5.	Arishanti (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. X di Jakarta	√	√	√
6.	Munizu (2007)	Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank SulSel, Makasar	√	√	√
7.	Brahmasari (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	√	-	√
8.	Octaviana (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada PT. Mirota Kampus Yogyakarta	√	-	√

9.	Sudarmadi (2007)	Analisi Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang)	√	-	√
10.	Sangadji (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja di Universitas Muhammadiyah Se-Jawa Timur	√	√	√

Sumber: data diolah penulis

Keterangan:

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Komitmen Organisasi

Y : Kepuasan Kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah meninjau teori-teori yang mendukung variabel beserta dimensi yang akan diteliti, maka kini akan disampaikan hubungan antar seluruh variabel. Karyawan merupakan unsur yang penting untuk mencapai suatu kesuksesan setiap bisnis. Hal ini dikarenakan karyawan adalah subyek utama yang menjalankan atau menggerakkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan haruslah jeli dalam hal pengelolaan karyawan.

Dalam pengelolaan karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan budaya organisasi yang selama ini berjalan. Budaya organisasi yang dipahami

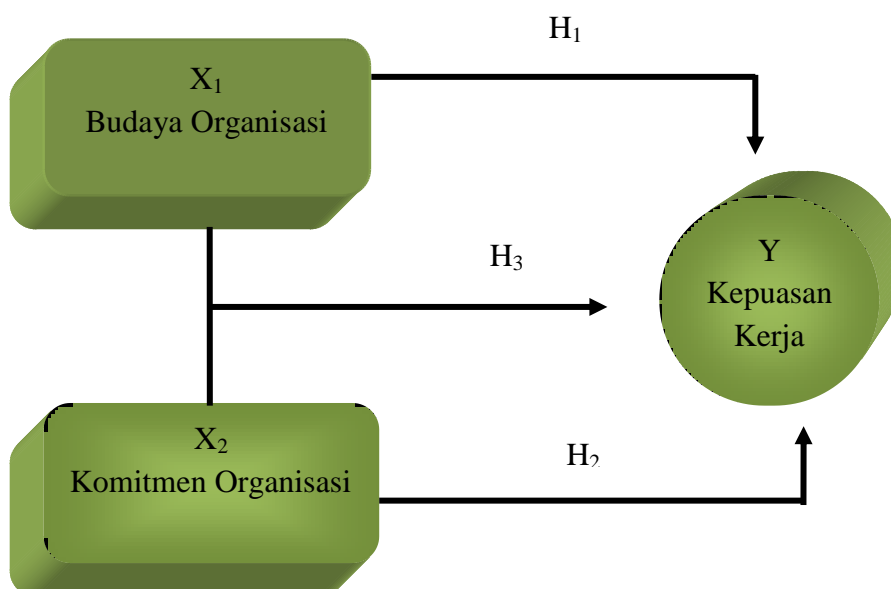
secara mendalam oleh karyawan cenderung mendorong kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini juga di kemukakan oleh Koesmono (2005), Soedjono (2005) dan Arishanti (2009) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan,

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang baik dibutuhkan tenaga kerja dengan kinerja yang baik dan tentu saja memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan maka mereka mampu memberikan performa yang baik pada setiap tugas yang diberikan serta berkeinginan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya.

Komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan baik. Hal ini juga di kemukakan peneliti terdahulu oleh Dewi (2008), Kartika (2008), Arishanti (2009), Munizu (2007) dan Sangadji (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil ini juga sejalan dengan pendapat Kotter & Heskett (2006) yang mengatakan bahwa beberapa perusahaan yang mempunyai karyawan dengan komitmen yang tinggi akan

berdampak pada kepuasan kerja yang relatif lebih baik dibanding perusahaan yang karyawannya tidak mempunyai komitmen yang kuat.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Dimensi kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini antara lain pekerjaan, gaji, rekan kerja, atasan, promosi, situasi kerja dan komitmen organisasi menggunakan komponen pada penelitian ini antara lain komponen *affective*, *continuence* dan *normative*. Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi masing-masing memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut mampu secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka untuk mempermudah alur kerangka penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan alur pengaruh antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah peneliti

Keterangan:

X_1 : Variabel bebas = Budaya organisasi

X_2 : Variabel bebas = Komitmen Organisasi

Y : Variabel Terikat = Kepuasan kerja

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Dengan demikian, budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan perkiraan sementara terhadap hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji kebenaran dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang dianalisis. Penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

- H_1 (Hipotesis 1) :
 - H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
 - H_a : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H_2 (Hipotesis 2) :
 - H_0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

- H_a : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H_3 (Hipotesis 3) :
 - H_0 : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan
 - H_a : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup penelitian

3.1.1 Profil PT. Nutrifood Indonesia

PT Nutrifood Indonesia merupakan Perseroan Terbatas yang terletak di Jakarta dan didirikan dengan Akte Notaris No. 5 tanggal 2 Februari 1979 oleh Notaris Wijoto Djojebantolo, SH dan disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan No. Y.A No.5/386/2 tanggal 2 November 1980, didirikan oleh Bapak Haribudianto Darmawan, Msc. Dengan dibantu oleh beberapa karyawan yang mengelola bagian administrasi, keuangan, pemasaran, dan lain-lain.

PT Nutrifood Indonesia adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di industri produk olahan pangan. Sampai saat ini PT Nutrifood Indonesia masih berfokus pada produk makanan dan minuman dimulai dari proses produksi sampai dengan pengiriman produk tersebut ke distributor. Produk-produk yang dihasilkan dapat dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu kelompok minuman berbentuk serbuk, kelompok *ready to drink* dan kelompok makanan dan minuman untuk kesegaran, kesehatan, dan *appearance*. Pengembangan produk baru akan tetap diarahkan pada produk-produk makanan dan minuman.

3.1.2 Visi dan Misi PT. Nutrifood Indonesia

Visi dan Misi dari PT. Nutrifood Indonesia yaitu Nutrifood berusaha untuk menjadi pionir dan pemimpin pasar dalam memberikan solusi atau cara yang tepat kepada pelanggan untuk meraih kehidupan yang lebih sehat, lebih nikmat dan penuh arti, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang.

” Inspiring a Nutritious Life “

Untuk mewujudkan misi tersebut, Nutrifood berusaha memahami pelanggan dalam setiap fase kehidupan yang dialaminya, mengidentifikasi kebutuhan unik mereka, dan memberikan solusi; terutama melalui produk dan pelayanan bernutrisi untuk meraih kehidupan yang lebih sehat dan berkualitas. Nutrifood hadir untuk menginspirasi kehidupan yang bernutrisi.

3.1.3 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nutrifood Indonesia yang berlokasi di Jl. Rawabali II/No. 3, Kawasan Industri Pulo Gadung, Jakarta Timur. Lokasi ini merupakan lokasi yang diperuntukkan untuk kegiatan perkantoran yaitu tempat dari kantor PT Nutrifood Indonesia. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2012.

3.1.5 Batasan penelitian

Penelitian ini memiliki batasan penelitian pada variabel budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y).

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melihat pengaruh budaya organisasi sebagai variabel bebas (X_1), komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X_2) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Menurut Sugioyono (2008) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

3.3 Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Konseptual Variabel Penelitian

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola yang mengacu ke sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang digunakan bersama dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai panduan para anggota dalam berperilaku. Dimensi yang digunakan dalam budaya organisasi seperti budaya organisasi berorientasi tujuan dan budaya organisasi berorientasi karyawan.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Dimana dimensi dari komitmen organisasi meliputi

identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaan yang dikombinasi dari seluruh penilaian emosional yang positif dan suasana hati mereka saat bekerja. dimensi yang digunakan berdasarkan lima faktor penentu kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pendapatan
3. Promosi
4. Atasan
5. Rekan Kerja

3.3.2 Operasional Variabel Penelitian

Untuk mengukur variabel penelitian secara benar maka terlebih dahulu peneliti harus mengoperasionalkan variabel penelitian ke dalam bentuk dimensi dan indikator. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), dimana dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian menurut Robbins, Schwartz, Eldrige dan komitmen organisasi (X_2), dimana dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian menurut Allen dan Mayer, Spector, Suleyman. Sedangkan variabel

dependen yaitu kepuasan kerja (Y) dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian Robbins & Judge, Kreiner, Luthans. Berikut adalah tabel operasionalisasi variabel penelitian X_1 , X_2 dan Y:

Tabel 3.1 Operasional Variabel X_1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Budaya Organisasi (X1) budaya organisasi adalah sebuah persepsi yang mengacu ke sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang digunakan bersama dalam suatu organisasi dengan berorientasi pada tujuan dan berorientasi pada karyawan. (Robbins, Schwartz, & Eldrige)	Berorientasi tujuan	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1,2	Interval 7 poin
		2. Perhatian terhadap detil	3	
		3. Berorientasi kepada hasil	4	
	Berorientasi karyawan	1. Berorientasi kepada manusia	5	
		2. Berorientasi tim	6	
		3. Agresifitas	7	
		4. Stabilitas	8	

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 3.2 Variabel Operasional X_2

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Komitmen Organisasi (X2) komitmen organisasi adalah suatu kekuatan yang melibatkan individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan berkomitmen pada perusahaan yang dibagi menjadi 3 bagian, yaitu afektif, kontinuen, dan normatif. (Meyer & Allen, Spector, Suleyman)	Afektif	1. Kerja keras	9	Interval 7 poin
		2. Kedekatan Emosional	10	
		3. Menikmati posisi kerja	11	
	Kontinuen	1. Kebutuhan untuk bertahan	12	
		2. Kesempatan dipromosikan	13	
		3. Tidak ada alternatif	14	
Normatif	1. Kewajiban	15		

		2. Tanggung jawab atas pekerjaan	16	
--	--	----------------------------------	----	--

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 3.3 Variabel Operasional Y

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Kepuasan kerja (Y) Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, atasan, rekan kerja yang dapat memberikan tingkat kepuasan. (Robbins & Judge, Kreiner, Luthans)	Pekerjaan itu sendiri	1. Sesuai dengan keahlian	16	Interval 7 poin
		2. Pekerjaan yang menarik	17	
		3. Sesuai dengan prinsip	18	
	Pendapatan	1. Gaji	19	
		2. Tunjangan	20	
		3. Pembayaran gaji tepat waktu	21	
	Promosi	1. Sistem promosi	22	
		2. Kejelasan prosedur promosi	23	
	Atasan	1. Dukungan Atasan	24	
		2. Pengawasan	25	
		3. Perlakuan adil	26	
	Rekan Kerja	1. Dukungan rekan kerja	27	
		2. Kemudahan dalam bekerjasama	28	
		3. Saling menghargai	29	

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 7 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan silai 7 (tujuh). Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Ketika menggunakan skala Likert, skor dari

distribution, yang terakhir 45 sample dari *divisi manufacturing*. Oleh karena itu setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (Umar, 2008) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{115}{1 + 115 (0,05)^2} \\ &= 89,32 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 89,32 yang dibulatkan menjadi 90 responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian (Sekaran, 2003).

Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*) dan data perusahaan. Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan

mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian. Selain itu data yang didapat dari tempat penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *product moment* (Umar, 2009). Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Nannuly (Umar, 2008), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali (2010), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-*

smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2008), uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Umar, 2008).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Umar, 2008). Menurut Priyatno (2010), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa

digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

3.6.2.4 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Menurut Priyatno (2010), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar error variabel i

Hipotesis 1:

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_a: Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_a: Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H₀ diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah data atau kasus
 k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_a : Ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010). Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ry_{X_1})^2 + (ry_{X_2})^2 - 2(ry_{X_1})(ry_{X_2})(rx_{1X_2})}{1 - (rx_{1X_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{X_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ry_{X_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_{1X_2} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010). Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat
 X : Variabel bebas
 a : Konstanta
 b : Koefisien regresi

3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat
 a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi
 X_1 : Variabel bebas
 X_2 : Variabel bebas

BAB IV

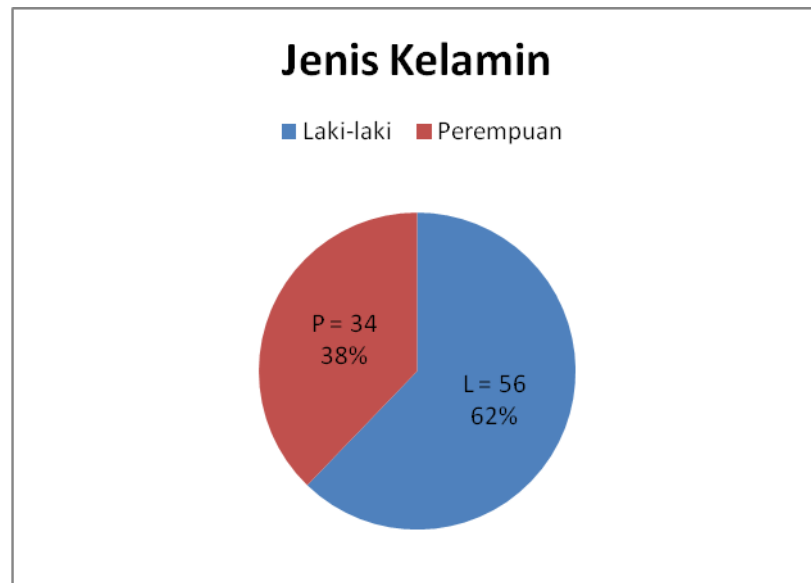
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 90 karyawan PT. Nutrifood Indonesia. Diperoleh dari tiga divisi yaitu marketing, sales & distribution, dan manufacturing yang ada di PT. Nutrifood Indonesia. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama mengenai budaya organisasi, bagian kedua mengenai komitmen organisasi dan bagian ketiga mengenai kepuasan kerja. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia.

Untuk memperoleh gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lamanya waktu kerja. Untuk menampilkan data mengenai profil responden, peneliti menyajikannya dalam bentuk *pie chart*.

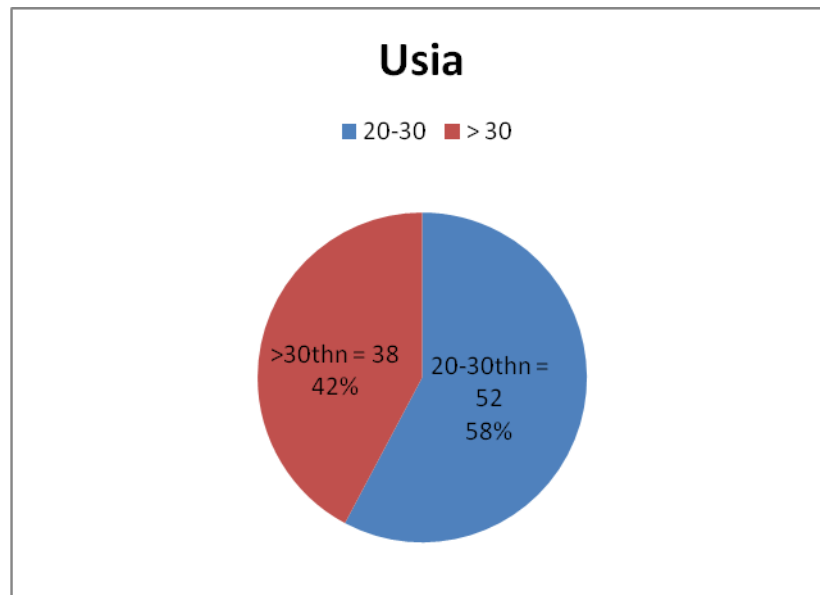
Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan jenis kelamin:



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (L), dengan jumlah 56 orang atau sekitar 62%. Sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan (P) berjumlah 34 orang atau memiliki presentase sebesar 38%. Selisih jumlah antara responden laki-laki dan perempuan yang tidak berbeda jauh yaitu hanya sekitar 24% menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih besar dibandingkan jumlah karyawan perempuan di PT. Nutrifood Indonesia.

Profil responden yang selanjutnya akan disajikan adalah usia responden. Untuk memperoleh data usia responden, peneliti mengklasifikasikannya kedalam dua jenjang usia yaitu; usia 20 hingga 30 tahun (20-30) dan usia lebih dari 30 tahun (>30). Berikut ini data yang diterima oleh peneliti mengenai usia responden:

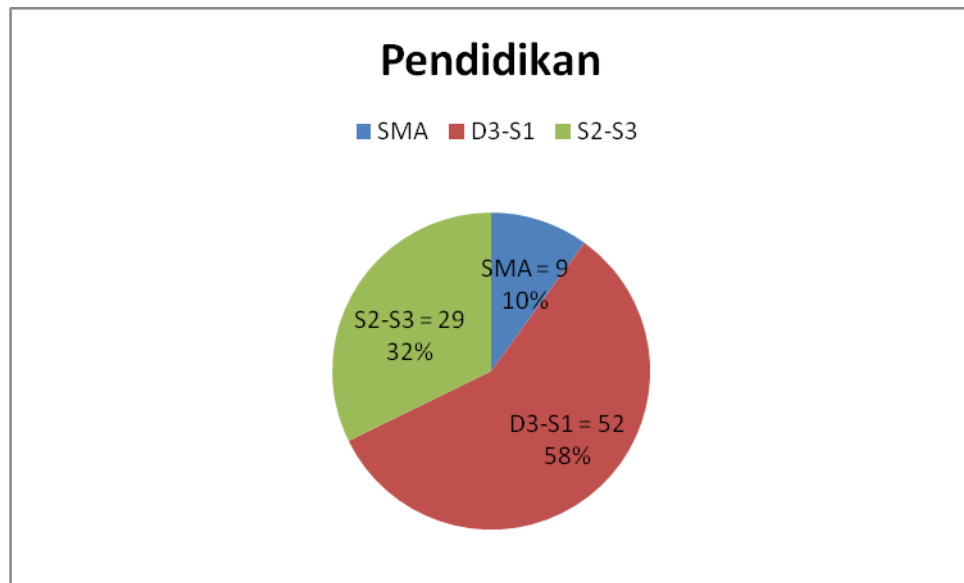


Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa komposisi usia responden dalam penelitian ini tidak memiliki selisih yang begitu besar. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh para karyawan yang berusia anatar 20 hingga 30 tahun (20 - 30) yaitu sebanyak 38 orang karyawan atau sebesar 42% dari total karyawan. Urutan kedua ditempati oleh karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun (>30) yaitu sebanyak 52 orang dengan jumlah presentase sebesar 58% dari total keseluruhan jumlah sample karyawan.

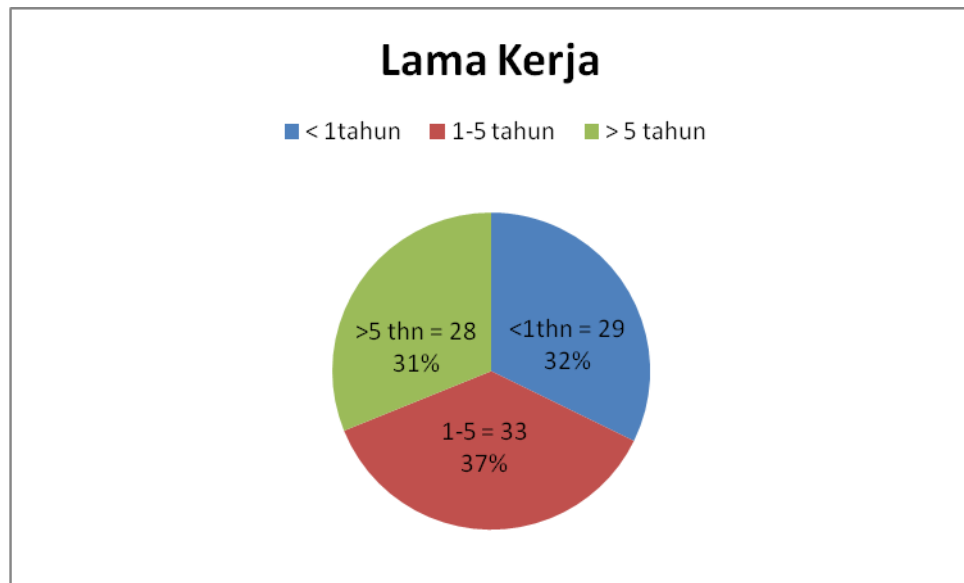
Selanjutnya, data yang disajikan peneliti mengenai profil responden ialah pendidikan karyawan:



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan karyawan didominasi oleh jenjang pendidikan D3-S1 dengan jumlah 52 sebesar 58%. Urutan kedua yang memiliki latar belakang pendidikan S2-S3 sebesar 29 karyawan dengan persentase 32% dan sisanya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA sebesar 9 karyawan dengan persentase 10%.

Selain beberapa karakteristik diatas, penelitian ini juga menyertakan karakteristik responden yang dibedakan lama mereka bekerja atau mengabdikan pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang yaitu PT. Nutrifood Indonesia. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan lamanya mereka bekerja:



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja
 Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja lebih dari 5 tahun pada perusahaan dimana tempat penelitian dilakukan sebesar 28 karyawan dengan presentase 31%. Urutan kedua yang sudah bekerja sekitar 1-5 sebesar 33 karyawan dengan persentase 37% dan karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 29 karyawan dengan persentase sebesar 32% .

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas

menggunakan 30 orang karyawan PT. Nutrifood Indonesia sebagai sampel uji coba. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan Excel dan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 20 Apabila r hitung melebihi t -tabel sebesar 0,361 (tabel r *pearson product moment*) maka dianggap valid. Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel budaya organisasi:

Tabel 4.1

Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Item	Skor	r_{table}	Keterangan
Budaya Organisasi			
1	0.656	0.361	Valid
2	0.604	0.361	Valid
3	0.879	0.361	Valid
4	0.571	0.361	Valid
5	0.658	0.361	Valid
6	0.562	0.361	Valid
7	0.879	0.361	Valid
8	0.566	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Dari uji validitas yang dilakukan pada variabel budaya organisasi, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel komitmen organisasi:

Tabel 4.2**Uji Validitas Komitmen Organisasi (X₂)**

Item	Skor	r _{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi			
9	0.862	0.361	Valid
10	0.514	0.361	Valid
11	0.854	0.361	Valid
12	0.788	0.361	Valid
13	0.585	0.361	Valid
14	0.824	0.361	Valid
15	0.813	0.361	Valid
16	0.918	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Dari uji validitas yang telah dilakukan pada tiap butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.3**Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Item	Skor	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan kerja			
17	0.810	0.361	Valid
18	0.502	0.361	Valid
19	0.920	0.361	Valid
20	0.840	0.361	Valid
21	0.907	0.361	Valid
22	0.879	0.361	Valid
23	0.839	0.361	Valid

24	0.898	0.361	Valid
25	0.878	0.361	Valid
26	0.932	0.361	Valid
27	0.942	0.361	Valid
28	0.863	0.361	Valid
29	0.930	0.361	Valid
30	0.893	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Dari uji validitas yang telah dilakukan pada tiap butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan dipercaya dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach's* dimana suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,6$

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Budaya Organisasi	0.864	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.952	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja	0.967	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan untuk semua variabel, didapat skor *cronbach's alpha* untuk variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0.864, 0.952, dan 0.967. Jadi instrument dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdiri dari 2 dimensi yaitu budaya organisasi berorientasi tujuan dan budaya organisasi berorientasi karyawan. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5.

Jika dianalisis berdasarkan karakteristik responden, dalam hal ini berdasarkan usia, maka responden dengan usia > 30 tahun lebih banyak memilih jawaban setuju dibandingkan responden dengan usia 20 – 30 tahun. Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%, menyatakan tidak setuju sebesar 8,17%, menyatakan kurang setuju sebesar 21,03%. yang menyatakan setuju sebesar 35,92%. dan sangat setuju sebesar 25,42%.

Tabel 4.5

Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No.	Pernyataan	Skor Penelitian									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1	Saya terdorong untuk lebih kreatif dan inovatif dengan pekerjaan yangitekuni.	13	14	12	13	15	16,7	30	33,3	20	22
2	Saya ingin memegang tanggung jawab lebih besar.	0	0	5	6	35	38,9	30	33,3	20	22
3	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan.	5	5,6	20	22	30	33,3	17	18,9	18	20
4	Saya selalu memenuhi target yang ditetapkan.	10	11	10	11	5	5,6	15	16,7	50	56
Jumlah budaya organisasi berorientasi tujuan (%)		8		13		24		26		30	
5	Saya memberikan dukungan terhadap kenyamanan kerja.	0	0	10	11,1	20	22,22	50	55,56	10	11,11
6	Saya bertoleransi antar anggota organisasi.	0	0	5	5,56	10	11,11	65	72,22	10	11,11
7	Saya berpikir kritis terhadap keputusan organisasi.	15	16,67	10	11,1	25	27,78	20	22,22	20	22,22
8	Saya menerima perubahan peraturan organisasi.	15	16,67	10	11,1	10	11,11	30	33,33	35	38,89
Jumlah budaya organisasi berorientasi karyawan		8,33		9,72		18,06		45,83		20,83	
Jumlah Jawaban rata-rata Budaya organisasi (%)		8,17		11,36		21,03		35,92		25,42	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2013

Hasil perhitungan untuk variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa presentase rata-rata jawaban 8,17% menyatakan sangat tidak setuju. 11,36% menyatakan tidak setuju. 21,03% menyatakan kurang setuju. Setuju sebesar 35,92% dan 25,42% menyatakan sangat setuju yang mampu diartikan bahwa budaya organisasi perusahaan terhadap karyawan cukup baik. Namun terdapat sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju yang

menunjukkan masih ada karyawan yang belum menerima budaya organisasi pada perusahaan. Dari kedua dimensi, yaitu budaya organisasi berorientasi tujuan dan budaya organisasi berorientasi karyawan, yang paling banyak dipilih karyawan adalah budaya organisasi berorientasi karyawan khususnya yang mendapat respon sebesar 66,66%. Hal ini dapat dilihat dari jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 56% responden yang menyatakan kurang setuju terhadap budaya organisasi berorientasi tujuan.

4.2.2.2 Analisis deskriptif komitmen organisasi

Pada variabel kepuasan kerja terdapat tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Jumlah pernyataan untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 8 pernyataan. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6

Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan	Skor Penelitian									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
9	Saya rela bekerja keras demi kemajuan perusahaan ini.	0	0	10	11,1	30	33,33	30	33,3	20	22,22
10	Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah permasalahan saya juga.	0	0	15	16,7	25	27,78	25	27,8	25	27,78
11	Saya menikmati posisi kerja saya saat ini.	0	0	15	16,7	40	44,4	20	22,2	15	16,67

Jumlah jawaban rata-rata Komitmen Afektif		0,0		14,8		35,2		27,8		22,2	
12	Saya memilih untuk tetap bekerja karena saya akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini.	0	0	10	11,1	35	38,9	35	38,9	10	11,11
13	Saya ingin mendapatkan kesempatan dipromosikan di perusahaan ini.	0	0	15	16,7	20	22,2	30	33,3	30	33,33
14	Saya tidak memiliki alternatif lain untuk bekerja selain di perusahaan ini.	0	0	15	16,7	35	38,9	30	33,3	10	11,11
Jumlah jawaban rata-rata Komitmen Kontinuen		0,0		14,8		33,3		35,2		18,5	
15	Saya memiliki kewajiban bekerja keras untuk perusahaan ini.	0	0	10	11,1	20	22,22	45	50	15	16,67
16	Saya menaati peraturan perusahaan sebagai tanggung jawab pekerjaan.	0	0	8	8,89	15	16,67	33	36,7	34	37,78
Jumlah jawaban rata-rata Komitmen Normatif		0,0		10,0		19,4		43,3		27,2	
Jumlah jawaban rata-rata Komitmen Organisasi (%)		0		13,2		29,3		35,4		22,6	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2013

Hasil perhitungan untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa presentase rata-rata jawaban adalah 13,2% dengan pernyataan tidak setuju. 29,3% dengan pernyataan kurang setuju. 35,4% menjawab setuju dan 22,6% menyatakan sangat setuju yang mampu diartikan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan. Namun terdapat sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju yang menunjukkan masih ada karyawan yang belum memiliki komitmen pada perusahaan. Dari ketiga dimensi, yaitu

komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif yang paling banyak dipilih karyawan adalah komitmen afektif. Hal ini dapat dilihat dari jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 35,2% responden yang menyatakan kurang setuju terhadap komitmen afektif.

Jika dianalisis berdasarkan karakteristik responden, dalam hal ini berdasarkan usia dan masa kerja, maka responden dengan usia > 30 tahun dengan masa kerja > 5 tahun lebih banyak memilih jawaban setuju dibandingkan responden dengan usia 20 – 30 tahun dengan masa kerja 1 – 5 tahun. Hal ini diasumsikan semakin usia bertambah semakin meningkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Begitu juga dengan masa kerja, semakin lama masa kerja karyawan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

4.2.2.3 Analisis deskriptif kepuasan kerja

Pada variabel kepuasan kerja terdapat lima *dimensi* yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, atasan, dan rekan kerja. Pada tiap *dimensi* tersebut terdapat masing-masing tiga pernyataan.

Tabel 4.7

Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Skor Penelitian									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
17	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya.	0	0	5	6	15	16,7	35	38,9	35	38,9
18	Pekerjaan yang saya lakukan menarik.	0	0	7	8	23	25,6	35	38,9	25	27,8

19	Pekerjaan sesuai dengan prinsip.	0	0	10	11	20	22,2	40	44,4	20	22,2
Jumlah jawaban rata-rata Pekerjaan itu Sendiri		0,0		8,1		21,5		40,7		29,6	
20	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja saya.	0	0	9	10	15	16,7	32	35,6	34	37,8
21	Saya memperoleh tunjangan yang sesuai dengan harapan saya.	0	0	15	16,7	20	22,2	34	37,8	31	34,4
22	Saya menerima gaji tepat waktu.	0	0	8	8,9	20	22,2	31	34,4	31	34,4
Jumlah jawaban rata-rata Pendapatan		0,0		11,9		20,4		35,9		35,6	
23	Apabila hasil kerja saya memuaskan, maka saya akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.	0	0	20	22,22	30	33	20	22,2	20	22,2
24	Prosedur pengangkatan pegawai sangat jelas.	0	0	10	11,11	18	20	30	33,3	32	35,6
Jumlah jawaban rata-rata Promosi		0,0		16,7		26,7		27,8		28,9	
25	Atasan saya sangat mendukung saya dalam menyelesaikan tugas-tugas.	0	0	10	11	20	22,2	35	39	25	28
26	Atasan saya melaksanakan sistem pengawasan dengan baik.	0	0	10	11	25	27,8	50	56	15	17
27	Saya menerima perlakuan yang adil dari atasan dalam bekerja.	0	0	15	17	29	32,2	23	26	23	26
Jumlah jawaban rata-rata Atasan		0,0		13		27,4		40		23,3	
28	Rekan kerja saya membantu dalam bekerja.	0	0,0	10	11,1	35	38,9	23	26	22	24,4
29	Rekan kerja saya mudah untuk bekerjasama.	0	0,0	15	16,7	40	44,4	20	22	15	16,7
30	Rekan kerja saya bisa saling menghargai.	0	0,0	20	22,2	38	42,2	17	19	15	16,7
Jumlah jawaban rata-rata Rekan Kerja		0,0		16,7		41,9		22,2		19,3	
Jumlah jawaban rata-rata Kepuasan Kerja (%)		0,0		13,28		28		33		27	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2013

Hasil perhitungan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan secara keseluruhan dimensi dalam variabel kepuasan kerja mendapat respon yang cukup baik dari responden. Namun, dalam dimensi pekerjaan itu sendiri sebanyak 40,7% responden menjawab setuju. Artinya mayoritas karyawan setuju terhadap rekan kerja mereka yang bisa membantu, bekerjasama dan saling menghargai.

Sedangkan dalam dimensi pendapatan sebanyak 32,3% responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Artinya mayoritas karyawan setuju terhadap penerimaan gaji tepat waktu, tunjangan yang sesuai dan pendapatan yang sesuai dengan beban kerja.

Dalam dimensi promosi sebanyak 28,9% responden menjawab sangat setuju. Artinya mayoritas karyawan sangat setuju terhadap prosedur pengangkatan pegawai dan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Dalam dimensi Atasan sebanyak 40 % responden menjawab setuju. Artinya mayoritas karyawan setuju terhadap atasan yang mendukung dalam menyelesaikan tugas, perlakuan yang adil dan sistem pengawan yang baik.

Dimensi terakhir adalah rekan kerja sebanyak 41,9% responden kurang setuju terhadap rekan kerja dapat membantu, mudah untuk bekerjasama dan bisa saling menghargai. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagian besar responden menyatakan

bahwa mereka merasakan adanya ketidakpuasan kerja di dalam perusahaan.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Budaya organisasi	.088	90	.075
Komitmen organisasi	.087	90	.083
Kepuasan kerja	.086	90	.083

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Hasil uji normalitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar .075, komitmen

organisasi sebesar .083 dan kepuasan kerja sebesar .083. Jadi variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berdistribusi normal karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih dari 0.05.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dan 4.10.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi Dengan Variabel
Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	359.611	19	18.927	1.348	.082
		Linearity	19.795	1	19.795	1.410	.000
		Deviation from Linearity	339.816	18	18.879	1.344	.087
		Within Groups	1025.184	73	14.044		
Total			1384.796	90			

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.9 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.000. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan

yang linear, hal ini karena nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Tabel 4.10

Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi Dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	293.155	18	16.286	1.104	.366
		Linearity	91.544	1	91.544	6.206	.001
		Deviation from Linearity	201.611	17	11.859	.804	.683
	Within Groups		1091.640	74	14.752		
	Total		1384.796	90			

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.10, diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.001. Jadi dapat diketahui bahwa antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dibandingkan 0.05.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 , maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	54.026	5.637		9.584	.000		
	Budaya organisasi	.039	.111	.044	.350	.727	.666	1.502
	Komitmen organisasi	.211	.093	.282	2.263	.026	.666	1.502

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.11 diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 0.1502. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas pada model regresi yang digunakan karena nilai VIF sebesar $1.502 < 5$.

4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas,

sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji Spearman's rho, uji Glejser, uji Park, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa korelasi antara budaya organisasi dan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.562 dan korelasi antara komitmen organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.741. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	Budaya organisasi	Komitmen organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.061	-.035
		Sig. (2-tailed)	.	.562	.741
		N	90	90	90

Budaya organisasi	Correlation Coefficient	.061	1.000	-.612**
	Sig. (2-tailed)	.562	.	.000
	N	90	90	90
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	-.035	-.612**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.741	.000	.
	N	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H₁): Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₁ (Uji t)

Dalam uji hipotesis pertama ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

H₀ : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji t:

1. H₀ diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05 .

2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13

Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.057	2.895		22.469	.000
	Budaya organisasi	.116	.092	.520	7.149	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel 4.13, didapat t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 7.149. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $90-2 = 88$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat t_{tabel} sebesar 1,662 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel budaya organisasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0

ditolak dan H_a diterima Hipotesisnya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_1

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

$$Y = 65.057 + 0.116X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel budaya organisasi (X_1) bernilai 0 maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 65.057. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.106. Artinya, jika variabel budaya organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.116. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

4.2.4.1.3 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_1

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel budaya organisasi, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Determinasi untuk H₁

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.414	.453	1.873

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel 4.14, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.453. Nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 45,3%. sedangkan 54.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H₂) : Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₂ (Uji t)

Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria penambihan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H₀: Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a: Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan uji t:

1. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
2. H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05 .
2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.813	2.377		23.482	.000
	Komitmen organisasi	.192	.076	.257	2.538	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel 4.15, didapat t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2.538. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $90-2$. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat t_{tabel} sebesar 1,662 dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Selain itu uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t. Signifikansi pada uji t variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak

dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_2

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua sebagai berikut:

$$Y = 55.813 + 0.192X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut jika variabel komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 55.813. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.192. Artinya jika variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.192 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

4.2.4.2.3 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_2

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel komitmen organisasi terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Determinasi untuk H₂

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.366	.356	1.870

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel 4.17, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.356. Nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 35.6% sedangkan 64.4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.3 Hipotesis 3 (H₃): Budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

4.2.4.3.1 Hasil regresi linear berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas. Adapun hasil regresi linear berganda untuk variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.026	5.637		9.584	.000
Budaya organisasi	.039	.111	.044	.350	.001
Komitmen organisasi	.211	.093	.282	2.263	.026

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel 4.18, budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 0.350. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $90-2 = 88$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat t_{tabel} sebesar 1,662 dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$. Signifikansi pada variabel budaya organisasi sebesar 0.001 dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Tabel 4.18 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2.263 serta nilai signifikansi sebesar 0.026. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.3.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda untuk H₃

Berdasarkan tabel 4.19, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y = 54.026 + 0.039 X_1 + 0.211 X_2$$

Konstanta pada model variabel tersebut sebesar 54.026, dengan demikian jika variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka variable kepuasan kerja (Y) akan bernilai 54.026. Koefisien regresi variable budaya organisasi (X_1) sebesar 0.039. Artinya jika variable budaya organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel komitmen organisasi (X_2) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.039.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.211. Artinya jika variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel budaya organisasi (X_1) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.211. Koefisien pada kedua variabel bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.3.3 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H₃

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh

sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20

Hasil Analisis Determinasi untuk H₃

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.467	.447	1.788

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, budaya organisasi

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel 4.20, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.447. Dengan demikian variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 44.7%. Sisanya 55.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlihat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut.

4.2.4.4 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga yaitu apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan Uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 3:

H_0 : Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan uji F:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05

2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05

Hasil uji F untuk hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21**Hasil Uji F****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.303	2	46.651	3.251	.003 ^a
	Residual	1291.493	88	14.350		
	Total	1384.796	90			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel 4.21, didapat nilai F_{hitung} sebesar 3.251. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau 90-2. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat F_{tabel} sebesar 3.0976, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis
Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R^2
Analisis Regresi Linear Sederhana	H ₁ : Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y = 65.057 + 0.116X_1$	0.453
	H ₂ : Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y = 55.813 + 0.192X_2$	0.356
Analisis Regresi Linear Berganda	H ₃ : Budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (simultan)	H ₀ ditolak	$Y = 54.026 + 0.039 X_1 + 0.211 X_2$	0.447

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2013

Berdasarkan tabel 4.18, maka H₀ pada hipotesis pertama ditolak. Artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Arishanti (2009) dan Sangadji (2009) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu H₀ untuk hipotesis kedua ditolak. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi

(2008) dan Sudarmadi (2007) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan persamaan regresi yang didapat, nilai koefisien regresi untuk variabel bebas pada variabel budaya organisasi bernilai positif artinya memiliki pengaruh yang selaras dengan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Artinya setiap peningkatan nilai budaya organisasi akan menurunkan nilai kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel bebas komitmen organisasi bernilai positif artinya memiliki pengaruh yang selaras dengan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Artinya setiap peningkatan nilai komitmen organisasi akan meningkatkan pula nilai variabel kepuasan kerja.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak sehingga membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah $Y = 54.026 + 0.039 X_1 + 0.211 X_2$. Artinya, kedua variabel bebas tersebut secara simultan memiliki arah pengaruh yang sama-sama positif terhadap satu variabel terikatnya, yaitu kepuasan kerja. Maka, H_1 dan H_2 yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini sama seperti yang dirasakan pada karyawan di PT. Nutrifood Indonesia yang terjadi di perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Nutrifood Indonesia di Jakarta,” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Karyawan di PT. Nutrifood Indonesia mayoritas menyatakan setuju kalau mereka merasakan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan. Secara umum dengan 61,34% yang menyatakan setuju, karyawan menganggap bahwa di perusahaan terdapat budaya organisasi. Sedangkan, komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan masih kurang baik menurut hasil kuesioner. Komitmen organisasi yang paling dirasakan oleh karyawan di perusahaan itu adalah komitmen Normatif. Komitmen organisasi pada PT. Nutrifood Indonesia secara umum dapat dikategorikan baik, terutama untuk komitmen normatif. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa yakin dan wajib untuk loyal pada organisasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian sebesar 43,3% karyawan setuju kalau mereka merasa yakin terhadap komitmen normatif.
- b. Budaya Organisasi karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia cukup baik. Hal ini menunjukkan dari hasil penelitian variabel budaya

organisasi dengan dimensi budaya organisasi berorientasi pada karyawan sebesar 61,34% yang menyatakan menerima budaya organisasi di PT. Nutrifood Indonesia.

c. Dari hasil penelitian kepuasan kerja pada PT. Nutrifood Indonesia menunjukkan karyawan merasa ketidakpuasan sebesar 60% yang merasa ketidakpuasan sesama rekan kerja.

2. Terbukti secara empiris bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
3. Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
4. Terbukti secara empiris budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nutrifood Indonesia.

5.2 Saran

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

5.2.1 Saran-saran untuk PT. Nutrifood Indonesia

1. Agar PT. Nutrifood indonesia mempertahankan kepuasan kerja yang sudah cukup baik. Namun pihak perusahaan harus lebih memperhatikan

apa yang terjadi pada karyawan seperti rekan kerja dan atasan, karena menurut hasil kuesioner yang disebarkan mereka kurang puas dengan faktor tersebut. Misalnya perusahaan harus mempunyai sistem penempatan rekan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, sehingga perusahaan sudah mengetahui potensi dan kekurangan karyawannya. Selain itu perusahaan bisa melakukan outbont bersama untuk menjadikan tim kerja yang solid.

2. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi perlu juga melakukan perbaikan pada kepuasan kerja karyawan. Terutama pada komitmen afektif, dimana karyawan merasa kurang merasa menginginkan berada di perusahaan PT. Nutrifood Indonesia, terutama di 3 bagian divisi yaitu divisi manufacturing, divisi sales & distribusi dan divisi marketing. Komitmen juga akan tercipta secara nyata apabila kepuasan kerja karyawan telah lebih dulu terpenuhi.
3. Perusahaan harus bisa meningkatkan budaya organisasi karyawan di PT. Nutrifood Indonesia. Perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor budaya organisasi yang kurang setuju sesuai dengan hasil penelitian seperti masalah tanggung jawab dan hasil pekerjaan. Terutam memberikan pelatihan bagi karyawan yang berusia muda 20-30 tahun.

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:

a. Berdasarkan hasil nilai determinasi untuk budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 53,3%. maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan, misalnya:

- Motivasi, untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya.

- Kompensasi, pemberian segala kompensasi sangatlah penting terhadap kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai didalam melakukan pekerjaan.

- Lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat diubah berdasarkan kebutuhan supaya pekerja dapat merasakan kepuasan dan bahkan dukungan didalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arishanti, Innata, Klara, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma.
- Armstrong, Michael, 2005. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 9th Edition. Kogan Page Limited. London
- Brahmasari, Ayu, Ida, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama)*. Pasca Sarjana, Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Chatub, Nevizond, 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Dewi, Rosita, 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Duwi, Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Husein, Umar, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Universitas Khatolik Widya Mandala, Surabaya.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 2007. *Organization Behavior*. McGraw-Hill International Edition. 7th Edition. USA.
- Luthans. F, 2007. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill International Edition. 11th Edition. USA.
- Moeljono, Djokosantoso, 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo. Gramedia, Jakarta.
- Munizu, Musran, 2007. *Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank SulSel*. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Octaviana, Nur, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada PT. Mirota*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta.

- Robbins.P. Stephen, 2005. *Organization Behavior*. USA. Pearson Prentice-Hall. Pearson Education International. 11th Edition.
- Sangadji, Mamang, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya Pada Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Se-Jawa Timur*. STKIP PGRI Pasuruan, Jawa Timur.
- Soedjono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya*. STIESIA, Surabaya.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Surdamadi, 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tim Penyusun, 2008. *Pedoman Penulisan Skripsi Sarjana Ekonomi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Tranggono, Rahadyan dan Kartika, Andi, 2008. *Pengaruh Komitmen dan Profesional Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Universitas Stikubank, Semarang.
- Wulantika, Lita, 2012. *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia.

<http://teknologi.kompasiana.com/terapan/2011/09/26/meningkatkan-kinerja-yang-baik/>

Lampiran 1

KUESIONER

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Usia : < 20 20-30 >30
Pendidikan : SMP SMA D3-S1 S2-S3
Lama Kerja : < 1 tahun 1-5 tahun > 5 tahun

PETUNJUK:

Berilah tanda check list (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda atas pernyataan dibawah ini. Angka 1 – 7 menunjukkan tingkat persetujuan anda atas setiap pernyataan dibawah ini.

CONTOH:

NO	PERNYATAAN	STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Saya adalah karyawan yang baik					√		

KETERANGAN: STS = Sangat Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

No.	PERNYATAAN	STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
Budaya Organisasi								
1	Saya terdorong untuk lebih kreatif dan inovatif dengan pekerjaan yang ditekuni.							
2	Saya ingin memegang tanggungjawab lebih besar.							
3	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan.							

21	Saya memperoleh tunjangan yang sesuai dengan harapan saya.								
22	Saya menerima gaji tepat waktu.								
23	Apabila hasil kerja saya memuaskan, maka saya akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.								
24	Prosedur pengangkatan pegawai sangat jelas.								
25	Atasan saya sangat mendukung saya dalam menyelesaikan tugas-tugas.								
26	Atasan saya melaksanakan sistem pengawasan dengan baik.								
27	Saya menerima perlakuan yang adil dari atasan dalam bekerja.								
28	Rekan kerja saya membantu dalam bekerja.								
29	Rekan kerja saya mudah untuk bekerjasama.								
30	Rekan kerja saya bisa saling menghargai.								

Lampiran 2

Kuesioner Pra-Riset Tinjauan masalah PT. Nutrifood Indonesia

No	Entitas masalah pada PT. Nutrifood Indonesia	Ya	Tidak
1	Gaya Kepemimpinan		
2	Konflik		
3	Motivasi		
4	Budaya Organisasi		
5	Stress kerja		
6	Lingkungan Kerja		
7	Komitmen Organisasi		

*berilah tanda√ pada tiap indikator

Lampiran 3

Rekapitulasi kuesioner untuk variabel X₁

NB	BUTIR PERNYATAAN								X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	6	6	5	5	5	7	6	6	46
2	4	3	3	4	3	7	4	3	31
3	4	5	5	3	4	5	5	5	36
4	6	6	6	6	6	7	6	5	48
5	7	7	7	6	6	6	6	4	49
6	6	6	6	4	4	7	5	5	43
7	7	7	6	4	4	7	2	3	40
8	7	7	7	3	3	7	6	3	43
9	6	5	7	7	6	6	6	7	50
10	5	5	5	4	5	5	4	5	38
11	7	4	1	5	4	4	1	4	30
12	5	6	5	6	6	6	6	5	45
13	5	5	5	4	5	7	5	5	41
14	6	6	4	6	5	6	4	5	42
15	4	4	4	5	6	7	5	4	39
16	6	5	4	5	5	7	6	4	42
17	5	6	4	3	3	7	5	4	37
18	6	6	6	5	4	7	6	6	46
19	6	6	5	5	5	7	6	5	45
20	5	5	4	3	5	7	6	5	40
21	6	4	4	6	5	7	5	4	41
22	4	4	2	5	5	7	6	5	38
23	6	7	7	6	6	7	6	6	51
24	6	5	4	3	1	5	2	4	30
25	7	4	2	5	4	7	7	6	42
26	5	4	3	4	3	5	5	3	32
27	6	6	6	4	5	7	3	2	39
28	5	5	6	4	5	7	6	6	44
29	6	6	5	7	7	7	7	6	51
30	4	5	5	4	4	7	4	3	36
31	5	5	5	3	3	6	5	4	36
32	4	4	1	3	5	7	4	1	29
33	4	5	5	6	4	7	4	4	39
34	5	5	4	5	5	7	5	5	41
35	4	5	4	5	5	6	5	5	39
36	6	6	6	5	5	5	6	5	44

37	4	4	3	5	4	7	3	2	32
38	6	6	6	4	4	6	7	4	43
39	4	4	3	3	4	5	3	3	29
40	3	2	2	5	6	7	7	4	36
41	1	1	1	1	1	6	1	5	17
42	5	6	5	6	6	6	5	6	45
43	5	5	3	4	4	5	6	5	37
44	4	6	5	5	6	7	5	3	41
45	5	6	5	6	6	6	6	5	45
46	5	4	5	4	3	6	6	6	39
47	4	5	4	3	4	6	5	5	36
48	5	7	5	7	7	7	7	7	52
49	5	3	3	2	2	6	6	3	30
50	3	6	4	5	4	5	6	7	40
51	7	5	5	3	7	5	4	4	40
52	6	6	6	4	4	6	4	4	40
53	5	5	5	4	4	6	4	4	37
54	3	6	2	4	5	7	6	4	37
55	7	7	7	4	4	6	4	4	43
56	5	6	6	4	4	6	6	5	42
57	4	6	5	4	4	6	5	4	38
58	6	5	5	4	4	7	6	5	42
59	7	7	7	6	7	7	6	6	53
60	4	4	4	6	6	6	5	4	39
61	5	6	6	5	5	5	6	5	43
62	4	4	3	4	3	5	5	5	33
63	6	6	6	7	6	7	6	5	49
64	5	5	4	5	4	4	7	4	38
65	6	6	5	4	5	4	4	5	39
66	6	6	6	6	6	6	3	3	42
67	7	7	7	5	5	7	5	4	47
68	7	6	6	4	4	7	6	4	44
69	7	7	4	4	5	7	7	6	47
70	5	5	5	5	6	7	6	6	45
71	4	4	3	3	3	6	5	5	33
72	5	4	3	5	5	7	4	4	37
73	5	5	5	4	4	7	7	6	43
74	6	6	5	5	5	7	6	6	46
75	4	3	3	4	3	7	4	3	31
76	4	5	5	3	4	5	5	5	36
77	6	6	6	6	6	7	6	5	48

78	7	7	7	6	6	6	6	4	49
79	6	6	6	4	4	7	5	5	43
80	7	7	6	4	4	7	2	3	40
81	7	7	7	3	3	7	6	3	43
82	6	5	7	7	6	6	6	7	50
83	5	5	5	4	5	5	4	5	38
84	7	4	1	5	4	4	1	4	30
85	5	5	4	5	5	7	5	5	41
86	4	5	4	5	5	6	5	5	39
87	6	6	6	5	5	5	6	5	44
88	4	4	3	5	4	7	3	2	32
89	6	6	6	4	4	6	7	4	43
90	4	4	3	3	4	5	3	3	29

37	5	5	5	5	4	2	7	7	40
38	7	6	7	7	4	5	7	6	49
39	6	5	5	5	4	4	6	5	40
40	6	4	4	7	3	5	7	6	42
41	4	5	3	7	1	1	5	8	34
42	6	6	5	6	6	6	6	6	47
43	6	6	5	6	5	5	6	7	46
44	5	5	6	6	6	3	6	6	43
45	6	6	6	6	5	7	6	7	49
46	6	4	4	6	6	4	6	6	42
47	5	4	4	7	4	4	6	7	41
48	7	5	7	7	7	7	7	6	53
49	6	5	5	7	5	4	6	8	46
50	5	5	4	5	6	7	6	6	44
51	7	6	6	6	6	6	4	7	48
52	6	5	5	6	6	5	6	6	45
53	4	4	4	4	4	4	3	7	34
54	6	5	4	4	5	5	6	6	41
55	5	7	5	6	6	4	7	7	47
56	7	7	7	7	6	6	6	6	52
57	5	7	6	5	5	5	5	8	46
58	6	5	5	5	5	5	4	6	41
59	7	7	7	7	6	7	6	7	54
60	4	5	5	5	4	4	5	6	38
61	5	6	6	6	6	6	6	7	48
62	5	6	4	5	5	4	5	6	40
63	6	6	7	6	6	7	5	7	50
64	6	5	5	7	7	7	7	6	50
65	4	5	5	6	5	6	6	8	45
66	4	6	4	6	6	6	7	6	45
67	6	6	6	6	5	6	7	7	49
68	6	6	6	6	6	6	7	6	49
69	5	7	6	7	7	5	6	7	50
70	6	5	5	5	5	6	6	6	44
71	6	5	5	5	4	5	4	7	41
72	7	6	5	6	7	4	5	7	47
73	6	5	4	4	5	5	5	6	40
74	7	6	6	7	6	7	7	8	54
75	4	4	5	5	4	3	5	6	36
76	4	4	4	4	4	4	5	7	36
77	6	6	6	7	6	6	7	6	50

78	5	5	5	6	4	3	5	7	40
79	5	5	5	7	5	5	7	6	45
80	4	5	4	7	7	4	6	7	44
81	7	7	7	7	7	4	7	6	52
82	7	6	6	5	6	6	7	8	51
83	4	6	4	5	4	4	4	6	37
84	4	6	4	6	2	5	6	7	40
85	5	4	6	6	5	5	6	6	43
86	5	6	5	6	5	5	5	7	44
87	5	5	5	5	5	5	5	6	41
88	5	5	5	5	4	2	7	7	40
89	7	6	7	7	4	5	7	7	50
90	6	5	5	5	4	4	6	7	42

Lampiran 5

Rekapitulasi kuesioner untuk variabel Y

NB	BUTIR PERNYATAAN														Y
	NR	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	6	6	7	6	7	7	5	6	7	6	5	6	5	6	85
2	4	5	5	4	3	5	1	1	4	4	6	6	5	5	58
3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	60
4	6	6	7	6	6	7	3	6	5	6	6	6	7	7	84
5	5	5	6	4	3	5	1	3	3	3	5	5	5	5	58
6	5	5	7	5	5	7	4	5	5	5	7	7	5	5	77
7	5	4	7	7	4	6	5	4	4	4	5	5	6	7	73
8	7	7	7	7	4	7	3	4	4	4	7	7	7	7	82
9	6	6	5	6	6	6	7	6	6	5	6	7	6	7	85
10	6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	65
11	6	4	6	2	5	6	4	1	4	1	6	6	7	7	65
12	4	5	6	4	5	6	4	5	6	5	6	5	5	6	72
13	5	5	7	5	7	6	2	7	7	6	6	6	5	5	79
14	5	5	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	82
15	5	5	6	5	6	5	3	4	5	4	4	4	6	6	68
16	6	6	6	6	4	6	2	4	6	6	6	6	6	6	76
17	4	6	7	6	5	7	4	6	6	6	7	6	6	6	82
18	4	6	6	6	6	6	2	6	4	6	6	6	6	6	76
19	6	5	7	6	1	7	1	4	4	7	7	7	5	5	72
20	5	1	6	6	4	5	1	3	5	5	3	7	7	7	65
21	5	5	7	5	4	5	2	4	4	4	5	5	6	6	67
22	5	4	6	4	4	5	1	4	4	4	4	5	5	5	60
23	6	7	6	6	5	7	4	7	7	6	8	5	5	6	85
24	5	4	4	5	5	6	1	4	4	4	5	5	6	6	64
25	7	4	6	6	6	6	2	3	2	4	6	6	6	6	70
26	4	4	6	5	3	4	3	3	4	3	5	5	6	5	60
27	4	4	6	4	5	5	1	3	4	4	6	6	7	7	66
28	7	7	7	5	4	7	5	7	7	6	6	6	5	5	84
29	7	7	7	6	6	7	1	7	2	7	7	7	7	7	85
30	4	6	6	5	5	6	3	6	5	6	5	6	6	6	75
31	4	4	7	5	4	7	4	3	5	5	5	6	6	5	70
32	4	4	4	4	4	6	1	4	4	4	4	4	4	4	55
33	5	4	7	5	4	5	3	4	2	4	6	7	7	7	70
34	4	6	6	5	5	6	4	6	6	6	6	6	5	7	78
35	6	5	6	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	62
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	72

37	5	5	5	4	2	7	1	1	3	4	7	7	4	5	60
38	6	7	7	4	5	7	1	1	4	4	4	4	7	7	68
39	5	5	5	4	4	6	4	4	6	6	5	6	4	4	68
40	4	4	7	3	5	7	4	5	7	7	7	7	6	6	79
41	5	3	7	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	54
42	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	82
43	6	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	7	7	80
44	5	6	6	6	3	6	3	6	6	6	6	6	6	6	77
45	6	6	6	5	7	6	1	5	5	5	6	7	6	6	77
46	4	4	6	6	4	6	3	6	5	5	5	5	5	3	67
47	4	4	7	4	4	6	3	4	4	4	5	5	6	6	66
48	5	7	7	7	7	7	4	6	6	6	6	6	7	7	88
49	5	5	7	5	4	6	2	5	5	5	6	6	4	3	68
50	5	4	5	6	7	6	5	4	5	6	7	6	5	4	75
51	6	6	6	6	6	4	5	5	5	6	6	6	5	7	79
52	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	80
53	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	59
54	5	4	4	5	5	6	7	6	7	7	6	6	7	7	82
55	7	5	6	6	4	7	4	5	5	4	4	4	7	7	75
56	7	7	7	6	6	6	5	4	4	6	7	6	6	6	83
57	7	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	6	7	7	75
58	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	6	6	6	6	71
59	7	7	7	6	7	6	5	5	5	7	7	7	7	7	90
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	70
61	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	74
62	6	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	67
63	6	7	6	6	7	5	5	6	7	6	7	7	6	7	88
64	5	5	7	7	7	7	4	6	5	5	5	5	6	6	80
65	5	5	6	5	6	6	5	4	5	6	7	7	7	7	81
66	6	4	6	6	6	7	3	6	5	6	6	6	6	6	79
67	6	6	6	5	6	7	4	4	4	5	6	5	5	5	74
68	6	6	6	6	6	7	4	6	6	6	6	6	6	6	83
69	7	6	7	7	5	6	5	5	5	6	5	5	6	6	81
70	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	72
71	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	6	6	64
72	6	5	6	7	4	5	7	4	6	6	6	7	7	7	83
73	5	4	4	5	5	5	4	7	4	5	5	4	6	6	69
74	6	6	7	6	7	7	5	6	7	7	7	7	6	6	90
75	4	5	5	4	3	5	1	1	4	4	6	6	5	5	58
76	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	60
77	6	6	7	6	6	7	3	6	5	6	6	6	7	7	84

78	5	5	6	4	3	5	1	3	3	3	5	5	5	5	58
79	5	5	7	5	5	7	4	5	5	5	7	7	5	5	77
80	5	4	7	7	4	6	5	4	4	4	5	5	6	7	73
81	7	7	7	7	4	7	3	4	4	4	7	7	7	7	82
82	6	6	5	6	6	7	7	7	6	5	6	7	6	7	87
83	6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	65
84	6	4	6	2	5	6	4	1	4	1	6	6	7	7	65
85	4	6	6	5	5	6	4	6	6	6	6	6	5	7	78
86	6	5	6	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	62
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	72
88	5	5	5	4	2	7	1	1	3	4	7	7	4	5	60
89	6	7	7	4	5	7	1	1	4	4	4	4	7	7	68
90	5	5	5	4	4	6	4	4	6	6	5	6	4	4	68

Lampiran 6

Data Mentah

No.	Y	X1	X2	RES_1
1	85	46	51	.62156
2	58	31	36	.37011
3	60	36	33	-422.034
4	84	48	49	.30724
5	58	49	37	156.697
6	77	43	43	.55381
7	73	40	42	.16529
8	82	43	50	-148.802
9	85	50	50	117.597
10	65	38	35	.56167
11	65	30	37	-.01842
12	72	45	40	.40696
13	79	41	45	113.928
14	82	42	47	.29399
15	68	39	43	-.21537
16	76	42	45	.49335
17	82	37	46	114.176
18	76	46	45	-.52231
19	72	45	44	.03658
20	65	40	38	-206.811
21	67	41	42	.88187
22	60	38	39	209.447
23	85	51	54	.92402
24	64	30	40	165.344
25	70	42	47	-267.702
26	60	32	35	-.13379
27	66	39	39	-.10240
28	84	44	51	-211.035
29	85	51	53	171.382
30	75	36	45	133.623
31	70	36	42	.32298
32	55	29	35	-238.830
33	70	39	41	-.26547
34	78	41	43	-139.898

35	62	39	44	122.036
36	72	44	42	-.31509
37	60	32	40	279.499
38	68	43	49	.56159
39	68	29	40	.30973
40	79	36	42	.33565
41	54	17	34	-349.613
42	82	45	47	-246.474
43	80	37	46	121.788
44	77	41	43	.29399
45	77	45	49	-.24924
46	67	39	42	-.35981
47	66	36	41	.44870
48	88	52	53	.08130
49	68	30	46	-.22564
50	75	40	44	150.627
51	79	40	48	-.44611
52	80	40	45	132.547
53	59	37	34	303.658
54	82	37	41	-147.758
55	75	43	47	-.49092
56	83	42	52	-255.386
57	75	38	46	-.82933
58	71	42	41	197.910
59	90	53	54	.94738
60	70	39	38	-.00268
61	74	43	48	264.557
62	67	33	40	242.510
63	88	49	50	-217.056
64	80	38	50	-.51991
65	81	39	45	-252.479
66	79	42	45	138.336
67	74	47	49	.11029
68	83	44	49	-222.564
69	81	47	50	-301.312
70	72	45	44	-.71686
71	64	33	41	-145.166
72	83	37	47	105.778
73	69	43	40	.05530
74	90	46	54	.01794
75	58	31	36	-.72473

76	60	36	36	.43545
77	84	48	50	-158.766
78	58	49	40	312.594
79	77	43	45	-.55378
80	73	40	44	-.64066
81	82	43	52	-253.813
82	87	50	51	-174.784
83	65	38	37	263.522
84	65	30	40	108.428
85	78	41	43	-.88184
86	62	39	44	122.815
87	72	44	41	191.094
88	60	32	40	-.06065
89	68	43	50	163.539
90	68	29	42	-.91331

Lampiran 7
Uji Validitas

Item	Skor	r _{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi			
1	0.656	0.361	Valid
2	0.604	0.361	Valid
3	0.879	0.361	Valid
4	0.571	0.361	Valid
5	0.658	0.361	Valid
6	0.562	0.361	Valid
7	0.879	0.361	Valid
8	0.566	0.361	Valid

Item	Skor	r _{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi			
9	0.862	0.361	Valid
10	0.514	0.361	Valid
11	0.854	0.361	Valid
12	0.788	0.361	Valid
13	0.585	0.361	Valid
14	0.824	0.361	Valid
15	0.813	0.361	Valid
16	0.918	0.361	Valid

Item	Skor	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan kerja			
17	0.810	0.361	Valid
18	0.502	0.361	Valid
19	0.920	0.361	Valid
20	0.840	0.361	Valid
21	0.907	0.361	Valid
22	0.879	0.361	Valid
23	0.839	0.361	Valid
24	0.898	0.361	Valid
25	0.878	0.361	Valid
26	0.932	0.361	Valid

27	0.942	0.361	Valid
28	0.863	0.361	Valid
29	0.930	0.361	Valid
30	0.893	0.361	Valid

Lampiran 8

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

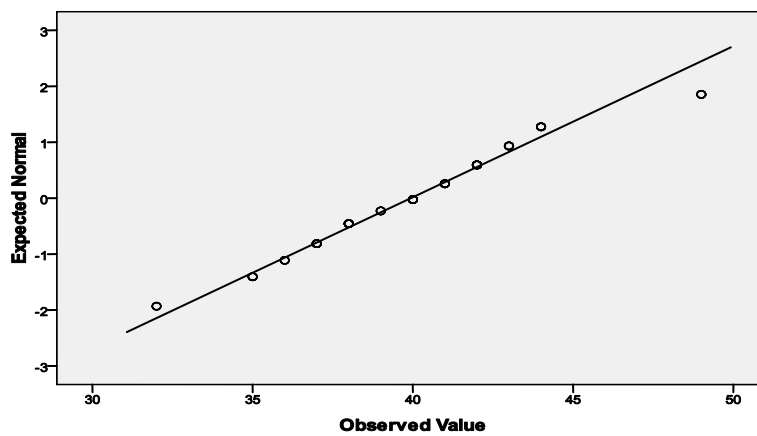
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	.088	93	.075	.961	93	.007
Konflik	.087	93	.083	.982	93	.211
Gaya kepemimpinan	.086	93	.083	.980	93	.157

a. Lilliefors Significance Correction

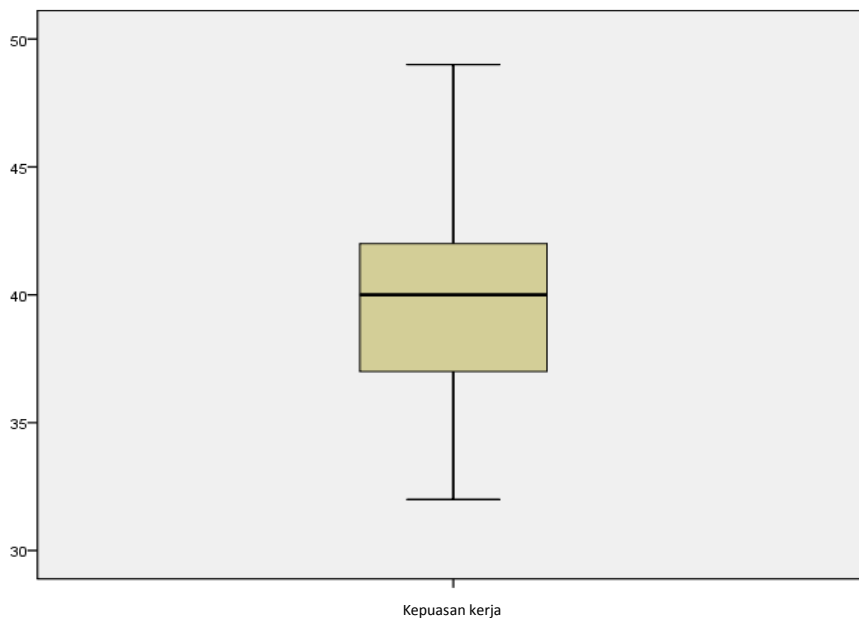
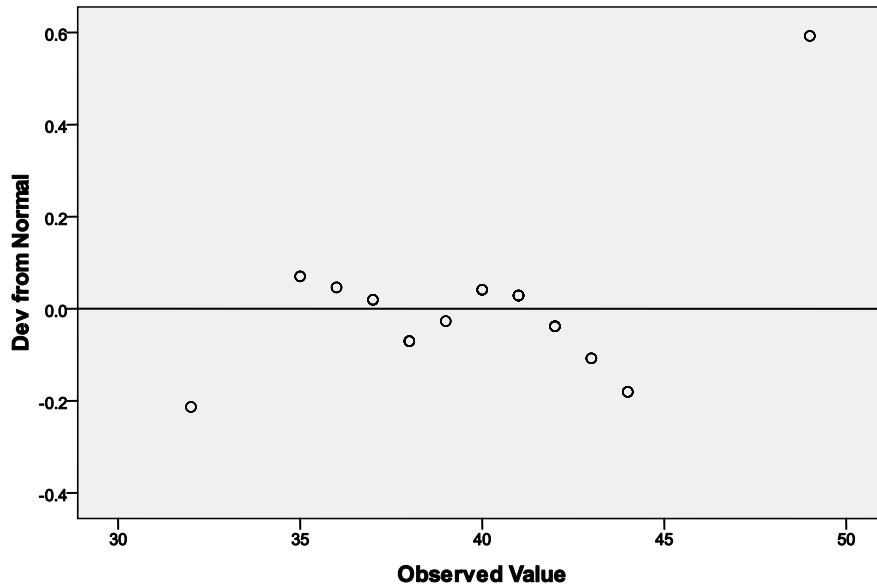
Lampiran 9

Output Uji Normalitas

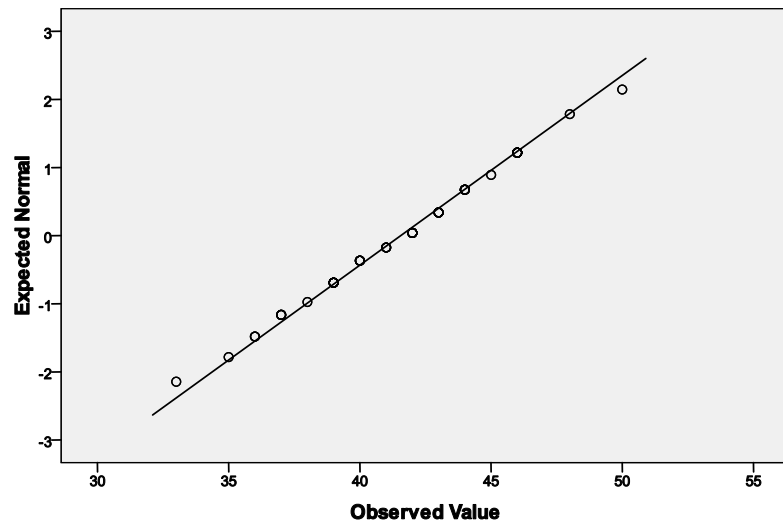
Normal Q-Q Plot of Kepuasan kerja



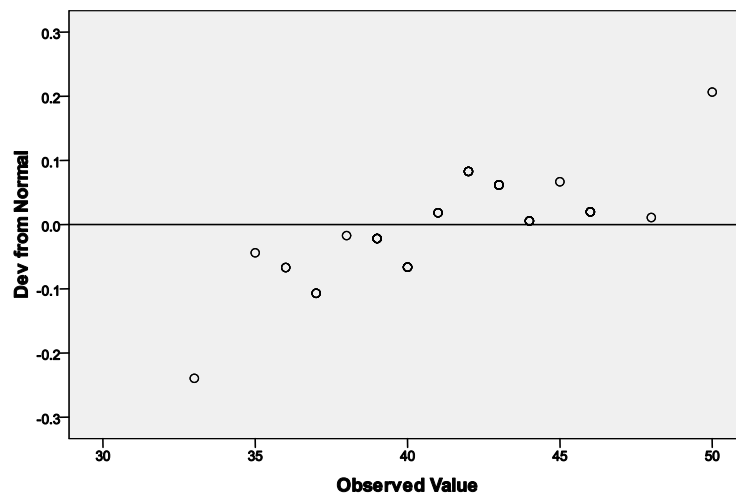
Detrended Normal Q-Q Plot of Kepuasan Kerja

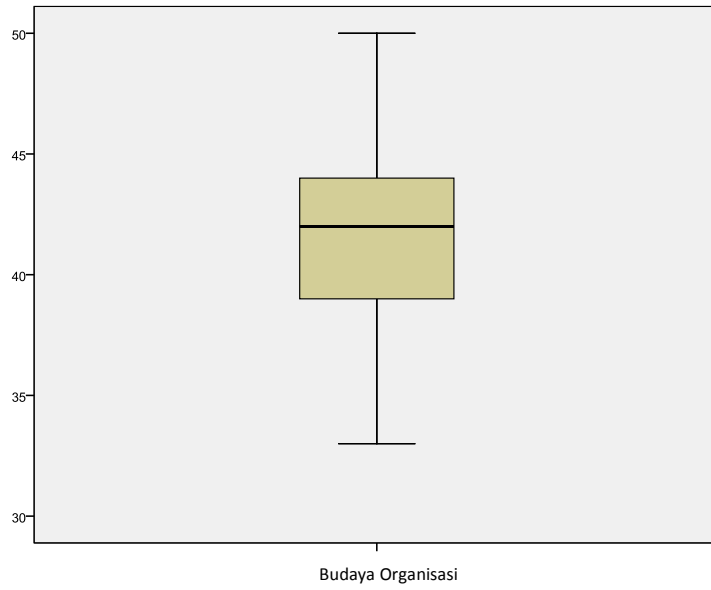


Normal Q-Q Plot of Budaya Organisasi

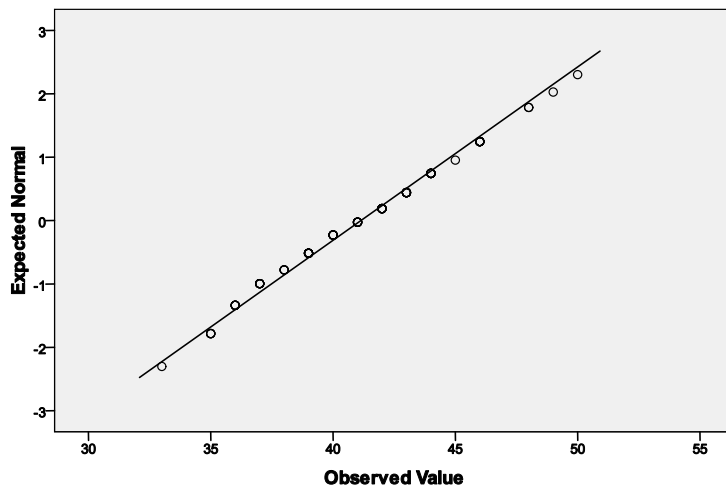


Detrended Normal Q-Q Plot of Budaya Organisasi

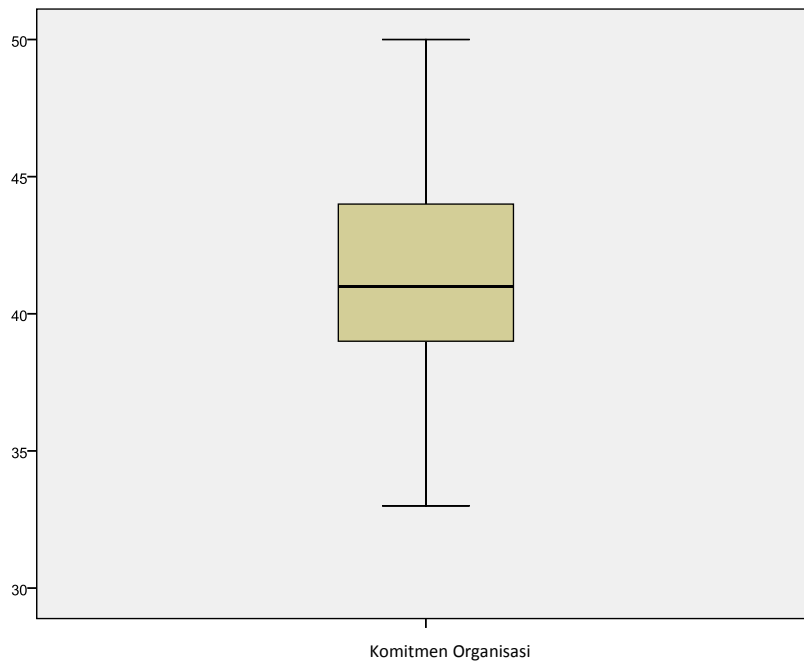
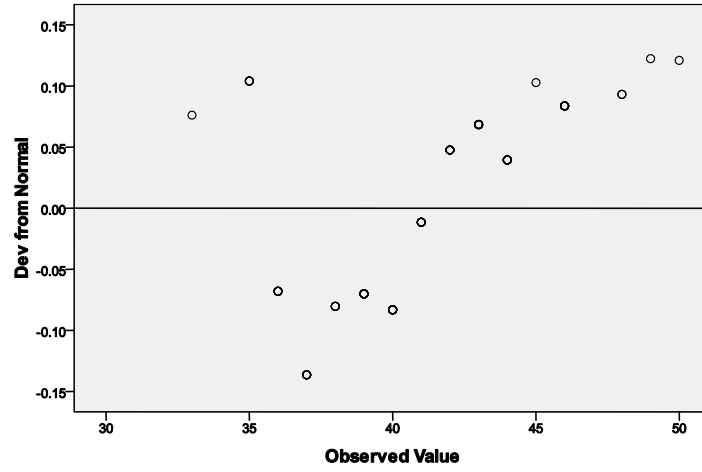




Normal Q-Q Plot of Komitmen Organisasi



Detrended Normal Q-Q Plot of Komitmen Organisasi



Lampiran 10

Hasil Uji Linearitas variabel Budaya Organisasi dengan kepuasan kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	359.611	19	18.927	1.348	.082
		Linearity	19.795	1	19.795	1.410	.000
		Deviation from Linearity	339.816	18	18.879	1.344	.087
		Within Groups	1025.184	73	14.044		
		Total	1384.796	92			

Lampiran 11

Hasil Uji Linearitas variabel Komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	293.155	18	16.286	1.104	.366
		Linearity	91.544	1	91.544	6.206	.001
		Deviation from Linearity	201.611	17	11.859	.804	.683
		Within Groups	1091.640	74	14.752		
		Total	1384.796	92			

Lampiran 12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	54.026	5.637		9.584	.000		
	Budaya organisasi	.039	.111	.044	.350	.727	.666	1.502
	Komitmen organisasi	.211	.093	.282	2.263	.026	.666	1.502

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Lampiran 13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Budaya organisasi	Komitmen organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.061	-.035
		Sig. (2-tailed)	.	.562	.741
		N	93	93	93
	Budaya organisasi	Correlation Coefficient	.061	1.000	-.612**
		Sig. (2-tailed)	.562	.	.000
		N	93	93	93
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	-.035	-.612**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.741	.000	.
		N	93	93	93

Lampiran 14

Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.057	2.895		22.469	.000
	Budaya organisasi	.116	.092	.520	7.149	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Lampiran 15

Hasil Analisis Determinasi untuk H₁

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.414	.453	1.873

Lampiran 16

Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.813	2.377		23.482	.000
	Komitmen organisasi	.192	.076	.257	2.538	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Lampiran 17

Hasil Analisis Determinasi untuk H₂

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.366	.356	1.870

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi

Lampiran 18

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.026	5.637		9.584	.000
	Budaya organisasi	.039	.111	.044	.350	.001
	Komitmen organisasi	.211	.093	.282	2.263	.026

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Lampiran 19

Hasil Analisis Determinasi untuk H₃

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.467	.447	1.788

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, budaya organisasi

Lampiran 20

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.303	2	46.651	3.251	.043 ^a
	Residual	1291.493	90	14.350		
	Total	1384.796	92			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

FAKULTAS EKONOMI

Gedung R Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telp : (021) 4721227, Fax : (021) 4706285
www.unj.ac.id/fe

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Hoshi Widiqdo
 2. No. Registrasi : 8215088058
 3. Program Studi : SI Manajemen
 4. Dosen Pembimbing I : Agung Wahyuni NIP. 19781127 2006041001
 5. Dosen Pembimbing II : Andi Paryadin NIP. 19781101 201012002
6. Judul Skripsi : *penjajuh budaya organisasi*
 7. Kohirman organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DPI	DP II
1	14 September 2013	Judul Skripsi	Penyebarkan kuisisioner dan visit	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	23 Januari 2013	Dimensi & latar belakang	penyusunan teori	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	4 Februari 2013	teori BAB II	revisi penulisan tesis	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	5 Maret 2013	latar belakang	operasional variabel dan menyebarkan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	9 April 2013	teori, kutipan & dimensi	pelaksanaan kuisisioner	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6					
7	7 Mei 2013	BAB IV & BAB V	penulisan & revisi		
8					
9	10 Mei 2013	isi & penulisan BAB IV	penulisan & tabel		
10					
11					
12					
13					
14					
SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Catatan :

- Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
- Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



HASBI WIDAGDO, lahir di Pemalang 24 Maret 1988 adalah anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Sudikno dan Suci Ningsih. Tempat tinggal di Komp. Bea & Cukai H7/3 RT/RW 006/007, Sukapura Kec. Cilincing. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 01 Pagi Sukapura tahun 2001, SMPN 231 Jakarta Utara tahun 2004, SMAN 92 Jakarta tahun 2007 dan saat ini sedang menjalankan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Penulis memiliki hobi olah raga khususnya futsal dan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler olahraga. Ikut aktif dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungan rumah seperti menjadi panitia acara karang taruna. Penulis juga aktif dalam kegiatan seminar yang diadakan kampus. Pada tahun 2012 penulis melaksanakan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di PT. Java Coconut Industri selama dua bulan di bagian *Human Resource Management (HRM)*.