

## Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gas Kima Prima Kencana

Surya Kelana Basri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tri Dharma Nusantara, Makassar

Muhammad Fahmi Razak

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tri Dharma Nusantara, Makassar

**Abstract.** *This study aims to see the effect of organizational commitment and organizational culture on employee job satisfaction at PT. Prima Kencana Kima Gas. This study uses qualitative and quantitative data as well as data sources, namely primary data with a sample of 42 people. The collected data were analyzed descriptively, meaning that the data obtained in the field was processed using the SPSS 22 application so as to provide a systematic understanding, then statistical calculations of determination, f-test and t-test were carried out. From the results of the regression calculation, a value of  $Y = 5,228 + 0,587 X_1 + 0,295 X_2$  is obtained. This value is the result of a correlation coefficient (r) of  $r = 0,514$  and a coefficient of determination ( $r^2$ ) of 0.717 (71.7). The result of this calculation is the F table test ( $20,606 > 2,85$ ) and the result is the calculation of the T test where  $t_{count} > t_{table}$  is ( $3,683 > 1,684$ ). These results state that there is a positive and significant relationship between organizational commitment and organizational culture on employee job satisfaction at PT. Prima Kencana Kima Gas.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Organizational Culture, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada perusahaan PT. Gas Kima Prima Kencana. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yaitu data primer dengan sampel sebanyak 42 orang. Data-data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif artinya data yang diperoleh di lapangan, diolah menggunakan aplikasi SPSS 22 sehingga memberikan pemahaman sistematis, selanjutnya diadakan perhitungan statistika determinasi, uji f dan uji t. Dari hasil perhitungan regresi didapatkan nilai sebesar  $Y = 5,228 + 0,587 X_1 + 0,295 X_2$ . Nilai ini hasil koefisien korelasi (r) sebesar  $r = 0,514$  dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,717 (71,7). Hasil ini perhitungan sebesar uji F tabel ( $20,606 > 2,85$ ) dan hasil ini perhitungan uji T dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar ( $3,683 > 1,684$ ). Hasil ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Gas Kima Prima Kencana.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

### LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintahan, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara baik-baiknya. Merasa mampu bersaing dengan trend meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia

juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Komitmen seseorang di dunia terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi pada setiap karyawan diantaranya beberapa karyawan memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa karyawan memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding dengan bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga masalah komitmen organisasi perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar hasil dari penelitian tersebut dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut. Sehingga proses dalam menciptakan komitmen organisasional adalah persepsi keadilan.

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, kebiasaan, dan filosofi yang dianut oleh anggota-anggotanya dan diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi perusahaan masih banyaknya karyawan yang belum mengerti berorganisasi adanya karyawan yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau atau tidak masuk kerja, masih ada karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Permasalahan ini secara langsung mempengaruhi kinerja menjadi menurun jika tidak diberikan sanksi. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila pada karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ” pada PT. Gas Kima Prima Kencana

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Simamora dalam Bintoro (2017:16) mengemukakan “manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penyandang, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja”.

Menurut Hamali (2016:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia agar efektif dan efisien. Berdasarkan dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengendalian serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Samsuddin (2018:64) mengemukakan bahwa komitmen organisasi: Adalah semua perasaan dan sikap karyawan (penerimaan individu) terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari kemauan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi.

Menurut Busro (2018:72) mengemukakan “komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi”.

### **Budaya Organisasi**

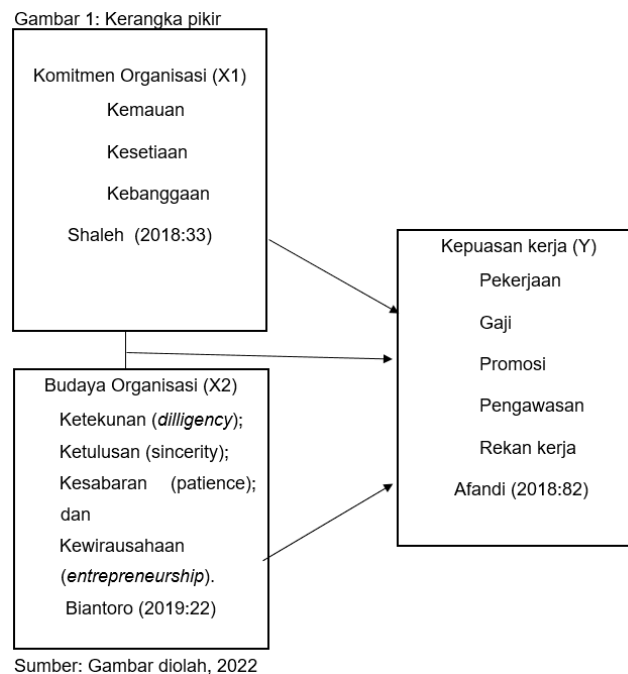
Menurut Syahril dan Ningrum (2021:56) menyatakan bahwa “budaya organisasi dapat dinyatakan sebagai satu sistem nilai-nilai, norma-norma berfungsi untuk mengendalikan serta mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam berinteraksi, berbuat dan berperilaku dalam organisasi”. Adapun menurut Robbins dalam Sulaksono (2015:2) menyatakan “budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain”.

## Kepuasan Kerja

Komponen perilaku merupakan perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi untuk waktu yang lama.

Menurut Hamali (2016:200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

## Kerangka Pikir



## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa:

1. Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Gas Kima Prima Kencana di Makassar. Jalan Kima No. 10 Kav. 3A, Maradekaya, Kec. Makassar, Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan, mulai bulan Januari sampai Maret 2023.

### **B. Jenis dan sumber data**

#### **1. Jenis data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Data kualitatif**

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari instansi baik secara lisan maupun tertulis dan dalam bentuk teknik pengumpulan data seperti wawancara, kuesioner, dan analisis data lain yang menunjang penelitian dalam hal ini karyawan yang berada dalam PT. Gas Kima Prima Kencana

##### **b. Data kuantitatif**

Data yang diperoleh dari instansi dalam bentuk angka berupa hasil dari perhitungan pengukuran misalnya umur karyawan, jumlah karyawan yang dapat menunjang penelitian pada PT. Gas Kima Prima Kencana

#### **2. Sumber data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai yang berisikan identifikasi responden dan keadaan sosial responden seperti: usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir seluruh pegawai pada PT. Gas Kima Prima Kencana

##### **b. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu dokumen, buku-buku pendukung, dan sumber referensi lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi (x1)	X1.1	0,495	0,3044	0,001	Valid
	X1.2	0,467	0,3044	0,002	Valid
	X1.3	0,536	0,3044	0,000	Valid
	X1.4	0,506	0,3044	0,001	Valid
	X1.5	0,543	0,3044	0,000	Valid
	X1.6	0,350	0,3044	0,023	Valid
	X1.7	0,563	0,3044	0,000	Valid
	X1.8	0,424	0,3044	0,005	Valid
	X1.9	0,639	0,3044	0,000	Valid
	X1.10	0,543	0,3044	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,457	0,3044	0,002	Valid
	X2.2	0,726	0,3044	0,000	Valid
	X2.3	0,744	0,3044	0,000	Valid
	X2.4	0,751	0,3044	0,000	Valid
	X2.5	0,554	0,3044	0,000	Valid
	X2.6	0,635	0,3044	0,000	Valid
	X2.7	0,761	0,3044	0,000	Valid
	X2.8	0,571	0,3044	0,000	Valid
	X2.9	0,548	0,3044	0,000	Valid
	X2.10	0,761	0,3044	0,000	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,509	0,3044	0,001	Valid
	Y.2	0,655	0,3044	0,000	Valid
	Y.3	0,547	0,3044	0,000	Valid
	Y.4	0,737	0,3044	0,000	Valid
	Y.5	0,539	0,3044	0,000	Valid
	Y.6	0,488	0,3044	0,001	Valid
	Y.7	0,592	0,3044	0,000	Valid
	Y.8	0,463	0,3044	0,002	Valid
	Y.9	0,537	0,3044	0,000	Valid
	Y.10	0,543	0,3044	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 1 menjelaskan bahwa, hasil perhitungan r hitung semua lebih besar yaitu  $df = (n - 2)$  yaitu  $42 - 2 = 40$  dan  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,3044 dan nilai signifikan  $< 0,05$  hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel diatas adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah pertanyaan	Cronbach's Alpha	Instrumen	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	10	0,678	0,06	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	10	0,849	0,06	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	10	0,747	0,06	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2 menjelaskan bahwa, tabel output tersebut dapat kita ketahui nilai reliabilitas (cronbach's alpha) tiap variabel. Untuk variabel komitmen organisasi (X1) nilai cronbach's alpha adalah 0,678 yang mengandung arti reliabilitas diterima, variabel budaya organisasi (X2) nilai cronbach's alpha adalah 0,849 yang berarti reliabilitas diterima dan variabel kepuasan kerja (Y) nilai cronbach's alpha adalah 0,747 yang mengandung arti reliabilitas diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel yang diteliti maka tidak terdapat variabel yang tidak reliabel. Semuanya reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas dari 0,06 yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan yang handal

Untuk mengetahui hasil pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gas Kima Prima Kencana, maka penulis menggunakan metode analisis secara statistik yaitu analisis regresi berganda. Komitmen organisasi dan budaya organisasi dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi dan kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai variabel yang dipengaruhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,228	5.827		.897	.375
	KOMITMEN ORGANISASI (X1)	.587	.159	.505	3.683	.001
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.295	.138	.293	2.137	.039

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Output spss, 2023

Tabel 3 menjelaskan bahwa, diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5.228 + 0,587 X_1 + 0,295 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5.228 menunjukkan bahwa nilai Y (kepuasan kerja karyawan) sebelum dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi adalah positif sebesar 5.228.

2. Koefisien  $b_1 = 0,587$  menunjukkan peningkatan 1 skor komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,587 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
3. Koefisien  $b_2 = 0,295$  menunjukkan peningkatan 1 skor budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,295 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.498	2.172

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

Sumber: Output spss, 2022

Tabel 4 menjelaskan bahwa, nilai R Square sebesar 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51,4% kinerja karyawan PT. Gas Kima Prima Kencana dipengaruhi variabel independen komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 48,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji T (Parsial)

**Tabel 5 Uji T**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel (5\%)}$	Sig
Komitmen Organisasi	3.683	1,684	0,001
Budaya Organisasi	2.137	1,684	0,039

$$T_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$T_{tabel} = (0,05/2; 22-2-1)$$

$$T_{tabel} = (0,005; 19)$$

$$T_{tabel} = 1,684$$

Sumber: Output SPSS, 2022



Tabel 5 menjelaskan bahwa, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Variabel komitmen organisasi (X1)

Hasil pengujian uji t untuk variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,683, sementara variabel ini dalam tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,684. Hal ini berarti bahwa t hitung ( $3,683 > t$  tabel (1,684) dan memiliki nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) artinya  $H_a$  diterima.

2) Variabel budaya organisasi (X2)

Hasil pengujian uji t untuk variabel budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,137, sementara variabel ini dalam tabel distribusi 5% t-tabel sebesar 1,684. Hal ini berarti bahwa t-hitung ( $2,137 > t$ -tabel (1,684) dan memiliki nilai signifikan  $0,039 < 0,05$ . Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) artinya  $H_a$  diterima

### Uji F (Simultan)

**Tabel 6 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.360	2	97.180	20.606	.000 <sup>b</sup>
	Residual	183.926	39	4.716		
	Total	378.286	41			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI(X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)						

Sumber: Output spss, 2023

Tabel 6 menjelaskan bahwa, diketahui nilai signifikan (sig) dari *output anova* adalah 0,000. Artinya diketahui nilai signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan adalah  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis diterima, artinya bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uji f dari tabel diatas ditunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $20,606 > F_{tabel}$  sebesar  $0,324$  dan berada pada taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi (x1) dan budaya organisasi (x2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Gas Kima Prima Kencana .

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil uji f variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji F hitung  $> F$  tabel ( $7,944 > 0,352$ ) dengan sig f  $0,003 < 0,05$ , dengan demikian variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji t variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t-hitung  $> t$ -tabel ( $3,683 > 1,684$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji t variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $2,137 > 1,684$ ) dan nilai signifikan  $0,039 < 0,05$ , dengan demikian variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Adapun hasil kesimpulan yang saya teliti dari variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan jumlah responden 42 orang dan 10 pertanyaan tentang Komitmen organisasi dengan persentase 84,23% yang termasuk ke dalam kategori kriteria sangat baik, dan juga 10 pertanyaan tentang Budaya Organisasi yang memperoleh jumlah persentase 85,52% yang termasuk kedalam kategori kriteria sangat baik, dan pada variabel kepuasan kerja hasil dari jawaban responden yang berjumlah 42 dengan 10 pertanyaan tentang Kinerja memperoleh

persentase 85,14% yang berarti jumlahnya termasuk kedalam kriteria sangat baik. Berikut kesimpulan hasil dari penelitian ini;

### **1. Hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan**

Dimana hasil analisis ini, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai t- hitung  $3.683 > t\text{-tabel } 1.684$  dengan tingkat signifikan  $0.001 < 0,05$

### **2. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan**

Dimana hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yang nilai t- hitung  $2.137 > t\text{-tabel } 1.684$  dengan tingkat signifikan  $0,039 < 0,05$ .

### **3. Hasil analisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Dimana hasil analisis ini, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai f- hitung  $20.606 > 0.324$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gas Kima Prima Kencana, sangat berpengaruh signifikan.

### **Saran**

Hasil analisis penelitian ini dapat diberikan saran dan masukan sebagai berikut:

1. Sebaiknya seorang pemimpin harus mencontohkan bagaimana komitmen organisasi yang baik agar budaya organisasi yang ada bisa membantu meningkatkan kinerja karyawannya
2. Sebaiknya seorang pemimpin bisa lebih memperhatikan karyawannya agar dapat menjalin ikatan antara atasan dengan bawahan.
3. Perlu diperhatikan bagi karyawan harus banyak memperhatikan keselamatan dalam bekerja dan tetap mengikuti protokol yang ada.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Bintoro, Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Samsuddin, Harun. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Griya Kebonagung. Siduarjo.
- Sulaksono, Hari. (2016). Budaya Organisasi dan Kinerja. CV. Budi Utama. Magetan.
- Syahril, & Ningrum, Tia, Ayu. 2021. Perilaku dan Budaya Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.