

Effect Of Culture And Job Satisfaction On Organizational Commitment

Efek Budaya Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasi

Maratul Aliyah¹, Anwar Mansyur²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

Maratulaliyah0512@gmail.com¹, a.n.mansyur@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of employee culture and job satisfaction on organizational commitment. The object of research in this writing is PT. Prosperous Sunindo Trada Semarang. The sample in this study was 100 respondents with a purposive sampling method. The analysis technique uses multiple regression analysis. The results of the research are: (1) Organizational culture has a positive effect on organizational commitment, meaning that the better the organizational culture, the higher organizational commitment. (2) Job satisfaction has a positive effect on organizational commitment, meaning that the level of job satisfaction is high, organizational commitment is also high.

Keywords : Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya karyawan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Obyek penelitian dalam penulisan ini adalah PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya adalah : (1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya tingkat kepuas kerja tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa SDM maka sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan (Mangkunegara, 2015).

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui komitmen organisasi yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan komitmen iorganisasi yang baik. Pentingnya memperhatikan komitmen organisasi karyawan sebab karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkan komitmen organisasi yang baik (Robbins dan Judge, 2016)

Komitmen organisasi (*organizational icommitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Menurut Greenberg dan Baron (2003), karyawan iyang memiliki komitmen organisasi yang tinggi

adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

(Robbins dan Judge, 2016) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan karyawan tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang membantu orang dalam suatu organisasi memahami tindakan mana yang dipertimbangkan dapat diterima dan yang dianggap tidak dapat diterima (Cameron & Quinn, 2011). Ini adalah kumpulan nilai khusus dan norma-norma yang dimiliki bersama oleh orang-orang dan kelompok-kelompok di organisasi dan yang mengontrol cara mereka berinteraksi satu sama lain dan dengan pemangku kepentingan di luar organisasi.

Budaya Organisasi dibentuk oleh beberapa elemen yang membentuk pola atau model interpretasi. Unsur-unsur ini meliputi prosedur idan standar formal dan informal. Mereka juga memasukkan cerita, kode perilaku, ritual, tugas, sistem pembayaran, di antara unsur-unsur lainnya (Martin & Bennett, 1996). Menurut (Schein, 2009), Budaya Organisasi merupakan hasil idari pengalaman yang dijalani dan dipelajari oleh suatu kelompok, dari situasi di mana imereka entah bagaimana harus menangani masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal mereka, dan yang bekerja cukup baik untuk dianggap valid idan ditransmisikan ke anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir dan perasaan terkait dengan masalah tersebut.

Penelitian mengenai budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Eunjoo; Jiyoung dan Miye, 2008), (Won Lee, Sook Eo, dan Soo Ha, 2014) serta (Batugal dan Tindowen, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah salah satu konstruksi yang paling banyak dipelajari di bidang manajemen penjualan (Brown & Peterson, 1994). (Locke, 1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai 'keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang'. Definisi serupa diberikan oleh (Wood & Johnson, 2003) yang menganggap kepuasan kerja sebagai "sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang aspek intrinsik dan/ atau ekstrinsik dari pekerjaannya".

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Eunjoo, Jiyoung dan Miye, 2008), (Katsikea, Theodosiou, Perdikis dan Kehagias, 2011) serta Jigjiddorj, Zanabazar, Jambal dan Semjid (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Sejalan dengan uraian di atas, PT. Sejahtera Sunindo Trada merupakan perusahaan Authorizer Dealer resmi mobil Suzuki Semarang untuk wilayah Jawa Tengah juga berupaya meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasional PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang yaitu menurunnya komitmen pada diri karyawan, hal ini ditandai dengan tingkat penjualan berbagai mobil Zusuki tidak pernah tercapai target yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Maka PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang perlu meningkatkan komitmen organisasi para karyawan melalui variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasi

(Yukl, 2015) menyatakan komitmen organisasi merupakan persetujuan karyawan terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk

menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

(Robbins dan Judge, 2016) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan karyawan tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain efikasi diri, lingkungan kerja, dan pemberdayaan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai komitmen afektif yang mewakili keinginan kuat seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu ketika ada kesempatan untuk berganti pekerjaan (Aggarwal & Sridar, 1993). Atau, komitmen organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu memiliki keyakinan yang kuat dalam tujuan organisasi, bersedia untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Katsikea, Theodosiou, Perdikis, dan Kehagias, 2011) menyatakan, semua organisasi ingin memiliki karyawan yang berkomitmen karena komitmen tinggi mengarah pada pergantian yang lebih rendah dan peningkatan kinerja. Komitmen organisasi sangat diinginkan dalam kasus manajer penjualan ekspor, karena tugas pekerjaan dan tanggung jawab personel ini secara signifikan lebih kompleks, sulit dan menantang daripada rekan-rekan mereka yang beroperasi dalam konteks penjualan domestik. Akibatnya, rasio omset di antara manajer penjualan ekspor secara signifikan lebih tinggi.

(Katsikea, Theodosiou, Perdikis, & Kehagias, 2011) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi adalah :

1. Membicarakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi yang hebat
2. Menemukan bahwa nilai-nilai organisasi sangat mirip
3. Bangga memberi tahu orang lain bagian dari organisasi ini
4. Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam hal kinerja
5. Senang bahwa memilih organisasi ini untuk bekerja
6. Sangat peduli dengan organisasi ini
7. Organisasi ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang memungkinkan untuk bekerja
8. Mendapatkan rasa pencapaian dari pekerjaan
9. Merasakan pertumbuhan dan perkembangan pribadi dalam pekerjaan
10. Mendapatkan perasaan terstimulasi dan rasa keterlibatan yang menantang dalam pekerjaan
11. Bersedia melakukan banyak upaya di luar yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini menjadi sukses
12. Menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar tetap bekerja untuk organisasi ini

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang berlaku dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pola dan kebiasaan yang berbeda. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dan keyakinan mendasar yang dipegang oleh karyawan organisasi, kemudian dikembangkan dan diturunkan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019; Miller, 2006). Oleh karena itu, ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan berdampak pada ketidakpuasan mereka dalam menghadapi pekerjaannya dan tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka.

(Edison, 2016), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya organisasi adalah suatu sistem bersama dari tindakan, nilai keyakinan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi keyakinan yang ada dalam perilaku anggota organisasi Schermerhorn, 2012 dalam (Najih & Mansyur, 2022).

Menurut Trice dan Bayer (dalam Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang, namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama. Menurut (Paais dan Pattiruhu, 2020) bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Visi dan misi perusahaan selalu dijalankan dengan baik oleh organisasi dan dipatuhi oleh seluruh elemen perusahaan
2. Ada kepercayaan pada pimpinan
3. Adanya pembagian kerja yang adil, merata dan profesional
4. Lingkungan kerja yang kondusif dan homey

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu konstruksi yang paling banyak dipelajari di bidang manajemen penjualan (Brown & Peterson, 1994). Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Definisi serupa diberikan oleh Wood & Johnson, (2003) yang menganggap kepuasan kerja sebagai "sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang aspek intrinsik dan/atau ekstrinsik dari pekerjaannya". Kepuasan kerja, karyawan terhadap pekerjaannya, apakah bahagia/suka ataupun tidak bahagia/tidak suka selaku hasil interaksi karyawan dengan area pekerjaannya ataupun selaku hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya (Fatmanengsih dan Masyur, 2022).

(Robbins dan Judge, 2016) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbedabeda pula tinggi rendahnya kepuasan ikerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hasibuan (2017) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

- A. Kepuasan dengan pekerjaan secara keseluruhan
 - 1) Pekerjaan yang memberi rasa pencapaian
 - 2) Pekerjaan yang menyenangkan
 - 3) Pekerjaan yang memuaskan
 - 4) Melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaan
- B. Kepuasan dengan sesama pekerja
 - 1) Bekerja dengan sangat ramah
 - 2) Bekerja dengan saling membantu ketika seseorang tertinggal atau mendapat kesulitan
 - 3) Rekan kerja menyenangkan
 - 4) Rekan kerja yang egois
- C. Kepuasan dengan pengawasan
 - 1) Manajer langsung up to
 - 2) Manajer selalu adil dalam berurusan dengan bawahan
 - 3) memberi pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik

- 4) Manajer langsung memenuhi janjinya
- D. Kepuasan dengan kebijakan dan dukungan perusahaan
- 1) Manajemen bersifat progresif
 - 2) Manajemen puncak benar-benar tahu tugasnya
 - 3) Perusahaan ini beroperasi secara efisien dan lancar
 - 4) Manajer penjualan ekspor di perusahaan saya menerima dukungan yang baik dari kantor pusa
- E. Kepuasan dengan pelanggan
- 1) Pelanggan memenuhi janji mereka
 - 2) Pelanggan dapat dipercaya
 - 3) Pelanggan setia
 - 4) Pelanggan mengerti

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang berlaku dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pola dan kebiasaan yang berbeda. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dan keyakinan mendasar yang dipegang oleh karyawan organisasi, kemudian dikembangkan dan diturunkan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019; Miller, 2006). Oleh karena itu, ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan berdampak pada ketidakpuasan mereka dalam menghadapi pekerjaannya dan tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian mengenai budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Eunjoo; Jiyong dan Miye (2008), Won Lee, Sook Eo, dan Soo Ha (2014) serta Batugal dan Tindowen (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Bukti-bukti empiris inilah yang membuat peneliti membangun hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

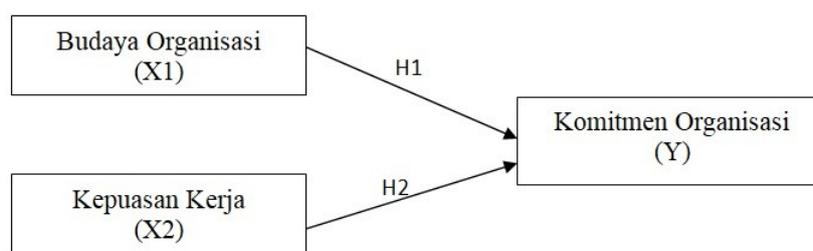
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah salah satu konstruksi yang paling banyak dipelajari di bidang manajemen penjualan (Brown & Peterson, 1994). Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Definisi serupa diberikan oleh Wood & Johnson, (2003) yang menganggap kepuasan kerja sebagai "sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang aspek intrinsik dan/atau ekstrinsik dari pekerjaannya".

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Eunjoo; Jiyong dan Miye (2008), Katsikea; Theodosiou; Perdakis dan John Kehagias (2011)serta Jigjiddorj; Zanabazar; Jambal dan Semjid (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Bukti-bukti empiris inilah yang membuat peneliti membangun hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Metode Grafis Penelitian



Gambar 1. Metode Grafis

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bagian Penjualan PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang yang berjumlah 105 orang. Teknik ini dengan pendekatan *purposive sampling* dimana sampel yang diambil berdasar kriteria dan pertimbangan yang ditentukan. Sampel tersebut harus memenuhi beberapa kriteria yaitu: Kriteria sampel adalah karyawan bagian penjualan yang memiliki pendidikan minimal SMA dan karyawan tetap, dengan jumlah sampel 100 responden.

4. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevaliditan instrumen dalam suatu kuesioner. Instrumen ini dikatakan valid apabila nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*. (*KMO*) > 0,5 dan nilai komponen matriks (*loading of factor*) > 0,4. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS (*Statistical Pacage for Social Science*) versi 24.0 yang ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Indikator	<i>loading of factor</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (Y)	0,617	X1.1	0,747	Valid
		X1.2	0,634	Valid
		X1.3	0,626	Valid
		X1.4	0,919	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,599	X2.1	0,760	Valid
		X2.2	0,767	Valid
		X2.3	0,803	Valid
		X2.4	0,801	Valid
		X2.5	0,756	Valid
		X2.6	0,768	Valid
		X2.7	0,681	Valid
		X2.8	0,612	Valid
		X2.9	0,667	Valid
		X2.10	0,753	Valid
		X2.11	0,906	Valid
		X2.12	0,861	Valid
Komitmen Organisasi		X2.13	0,581	Valid
		X2.14	0,846	Valid
		X2.15	0,837	Valid
		X2.16	0,828	Valid
		X2.17	0,824	Valid
		X2.18	0,723	Valid
		X2.19	0,894	Valid
		X2.20	0,781	Valid
		Y.1	0,886	Valid

Variabel	Nilai KMO	Indikator	loading of factor	Keterangan
(X3)	0,637	Y.2	0,781	Valid
		Y.3	0,714	Valid
		Y.4	0,836	Valid
		Y.5	0,813	Valid
		Y.6	0,742	Valid
		Y.7	0,521	Valid
		Y.8	0,902	Valid
		Y.9	0,734	Valid
		Y.10	0,510	Valid
		Y.11	0,925	Valid
		Y.12	0,831	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dapat disimpulkan kalau variabel yang digunakan memiliki KMO 0,05 yang menunjukkan kriteria kecukupan ilustrasi sudah terpenuhi sehingga analisis aspek bisa dicoba. Sebaliknya buat indikator-indikator seluruh variabel memiliki skor loading factor 0,05 sehingga seluruh penanda dinyatakan bvalid serta layak digunakan (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi	0,710	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,744	> 0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,917	> 0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 diatas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) memiliki Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) adalah realibel (Ghozali, 2018).

Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah tabel hasil dari Regresi Linier Berganda.

Tabel 4 : Regresi Linier Berganda

Keterangan	H1	H2
Koefisien Determinasi		0,682
Uji F (signifikansi)		0,000
Uji t	Beta	0,550
	Sig.	0,000
Kesimpulan	Diterima	Diterima

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan keterangan nilai adjusted R² adalah 0,682, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 68,2 %. Seangkan sisanya 31,8 % (100% - 68,2%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model (Ghozali, 2018).

Uji F

Uji F merupakan pengujian signifikansi kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap

variabel dependen (Ghozali, 2018), Kriterianya dengan probabilitas $< 0,05$ (5%) yang berarti dapat dilakukan model fit dan layak digunakan. Berdasarkan tabel 5 dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti model fit dan layak digunakan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan table 4 uji parsial ini dimanfaatkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial) pada taraf penerimaan hipotesis $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

1. Hipotesis ini dapat dilihat skor signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maknanya bahwa hipotesis 1 diterima, ini bermaksud bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sementara pengaruh tersebut yakni positif dengan standarized coefficient sebesar 0,550. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi.
2. Hipotesis ini dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maksud ibahwa hipotesis 2 diterima, ini bermakna bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sementara pengaruh tersebut ialah positif dengan standarized coefficient sebesar 0,427. Berlandaskan uji t dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Temuan sesuai dengan dukungan teoritis dan temuan empiris yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya Eunjoo, Jiyoung dan Miye (2008), Won Lee, Sook Eo, dan Soo Ha (2014) serta Batugal dan Tindowen (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Budaya Organisasi merupakan hasil dari pengalaman yang dijalani dan dipelajari oleh suatu kelompok, dari situasi di mana mereka entah bagaimana harus menangani masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal mereka, dan yang bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan ditransmisikan ke anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir dan perasaan terkait dengan masalah tersebut (Schein, 2009). Oleh karena itu, Jika budaya organisasi semakin baik, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan, karena dengan budaya organisasi yang baik senantiasa akan selalu meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Temuan sesuai dengan dukungan teoritis dan temuan empiris yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya Eunjoo; Jiyoung dan Miye (2008), Katsikea; Theodosiou; Perdikis dan Kehagias (2011) serta Jigjiddorj; Zanabazar; Jambal dan Semjid (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah salah satu konstruksi yang paling banyak dipelajari di bidang manajemen penjualan (Brown & Peterson, 1994). Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Menurut Wood & Johnson, (2003) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karenanya, semakin tinggi kepuasan kerja para karyawan bagian penjualan maka akan semakin meningkat komitmen organisasi para karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya tingkat kepuas kerja tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi pada karyawan bagian penjualan PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang.

Hasil pembahasan di bab sebelumnya, maka saran yang diajukan adalah : Diharapkan agar manajemen PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang benar-benar memperhatikan budaya organisasi yang sudah diciptakan di perusahaan agar visi dan misi didalam budaya ini tersampaikan dengan baik kepada seluruh karyawan dan melakukan berbagai kegiatan- kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap budaya yang ada serta melatih karyawan mengimplementasikan budaya yang ada agar budaya ini tidak hanya dipahami tetapi dijalankan dan diimplementasikan dengan baik dan benar oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai ditandai dengan meningkatnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan komitmen organisasi yang fektif karyawan terhadap perusahaan. PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang lebih memberikan arahan, bimbingan, dorongan sekaligus sebagai teman yang bersahabat serta tidak segan memberi penghargaan/reward bagi karyawan yang berprestasi, perusahaan harus lebih meningkatkan rasa kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi dari karyawan, melibatkan dalam setiap kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Gaji, pemberian honorarium dilaksanakan dengan seadil-adilnya sesuai dengan besarnya jasa maupun prestasi yang telah diberikan karyawan.

Daftar Pustaka

- Aggarwal, S., & Sridar N., R. (1993). Affective Organizational Commitment of Salespeople : An Expanded Model. *Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol XIII*.
- Batugal, M. L. C., & Tindowen, D. J. C. (2019). Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research, 7(11)*, 2432–2443.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on salesperformance and job satisfaction. *Journal of Marketing, 58(2)*, 70–80.
- Cameron S., K., & Quinn E., R. (2011). *Diagnosing and Changin Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework* (Third Edit). Joh Wiley & Sons, Inc.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Eunjoo, L., Jiyoung, H., & Miye, K. (2008). Types of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *J Korean Acad Nurs Admin, Vol. 14(No.1)*, 5–12.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, 2(1)*, 115–122.
- Fatmanengsih, C., & Mansyur, A. (2022). Kepuasan Kerja: Peran Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(4)*, 2219–2228.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behaviour in Organizations* (Eight Edit). Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

- Ji-Won, L., Yong-Sook, E., & Young-Soo, H. (2014). Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focused on Small to Medium Sized Hospital. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(3), 75–87.
- Jigjiddorj, S., Zanabazar, A., Jambal, T., & Samjid, B. (2021). Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment. *SHS Web of Conferences*, Vol. 90.
- Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 46(2), 221–233.
- Lee, J.-W., Eo, Y.-S., & Ha, Y.-S. (2014). Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focused on Small to Medium Sized Hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(3), 75–87.
- Limaj, E., & Bernroider, E. W. . (2019). The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs. *Journal of Business Research*, 94, 137–153.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ran McNally.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martin, C. L., & Bennett, N. (1996). The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Group & Organization Management*, 21(1), 84–104.
- Miller, D. (2006). Strategic human resource management in department stores: An historical perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13(2), 99–109.
- Najih, S., & Mansyur, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 347-354.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2009). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass.
- Wood, J., & Johnson, J. (2003). The Relationship between Role Conflict, Role Ambiguity, and Work-Family Conflict with Various Aspects of Job Satisfaction and Gender Moderation Effects. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 2, 99–113.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Indeks.