

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN
WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

Muhammad Anas Ma'ruf

11408144066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN WAROENG
SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD ANAS MA'RUF
11408144066



Disetujui

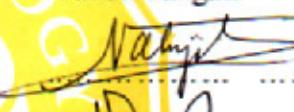
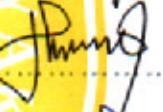
Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink.

M. Lies Endarwati, M.Si
NIP. 196107111988122001

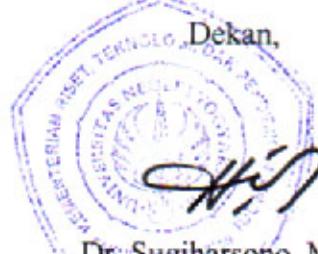
PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA*" yang disusun oleh Muhammad Anas Ma'ruf. NIM 11408144066 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Oktober 2016 dan dinyatakan lulus.

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan | Tanggal |
|------------------------------------|--------------------|---|--------------|
| Prof. Dr. Nahiyyah J. Faraz, M.Pd. | Ketua Penguji |  | 17 / 10 / 16 |
| M. Lies Endarwati, M.Si. | Sekretaris Penguji |  | 18 / 10 / 16 |
| Farlianto, MBA. | Penguji Utama |  | 17 / 10 / 16 |

Yogyakarta, 19 Oktober 2016

Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, M. Si.
NIP. 19550328 198303 1 0028

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Anas Ma'ruf

NIM : 11408144066

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN

KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN

ORGANISASIONAL KARYAWAN WAROENG

SPESIAL SAMBAL"

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri, sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Anas Ma'ruf".

Muhammad Anas Ma'ruf
NIM. 11408144066

MOTTO

“Bersyukur adalah penawaran terbaik bagi kegundahan akan ketidakmampuan rasa dan pikiran menerima kenyataan.”

(Muhammad Anas Ma'ruf)

“If you say do not believe you can do it then you have no chance at all.”

(Arsene Wenger)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Sudarsin dan Ibu Sudariyah, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, bimbingan, dan dukungan sampai saat ini.
3. Fatiha Khairunnisa', kakak tercinta yang selalu memberikan nasihat dan doa yang terbaik.
4. Almarhumah Lina Nur Lathifah yang selalu memberikan dukungan dalam setiap langkah hidup saya.
5. Sahabat-sahabat saya; Desta, Ridho, Sabdo, Manda, Risqon, Ikhsan, Titis, Rika, Dayat, Dana, Rere, Azmi, Adhit, Buyung, Rajib, Enggal, Haryo, Arief, Desti, Mas Theo, Tegar, Ipung, Hasan. Terima kasih atas tekanan, dukungan dan bantuan kalian.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA

Oleh:

Muhammad Anas Ma'ruf

NIM: 11408144066

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Budaya organisasi di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. (2) Kepuasan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. (3) Komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. (4) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. (5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. (6) Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal asosiatif pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara sampel jenuh.. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada taraf 0,001 terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan β sebesar 0,513 dan $p=0,000$, kontribusi budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar (ΔR^2) 0,243; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada taraf 0,05 terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan β sebesar 0,213 dan $p=0,034$, kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar(ΔR^2) 0,044; (3) Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi budaya organisasi dengan β sebesar 0,512 dan $p=0,000$, kepuasan kerja dengan β 0,210 dan $p=0,015$. Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,286. Hal ini berarti kemampuan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi variabel komitmen organisasional adalah sebesar 28,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

**THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE AND JOB SATISFACTION
TO EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WAROENG
SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA**

By:
Muhammad Anas Ma'ruf
NIM. 11408144066

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) Organization culture of Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta; (2) Employee's job satisfaction of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta; (3) Employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal; (4) The effect of organization culture on employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta; (5) The effect of job satisfaction on employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta; (6) The effect of organization culture and job satisfaction on employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

The sample in this study were 100 employees of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. The data collection technique used was questionnaire. The data analysis technique used was multiple regression.

*The results of this study indicated that: (1) There was positive and significant relationship between organization culture on employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta in the amount of (β) 0,513 (** $p<0,001$; $p=0,000$), with the contribution of organization culture on employee's organizational commitment in the amount of (ΔR^2) 0,243; (2) There was positive and significant relationship between job satisfaction on employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta in the amount of (β) 0,213 (* $p<0,05$; $p=0,034$), with the contribution of job satisfaction on employee's organizational commitment in the amount of (ΔR^2) 0,044; (3) There was positive and significant influence between the variables of organization culture and job satisfaction on employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta in the amount of organization culture (β) 0,512 (** $p<0,001$; $p=0,000$) and job satisfaction (β) 0,210 (* $p<0,05$; $p=0,015$). The influence of organization culture and job satisfaction to employee's organizational commitment of the Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta (ΔR^2) 0,286*.*

Keywords: Organization Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Allah SWT, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta” dengan lancar dan baik.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerandahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu, bimbingan dan masukan-masukan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Farlianto, MBA., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.

6. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., selaku Ketua Penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Kedua Orang Tua dan Mbak Nisa' yang selalu memberikan nasihat, doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2011-2016 Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaiannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis,



Muhammad Anas Ma'ruf
NIM. 11408144066

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| Abstrak | vii |
| Abstract | viii |
| Kata Pengantar | ix |
| Daftar Isi | xi |
| Daftar Tabel | xiii |
| Daftar Gambar | xiv |
| Daftar Lampiran | xv |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan Masalah | 6 |
| D. Rumusan Masalah | 6 |
| E. Tujuan Penelitian | 7 |
| F. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II: KAJIAN TEORI | 9 |
| A. Landasan Teori | 9 |
| 1. Komitmen Organisasional Karyawan | 9 |
| 2. Budaya Organisasi | 20 |
| 3. Kepuasan Kerja | 26 |
| B. Penelitian yang Relevan | 31 |
| C. Kerangka Pikir | 32 |
| D. Paradigma Penelitian | 34 |

| | |
|---|-----------|
| E. Hipotesis Penelitian | 34 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 35 |
| A. Desain Penelitian | 35 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |
| C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 35 |
| D. Populasi dan Sampel | 37 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| F. Instrumen Penelitian | 38 |
| G. Uji Coba Instrumen Penelitian | 40 |
| H. Teknik Analisis Data | 48 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 53 |
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian | 53 |
| B. Hasil Penelitian | 56 |
| C. Pembahasan | 72 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | 77 |
| A. Kesimpulan | 77 |
| B. Keterbatasan Penelitian | 79 |
| C. Saran | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | 83 |
| LAMPIRAN | 87 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 1. | Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta..... | 5 |
| Tabel 2. | Kisi-kisi Instrumen Penelitian | 38 |
| Tabel 3. | <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1..... | 41 |
| Tabel 4. | <i>Rotated Factor Matrix</i> Tahap 1 | 42 |
| Tabel 5. | <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2 | 43 |
| Tabel 6. | <i>Rotated Factor Matrix</i> Tahap 2 | 45 |
| Tabel 7. | Hasil <i>AVE</i> | 46 |
| Tabel 8. | <i>Discriminant Validity</i> | 47 |
| Tabel 9. | Hasil Uji Reliabilitas..... | 48 |
| Tabel 10. | Kategorisasi Jawaban Karyawan | 49 |
| Tabel 11. | Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel 12. | Karakteristik Karyawan berdasarkan Usia | 58 |
| Tabel 13. | Karakteristik Karyawan berdasarkan Pendidikan..... | 59 |
| Tabel 14. | Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja | 59 |
| Tabel 15. | Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan | 60 |
| Tabel 16. | Kategorisasi Budaya Organisasi | 61 |
| Tabel 17. | Kategorisasi Kepuasan Kerja..... | 63 |
| Tabel 18. | Kategorisasi Komitmen Organisasional | 64 |
| Tabel 19. | Hasil Uji Normalitas | 66 |
| Tabel 20. | Hasil Uji Linearitas | 67 |
| Tabel 21. | Hasil Uji Multikolinearitas | 68 |
| Tabel 22. | Rangkuman Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional..... | 69 |
| Tabel 23. | Hasil Pengujian Hipotesis..... | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Paradigma Penelitian | 34 |
| Gambar 2. Struktur Organisasi Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta..... | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-----|---|-----|
| 1. | Surat Izin Penelitian..... | 88 |
| 2. | Kuesioner Validitas dan Reliabilitas..... | 89 |
| 3. | Kuesioner Penelitian | 96 |
| 4. | Data Validitas dan Reliabilitas | 103 |
| 5. | Hasil Uji Validitas Instrumen | 106 |
| 6. | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen | 110 |
| 7. | Data Penelitian..... | 112 |
| 8. | Hasil Uji Karakteristik Responden | 115 |
| 9. | Hasil Uji Deskriptif..... | 119 |
| 10. | Hasil Uji Kategorisasi..... | 121 |
| 11. | Hasil Uji Normalitas | 121 |
| 12. | Hasil Uji Linieritas..... | 122 |
| 13. | Hasil Uji Multikolinearitas | 122 |
| 14. | Hasil Uji Regresi..... | 123 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah elemen penting dari sebuah perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi dan memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang

baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Dewasa ini, perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kokoh untuk mengarungi dan bertahan ditengah dinamika persaingan antar perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al. (2009), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasional karyawan akan berkurang.

Dunia kuliner dewasa ini berkembang sangat pesat, membuat persaingan antar perusahaan kuliner menjadi semakin ketat. Sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan komitmen organisasional yang tinggi karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan karena menekan biaya rekrutmen. Untuk itu perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kuat dan senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Waroeng Spesial Sambal (SS) adalah salah satu perusahaan kuliner yang sedang berkembang di Yogyakarta. Perusahaan kuliner ini memiliki visi “Mensejahterakan keluarga besar Waroeng SS baik dalam lingkup internal maupun eksternal (karyawan, kemitraan, suplier, pelanggan, dll)“, dimana misi mereka adalah “Mensejahterakan karyawan, tetap menjaga nominal jumlah gaji para karyawan, memberikan beasiswa kepada karyawannya, memberikan biaya pendidikan sampai anak kedua selama wajib belajar, mensejahterkan supplier dan mensejahterakan pelanggan“. Perusahaan yang sudah berdiri sejak 14 tahun yang lalu ini mempunyai 3400 karyawan warung dan 322 karyawan manajemen yang tersebar di 9 kantor regional dan 72 cabang warung di Indonesia.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan manajer SDM Waroeng Spesial Sambal pada tanggal 31 Maret 2016, didapatkan informasi bahwa Waroeng Spesial Sambal mempunyai budaya organisasi yang kuat dan tertanam sejak pertama kali didirikan, dibuktikan dengan adanya 5 prinsip dasar dalam bekerja yang meliputi jujur, disiplin, kerja keras, rendah hati dan taqwa. Penanaman nilai-nilai tersebut sudah dilakukan perusahaan sejak perekrutan karyawan dan didengungkan setiap briefing sebelum bekerja setiap harinya, sehingga karyawan selalu mendapatkan energi positif sebelum melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada tanggal 20, 21, 23, 24 dan 31 Maret 2016, didapatkan informasi bahwa budaya

organisasi yang ada sangat diterima oleh karyawan, walaupun pada pengaplikasianya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada, namun dari pihak perusahaan sangat tegas dalam memberlakukan *punishment* kepada karyawan. Selain kelima prinsip tersebut (jujur, disiplin, kerja keras, rendah hati dan taqwa), nilai-nilai yang sangat kental di dalam perusahaan adalah kekeluargaan dimana unsur kekeluargaan ini menjadikan karyawan betah bekerja lembur dengan senang hati dan keterbukaan mengenai pekerjaan diantara karyawan. Disisi lain, nilai kedisiplinan dan kerja keras perusahaan menjadikan karyawan hanya memiliki waktu libur yang sedikit yaitu 1 hari pada hari senin, itu pun bergantian. Hal ini membuat karyawan merasa tidak mempunyai waktu luang untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan. Mengenai kepuasan kerja yang dirasakan, karyawan sangat merasa puas dengan rekan kerja, kesempatan promosi, supervisi dan gaji yang diterimanya, namun ada beberapa karyawan yang justru kurang puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaannya masih kurang baik, selain itu pekerjaan yang kurang menantang menjadi faktor lain kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Sedangkan mengenai komitmen organisasional, karyawan Waroeng Spesial Sambal memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dibuktikan dengan keberpihakan karyawan kepada perusahaan, contohnya diterimanya nilai-nilai yang ada dengan mengamalkan 5 prinsip dasar bekerja dari perusahaan, melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan aturan yang ditetapkan

perusahaan, dan keinginan karyawan bertahan di perusahaan sangat kuat. Namun, jika melihat 3 dimensi komitmen dari Meyer dan Allen (1990), yaitu komitmen afeksi, komitmen kontinyu dan komitmen normatif, tidak semua karyawan berada di ketiga komitmen tersebut. Sehingga ada karyawan yang mempunyai keinginan keluar dari perusahaan dikemudian hari dengan alasan yang berbeda-beda.

Berikut ini hasil observasi awal yang dilakukan pada 10 orang karyawan Waroeng Spesial Sambal mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional karyawan:

Tabel 1. Data Pra-Survey Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan Kantor Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

| Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan | Jumlah | Persentase |
|---|-----------|---------------|
| Budaya Organisasi | 10 | 50,0% |
| Kepuasan Kerja | 6 | 30,0% |
| Lingkungan Kerja | 2 | 10,0% |
| Kepemimpinan | 2 | 10,0% |
| Jumlah | 20 | 100,0% |

Sumber: Observasi dengan 10 orang karyawan Kantor Waroeng SS pada tahun 2016

Setiap responden dari 10 orang karyawan memilih 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari karyawan menyebutkan budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasional yakni sebanyak 10 jawaban. Kemudian diikuti faktor dari kepuasan kerja karyawan sebanyak 6 jawaban.

Faktor kepemimpinan lingkungan kerja 2 jawaban dan kepemimpinan hanya sebanyak 2 jawaban.

Dari pra-survey dan wawancara singkat tersebut mendorong peneliti untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Karyawan masih belum merasa harus berada di dalam perusahaan.
2. Karyawan masih ingin meninggalkan perusahaan dikemudian hari.
3. Karyawan jenuh dengan pekerjaannya sehingga tidak puas terhadap pekerjaannya sendiri.
4. Karyawan merasa kurang memiliki waktu luang untuk kegiatan lain diluar pekerjaan karena hari libur hanya sehari di hari senin.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional karyawan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?
3. Bagaimana komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui budaya organisasi di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
2. Mengetahui kepuasan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
3. Mengetahui komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
6. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang dihadapi oleh perusahaan dan organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja sehingga dapat digunakan sebagai pedoman bagi Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasional Karyawan

a. Pengertian Komitmen Organisasional Karyawan

Beberapa pengertian komitmen organisasional karyawan, yaitu:

- 1) Rachmawati (2008) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.
- 2) Mathieu dan Zajac (1990) mengatakan komitmen akan mulai terbentuk bila seseorang mulai merasa termotivasi. Ini berarti seseorang sudah merasa terikat dengan pekerjaannya dan merasakan kepuasan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Anik dan Arifuddin (2003) menyatakan bahwa anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi.
- 4) Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan

individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

- 5) Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap yang merefleksikan keterlibatan karyawan kepada perusahaan, ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan mengikuti nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Komitmen akan mengakibatkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak mudah melepas pekerjaannya. Namun untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan perusahaan perlu memenuhi kepuasan kerja karyawan dan karyawan harus menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ada.

b. Dimensi Komitmen Organisasional Karyawan

Allen dan Meyer (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Hal ini mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

1) *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen dan Meyer, 1997).

2) *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1997).

3) *Normative Commitment*, menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1997).

Dengan demikian, komitmen organisasional karyawan memiliki 3 dimensi menurut Allen dan Meyer, dimana karyawan mempunyai dasar yang berbeda-beda dalam berkomitmen. Karyawan yang

mempunyai *affective commitment* akan memiliki hubungan emosional dengan organisasi dan selalu ingin melakukan usaha guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai *continuence commitment* tidak akan meninggalkan organisasi karena akan merasa kerugian jika hal itu dilakukan. Sedangkan karyawan yang mempunyai *normative commitment* merasa mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan terhadap apa yang telah diberikan organisasi sehingga harus bertahan untuk memenuhi hal tersebut.

c. Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional

Stum (1998) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
- 4) Arah organisasi
- 5) Penghargaan kerja sesuai dengan kebutuhan

Sedangkan Young et. al (1998) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- 1) Kepuasan terhadap promosi
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Komunikasi
- 4) Kepuasan terhadap kepemimpinan
- 5) Pertukaran ekstrinsik

6) Pertukaran intrinsik

7) Imbalan ekstrinsik

8) Imbalan intrinsik

Wiener (Muchinsky, 1987) menyebutkan komitmen terhadap perusahaan dipengaruhi oleh dua hal yaitu *personal predisposition* dan *corporate intervention*. *Personal predisposition* mengandung pengertian kemampuan perusahaan menyeleksi orang-orang yang lebih mempunyai komitmen, sementara *corporate intervention* mengandung arti sejauh mana perusahaan mampu melakukan sesuatu yang membuat karyawan memiliki komitmen.

Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

1) Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negative dengan komitmen terhadap perusahaan (Welsch dan La Van, 1981). Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi (Steers, 1988).

2) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen (Steers, 1988).

3) Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi (Steers, 1988).

4) Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar

karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaanya.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen di dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pendekatan multidimensional akan lebih menjelaskan hubungan pekerja dengan organisasi yang mempekerjakannya (Cetin, 2006).

Van Dyne dan Graham (1994) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasional seseorang berdasarkan multidimensional, yaitu:

- 1) *Personal factors*, ada beberapa faktor personal yang memengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsic pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovert, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen. Selain itu,

pekerja yang berorientasi kepada kelompok, memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap kelompok, juga merupakan tipe pekerja yang lebih terikat kepada anggotanya. Sama halnya dengan pekerja yang berempati, mau menolong sesama (altruistic) juga lebih cenderung menunjukkan perilaku sebagai anggota kelompok pada pekerjaannya.

2) *Situasional factors*

- a. *Workplace values*, pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasam, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada nilai kualitas produk organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas. Jika pekerja yakin nilai partisipasi organisasi, mereka akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan. Konsekuensinya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan suatu organisasi.

b. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*,

perilaku dan supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku dari supervisor yang termasuk ke dalamnya seperti berbagai informasi penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain. Butler dalam Coetzee (2005) mengidentifikasi 11 perilaku supervisor yaitu memfasilitasi kepercayaan interpersonal yaitu kesediaan, kompetensi, konsistensi, bijaksana, adil, jujur, loyalitas, terbuka, menepati janji, mau menerima, dan kepercayaan. Secara lebih luas apabila supervisor menunjukkan perilaku yang disebutkan ini maka akan memengaruhi tingkat komitmen bawahannya.

c. *Job characteristics*, berdasarkan Jernigan, Baggs

dan Kohut (2002) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasinya. Hal inilah yang merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu terhadap tanggung jawabnya, dan keterkaitan terhadap organisasi.

d. *Organizational support*, ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterkaitan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan diluar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit, menyediakan keuntungan bagi mereka dan membantu anak mereka melakukan sesuatu yang mereka tidak dapat lakukan.

3) *Positional factors*

- a. *Organizational tenure*, beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut.
- b. *Hierarchical job level*, penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satu-satunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi.

Hal ini terjadi karena status yang tinggi akan merujuk pada pengingkatan motivasi dan kemampuan untuk terjadi secara aktif. Secara umum, pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pula bila dibandingkan dengan para pekerja yang jabatannya lebih rendah. Ini dikarenakan posisi atau kedudukan yang tinggi membuat pekerja dapat mempengaruhi keputusan organisasi, mengindikasikan status yang tinggi, menyadari kekuasaan formal, serta menunjukkan bahwa organisasi sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka.

Dari faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasaan kerja menurut Stum (1998) dan Young et. al (1998). Selain menurut kedua ahli tersebut, menurut Van Dyne dan Graham (1994) komitmen dipengaruhi oleh *situational factors*, diantaranya: *workplace values, subordinate-supervisor interpersonal relationship, job characteristics, organizational support*. Dari kelima faktor tersebut secara implisit terdapat poin-poin yang sesuai dengan budaya organisasi (*workplace values* dan *organizational support*)

dan kepuasan kerja (*subordinate-supervisor interpersonal relationship* dan *job characteristics*).

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

1) Mas'ud (2004) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

2) Griffin (2004:162) Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.

3) Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut

sehingga menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (1994:480) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inisiatif individu dan berani mengambil resiko, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan interdependensi yang dipunyai individu.
- 2) Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, yaitu sejauh mana para anggota organisasi dianjurkan bertindak aktif, inovatif, dan mengambil resiko.
- 3) Pengarahan dari pemimpin, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menetapkan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 4) Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkordinasi.
- 5) Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana para pemimpin member komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 6) Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi.

- 7) Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian profesional
- 8) Sistem imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji atau promosi jabatan) didasarkan atas kriteria prestasi sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola Komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh heirarki kewenangan formal.

Penelitian lain menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi (Robbins, 2008):

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada didalam organisasi.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan. Masing-masing karakteristik ini berada di suatu kontinum mulai dari rendah sampai tinggi. Karenanya, menilai organisasi berdasarkan ketujuh karakteristik ini akan menghasilkan suatu gambaran utuh mengenai budaya sebuah organisasi.

Dari serangkaian karakteristik budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahawa budaya organisasi adalah elemen yang sangat penting di perusahaan. Budaya organisasi adalah landasan perusahaan dalam menghadapi masalah-masalah yang akan dihadapi selama perusahaan itu berdiri.

c. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi. Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi menurut Hofstede, dkk. (1993:99) dibentuk oleh

indikator. Adapun indikator dari budaya organisasi dapat diartikan dalam enam konsep yaitu:

- 1) Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi.
- 2) Jarak manajemen adalah ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan organisasi dan anggota menganggap hal itu sebagai hal yang wajar.
- 3) Percaya pada rekan kerja adalah sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang.
- 4) Permusuhan adalah situasi persaingan antar karyawan yang ada pada perusahaan.
- 5) Keteraturan adalah kejelasan struktur, kedisiplinan, arah dan tujuan organisasi.
- 6) Integrasi adalah suatu tidakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh.

Keempat indikator di atas adalah alat ukur untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan.

d. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional

Porter dalam Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan dan kesediaan untuk bersungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Steers (1980) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusatu sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang benangkut) yang dinyatakan oleh anggota terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana anggota sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

- 1) Robbins dan Timothy (2008) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.
- 2) Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.
- 3) Nelson dan Quick (2006) kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

b. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Johan, 2002). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Luthans (2006) terdapat lima dimensi yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan.

3) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5) Kelompok kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

6) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya maka pekerja akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pekerja akan sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David (1978) yaitu:

1) Kepuasan terhadap gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Kepuasan gaji yang diperoleh oleh seseorang haruslah sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2) Kepuasan terhadap promosi

Kepuasan terhadap promosi adalah kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

5) Kepuasan terhadap supervisor

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

d. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional

Cooper dan Viswesvaran (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan efek positif terhadap komitmen organisasional, karena kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap *affective commitment*, karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan kemungkinan besar ingin bertahan di organisasi. Tidak mungkin karyawan akan pergi dari organisasi jika dia bahagia itulah

yang membuat kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap *normative commitment*. Selain itu, karyawan yang puas sangat mungkin memiliki kewajiban untuk menetap di organisasi dan ingin memberikan timbal balik kepada organisasi untuk apapun yang telah diberikan organisasi terhadap kepuasan kerjanya, diantaranya: gaji yang sesuai, pekerjaan yang menarik, supervisi yang efektif. Namun, kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *continuence commitment*, karena kepuasan tidak membuat karyawan yang berbasis biaya bertahan di organisasi.

Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya dan sebaliknya.

Kreitner and Kinicki (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaanya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang

diperolehnyaa. karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

B. Penelitian yang Relevan

Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan :

1. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), Chaterina dan Intan (2012). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Gunlu, Aksarayli, dan Şahin (2010). Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap *affective commitment* dan *normative commitment*. Namun, kurang berpengaruh pada *continuance commitment*.
3. A Study on Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment, Khalili (2014). Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4. *Individual Perceptions of Organizational Cultures: A Methodological Treatise On Levels of Analysis*, Hofstede, Bond, Luk (1993). Hasil penelitian ini menyimpulkan 6 indikator untuk mengukur budaya organisasi.
5. *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*, Allen dan Meyer (1990). Hasil penelitian ini menyediakan indikator untuk mengukur Komitmen Organisasional Karyawan dengan 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuence commitment*.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Khalili (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap seluruh komponen dari budaya organisasi dan komitmen organisasional. Di Waroeng Spesial Sambal budaya organisasi yang kondusif dimana setiap anggotanya merasa nyaman terhadap situasi organisasi yang menyenangkan dapat dijadikan sebagai indikator tinggi rendahnya komitmen organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama memberi arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Nilai-nilai tersebut terfokus pada bagaimana organisasi dan anggota-anggota di dalamnya memandang pekerjaan dari perhatian

terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan kemantapan. Kecenderungan orientasi yang terfokus pada pekerjaan menjadikan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

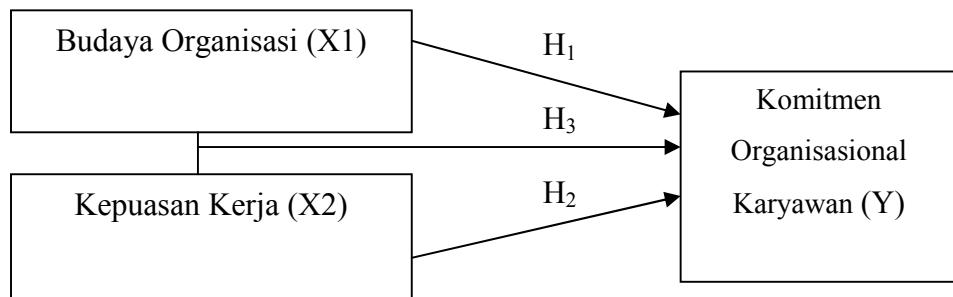
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu *et al.* (2009), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal – hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Chaterina dan Intan (2012), menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Cocoknya karyawan dengan budaya organisasi yang ada dan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi menyebabkan komitmen karyawan masih tinggi. Sehingga karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan perusahaan.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal.

H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal.

H_3 : Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Waroeng Spesial Sambal yang beralamat di Jl. Kaliurang km 4,5 gg. Kinanthi no. 19. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2016 sampai selesai.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal

Komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal merupakan implementasi dari budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Allen dan Meyer (1997), dimensi komitmen yang pertama adalah *affective commitment* yaitu hubungan emosional karyawan dengan organisasi dan selalu ingin melakukan usaha guna mencapai tujuan organisasi. Kedua, *continuence commitment* yaitu karyawan tidak akan meninggalkan organisasi karena akan merasa kerugian jika hal itu dilakukan. Sedangkan yang ketiga adalah *normative commitment* yaitu karyawan merasa mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan terhadap apa yang telah diberikan organisasi sehingga harus bertahan untuk memenuhi hal tersebut. Ketiga dimensi diatas digunakan peneliti untuk mengukur komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal.

2. Budaya Organisasi Waroeng Spesial Sambal

Berdasarkan hasil penelitian Hofstede, et. al (1993) terdapat 6 karakteristik dalam suatu budaya organisasi yang juga dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi, yaitu: profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan kerja, keteraturan, permusuhan dan integrasi. Budaya organisasi Waroeng Spesial Sambal diciptakan untuk mengarahkan karyawan kepada tujuan yang sama dengan tujuan perusahaan. Karyawan harus mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan bisa berjalan bersama demi kemajuan perusahaan.

3. Kepuasan Kerja Waroeng Spesial Sambal

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidaknya karyawan atas berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal artinya perasaan positif karyawan dengan apa yang telah dikerjakan dan berbanding lurus dengan apa yang diterimanya sebagai pengganti apa yang telah karyawan berikan. Hal tersebut akan menjadikan karyawan selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2006), yaitu: gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, supervisor.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta yang semuanya akan dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan pada Waroeng Spesial Sambal.

Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner yang memiliki indeks skala Likert 1-5. Sedangkan wawancara akan dilakukan sembari menyebar kuesioner.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Angket yang disajikan berisi 46 pertanyaan, yang terdiri dari 12 pertanyaan tentang budaya organisasi, 10 pertanyaan tentang kepuasan kerja, dan 24 pertanyaan tentang komitmen organisasional. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Indikator | No Item |
|----|--|-----------------------------|---------|
| 1. | Budaya Organisasi Hofstede, Bond, Luk (1993) | 1. Profesionalisme | 1, 2 |
| | | 2. Jarak dari manajemen | 3, 4 |
| | | 3. Percaya pada rekan kerja | 5, 6 |
| | | 4. Keteraturan | 7, 8 |
| | | 5. Permusuhan | 9, 10 |
| | | 6. Integrasi | 11, 12 |

| | | | | |
|----|--|----|---|--------------------------------|
| 2. | Celluci dan David (1978) | 1. | Kepuasan terhadap Gaji | 13, 14 |
| | | 2. | Kepuasan terhadap Promosi | 15, 16 |
| | | 3. | Kepuasan terhadap Rekan Kerja | 17, 18 |
| | | 4. | Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri | 19, 20 |
| | | 5. | Kepuasan terhadap Supervisor | 21, 22 |
| 3. | Komitmen Organisasi Meyer dan Allen (1997) | 1. | Komitmen Afektif | 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 |
| | | 2. | Komitmen Keberlangsungan | 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 |
| | | 3. | Komitmen Normatif | 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46 |

Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)

4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

G. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum digunakan, suatu kuesioner dalam penelitian harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data dari responden kemudian dilakukan uji *construct validity* dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang

mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011: 70). Hal ini ditunjukkan dengan muatan faktor item yang tinggi pada satu faktor yang seharusnya diukur saja dan bermuatan faktor rendah pada faktor rendah yang diukur oleh item-item.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test

| | |
|--|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | .340 |
| Approx. Chi-Square | 9814.887 |
| Bartlett's Test of Sphericity | |
| Df | 1035 |
| Sig. | .000 |

Selanjutnya pada tabel 4 ini menunjukkan hasil uji *factor loading*

Tabel 4. Rotated Factor Matrix*

| | Factor | | |
|------|--------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| BO1 | | .720 | |
| BO2 | | .970 | |
| BO3 | | | |
| BO4 | | .897 | |
| BO5 | | .869 | |
| BO6 | | .894 | |
| BO7 | | .917 | |
| BO8 | | .832 | |
| BO9 | | .841 | |
| BO10 | | .804 | |
| BO11 | | .802 | |
| BO12 | | .766 | |
| KK1 | | | .644 |
| KK2 | | | |
| KK3 | | | |
| KK4 | | | .891 |
| KK5 | | | .976 |
| KK6 | | | .995 |
| KK7 | | | .796 |
| KK8 | | | |
| KK9 | | | .981 |
| KK10 | | | .993 |
| KO1 | .855 | | |
| KO2 | .733 | | |
| KO3 | .910 | | |
| KO4 | .756 | | |
| KO5 | | | |
| KO6 | | | |
| KO7 | .638 | | |
| KO8 | .896 | | |
| KO9 | .873 | | |
| KO10 | .781 | | |
| KO11 | .715 | | |
| KO12 | .707 | | |
| KO13 | .830 | | |
| KO14 | .773 | | |
| KO15 | .702 | | |
| KO16 | .703 | | |
| KO17 | .902 | | |
| KO18 | .736 | | |
| KO19 | | | |
| KO20 | | | |
| KO21 | | | |
| KO22 | .534 | | |
| KO23 | .876 | | |
| KO24 | .816 | | |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa item komitmen organisasional 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24 yang merupakan item dari komitmen organisasional yang mengelompok pada faktor 1. Item kepuasan kerja 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10 yang merupakan item dari Kepuasan Kerja mengelompok pada faktor 3. Item budaya organisasi 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 merupakan item dari variabel budaya organisasi yang mengelompok pada faktor 2.

Dalam penelitian ini terdapat 8 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item budaya organisasi 3, kepuasan kerja 3 dan 8, komitmen organisasional 5, 6, 19, 20 dan 21 dikarenakan nilai faktor loading berada diluar dari kelompok nilai faktor loading varibel sejenis. Sehingga 38 item pernyataan yang dinyatakan valid yang akan dianalisis lebih lanjut.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel 5:

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test

| | | |
|-------------------------------|--|----------|
| Bartlett's Test of Sphericity | Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | .338 |
| | Approx. Chi-Square | 8742.409 |
| | Df | 666 |
| | Sig. | .000 |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,338 angka ini naik setelah dikurangi nilai yang gugur, ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,338 lebih besar dari 0,50; ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000 artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 6. Rotated Factor Matrix* Tahap 2

| | Factor | | |
|------|--------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| BO1 | | .716 | |
| BO2 | | .972 | |
| BO4 | | .900 | |
| BO5 | | .870 | |
| BO6 | | .686 | |
| BO7 | | .917 | |
| BO8 | | .831 | |
| BO9 | | .842 | |
| BO10 | | .803 | |
| BO11 | | .595 | |
| BO12 | | .764 | |
| KK1 | | | .644 |
| KK4 | | | .890 |
| KK5 | | | .976 |
| KK8 | | | .995 |
| KK7 | | | .794 |
| KK9 | | | .981 |
| KK10 | | | .993 |
| KO1 | .632 | | |
| KO2 | .717 | | |
| KO3 | .923 | | |
| KO4 | .751 | | |
| KO7 | .819 | | |
| KO8 | .686 | | |
| KO9 | .884 | | |
| KO10 | .773 | | |
| KO11 | .694 | | |
| KO12 | .890 | | |
| KO13 | .839 | | |
| KO14 | .769 | | |
| KO15 | .882 | | |
| KO16 | .689 | | |
| KO17 | .915 | | |
| KO18 | .728 | | |
| KO22 | .517 | | |
| KO23 | .889 | | |
| KO24 | .812 | | |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE *value* akan ditunjukkan pada tabel 7 berikut.

| Tabel 7. Hasil AVE | | |
|---------------------------|-------------------|-------|
| No. | Variabel | AVE |
| 1 | Budaya Organisasi | 0,808 |
| 2 | Kepuasan Kerja | 0,896 |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,748 |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar konstruk berbeda.

2) *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai *Divergent validity* dilihat atau diukur dari nilai korelasi dan

discriminant validity. Nilai korelasi ditunjukkan pada table 8 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda. Pada tabel 8 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* budaya organisasi sebesar 0,808, kepuasan kerja 0,896 dan komitmen organisasional sebesar 0,747. Ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Discriminant Validity

| No. | Variabel | Budaya Organisasi | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasional |
|-----|-------------------------|-------------------|----------------|-------------------------|
| 1. | Budaya Organisasi | 0, 808 | 0,007 | 0,014 |
| 2. | Kepuasan Kerja | 0,091 | 0,896 | 0,010 |
| 3. | Komitmen Organisasional | 0,123 | 0,106 | 0,747 |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa nilai diskriminan sudah kurang dari 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel berbeda secara signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan masalah ketepatan (Kuncoro, 2003).

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut :

- a. $0,80 - 1,0$ = Reliabilitas Baik
- b. $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- c. $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| Komitmen Organisasional Karyawan | 0,954 | Reliabilitas Baik |
| Budaya Organisasi | 0,927 | Reliabilitas Baik |
| Kepuasan Kerja | 0,949 | Reliabilitas Baik |

Sumber: Data Primer diolah 2016

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS *for window* versi 20. SPSS (*statistical package for social sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang

dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 10. Kategorisasi Jawaban Karyawan

| | |
|--------|----------------------------|
| Tinggi | : $X \geq M + SD$ |
| Sedang | : $M - SD \leq X < M + SD$ |
| Rendah | : $X < M - SD$ |

Sumber: Azwar (2009)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santoso dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig (2-tailed)* < *level of significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_0 diterima (Nugroho, 2005)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan

sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011)

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Uji multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas (Nugroho, 2005).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linier. Penulis akan menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Menurut Ghazali (2006) analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + R \text{ (Model 1)}$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + R \text{ (Model 2)}$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_5 + R \text{ (Model 3)}$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + R \text{ (Model 4)}$$

Dimana:

Y = variabel dependen yaitu komitmen organisasional karyawan

X₁= variabel kontrol yaitu usia

X₂= variabel kontrol yaitu pendidikan

X₃= variabel kontrol yaitu status

X₄= variabel kontrol yaitu jenis kelamin

X₅= variabel kontrol yaitu masa kerja

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta_1 X_1) + (\beta_2 X_2) + e$$

Keterangan :

| | |
|--------------------|---------------------------|
| Y | = Komitmen Organisasional |
| α | = Konstanta |
| β_1, β_2 | = Koefisien Regresi |
| X_1 | = Budaya Organisasi |
| X_2 | = Kepuasan Kerja |
| E | = Error Term |

b. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Waroeng Spesial Sambal (SS) adalah warung makan yang didirikan Yoyok Hery Wahyono pada bulan Agustus tahun 2002 di Yogyakarta. Berawal dari kegemaran akan sambal, seorang sarjana teknik kimia UGM rela melepaskan jabatannya sebagai menejer di sebuah perusahaan terkenal di Yogyakarta untuk memulai membuka usaha warung tenda bersama teman-temannya. Pada tahun 2002 dengan konsep warung tenda Yoyok Heri Wahyono bersama teman-temannya membuka usaha makanan dengan mengandalkan cita rasa sambal yang pedas.

Dengan nama “Waroeng Spesial Sambal (SS)” pria 38 tahun ini berkeinginan memanjakan konsumennya dengan pilihan sambal yang bervariasi, tidak tanggung-tanggung 28 jenis sambal disiapkan sebagai pendamping lauk pauk dan nasi dengan tingkat kepedasan di atas rata-rata. Jadi walaupun lauknya sama tetapi sambalnya bisa berbeda-beda. Digawangi 6 orang tenaga kerja termasuk Yoyok, tempat pertama berkonsep warung tenda didirikan di pinggir jalan, Jl. Kaliurang sebelah barat Grha Sabha Pramana UGM. Menyajikan

pilihan sayur seperti ca kangkung, trancam, ca jamur, pecel, plencing jawa, dan sayur asem. Sementara lauknya, tersedia ayam goreng, bandeng goreng, nila goreng, tempe, tahu, iso babat, lele, udang, dan daging sapi. Harga yang ditawarkan pun sangat terjangkau, apalagi bagi pelajar dan mahasiswa yang merupakan pasar utama yang dibidik.

Warung tenda dengan menu khas aneka sambal ini pun terus berkembang dan semakin diterima masyarakat dan selanjutnya dengan keyakinan penuh akhirnya dibukalah Waroeng SS-02 di daerah Condong Catur. Melihat perkembangan yang baik, kemudian dengan modal patungan bersama beberapa temannya Yoyok kembali membuka cabang Waroeng SS-03 di daerah Seturan. Perlahan tapi pasti berawal dari warung tenda pinggir jalan kini Waroeng SS telah memiliki lebih dari 55 outlet yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia. Di Yogyakarta sendiri terdapat 18 outlet plus satu warung tenda pertama yang masih bertahan hingga saat ini.

Banyaknya cabang yang berdiri terutama di area Yogyakarta, Waroeng SS akhirnya memiliki dapur terpadu di belakang kantor pusat di daerah Pogung Yogyakarta. Dapur terpadu tersebut berfungsi mengolah masakan yang akan didistribusikan ke seluruh outlet di area Yogyakarta. Semua outlet mendapat pasokan makanan setengah matang.

Ini dimaksudkan agar cita rasa tetap terjaga, jadi walaupun berbeda outlet namun pengunjung tidak akan mendapatkan rasa yang berbeda.

2. Visi dan Misi Waroeng Spesial Sambal

a. Visi Waroeng Spesial Sambal

Mensejahterakan kelaurag besar SS baik dalam lingkup internal maupun eksternal (karyawan, kemitraan, supplier, pelanggan, dll).

b. Misi Waroeng Spesial Sambal

- Mensejahterakan karyawan
- Tetap menjaga nominal jumlah gaji para karyawan
- SS memberikan beasiswa kepada karyawannya
- SS memberikan pendidikan sampai anak kedua selama wajib belajar
- Mensejahterakan Supplier
- Mensejahterakan Pelanggan

3. Struktur Organisasi Waroeng Spesial Sambal



B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di kantor manajemen Waroeng Spesial Sambal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Karyawan

Gambaran tentang karakteristik karyawan yang diperoleh dari identitas karyawan. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status.

1) Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik Karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Laki – laki | 47 | 47% |
| 2. | Perempuan | 53 | 53% |
| | Total | 100 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 11 merepresentasikan karakteristik karyawan yang terdapat di Waroeng Spesial Sambal dilihat dari persentase jenis kelamin. Karyawan dengan jenis kelamin wanita sebesar 53% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 47%. Dengan demikian mayoritas karyawan Waroeng Spesial Sambal adalah wanita hal ini karena proses rekruitmen karyawan perempuan yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

2) Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 20-25 tahun | 36 | 36% |
| 26-30 tahun | 37 | 37% |
| 31-40 tahun | 24 | 24% |
| >40 tahun | 3 | 3% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 12, mayoritas karyawan memiliki usia antara 26-30 tahun yang mempunyai presentase sebesar 37%. Sisanya memiliki usia antara 20-25 yang mempunyai presentase terbesar kedua yaitu 36%, 31-40 tahun memiliki presentase 24% dan usia >40 tahun memiliki presentase terkecil yaitu 3%. Mayoritas karyawan dari Waroeng Spesial Sambal memiliki usia antara 26-30 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif.

3) Karakteristik Karyawan berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Karyawan berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| SD | 1 | 1% |
| SMP | 0 | 0 |
| SMA | 10 | 10% |
| Diploma | 25 | 25% |
| S1 | 54 | 54% |
| S2 | 10 | 10% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 13, sebesar 54% karyawan memiliki tingkat pendidikan S1. Sisanya 10% memiliki tingkat pendidikan SMA, 25% Diploma, dan 10% karyawan memiliki tingkat pendidikan S2. Majoritas karyawan yang ada di Waroeng Spesial Sambal memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1). Hal tersebut dikarenakan pada proses rekrutmen yang mengutamakan berpendidikan Sarjana (S1).

4) Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi masa kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|------------|
| < 1 tahun | 32 | 32% |
| 1 – 3 tahun | 51 | 51% |
| > 3 tahun | 17 | 17% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 14, 17% karyawan memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Sisanya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki presentase sebesar 32%, dan antara 1 – 3 tahun memiliki presentase sebesar 51%.

5) Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui proporsi status pernikahan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel 15.

Tabel 15. Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan

| Status | Frekuensi | Persentase |
|---------|-----------|------------|
| Menikah | 76 | 76% |
| Lajang | 24 | 24% |
| Total | 100 | 100,0% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 15, sebesar 76% karyawan memiliki status telah menikah. Sisanya memiliki status masih lajang sebesar 24%. Mayoritas karyawan dari Waroeng Spesial Sambal memiliki status sudah menikah. Mayoritas karyawan berstatus sudah menikah karena sudah merasa mampu untuk membangun rumah tangga dilihat dari segi kemampuan finansial maupun kematangan usia.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban karyawan terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y), Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

1) Budaya Organisasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 3,01 dan maksimum sebesar 4,42 dengan *mean* sebesar 3,76 dan standar deviasi sebesar 0,66. Selanjutnya data budaya organisasi karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 12 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja karyawan terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Budaya Organisasi

| Kategorisasi | Interval Skor | Frekuensi | Persentase |
|--------------|----------------------|-----------|------------|
| Tinggi | $X \geq 4,42$ | 16 | 16% |
| Sedang | $3,01 \leq X < 4,42$ | 69 | 69% |
| Rendah | $X < 3,01$ | 15 | 15% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa 69% karyawan memberikan skor dengan kategori sedang terhadap budaya organisasi Waroeng Spesial Sambal. Sedangkan untuk kategori

tinggi terdapat sebesar 16% dan kategori rendah sebesar 15%. Kategori tinggi berarti karyawan menerima budaya organisasi yang ada di Waroeng Spesial Sambal. Karyawan menerima nilai-nilai yang diharapkan perusahaan bisa diterima karyawan seperti profesionalisme, hubungan dengan atasan, percaya pada rekan kerja, keteraturan, persaingan dan intergrasi. Kategori rendah diartikan bila adanya karyawan yang tidak menerima budaya organisasi di Waroeng Spesial Sambal. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kategori sedang diartikan bahwa karyawan belum sepenuhnya menerima budaya organisasi di Waroeng Spesial Sambal.

2) Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 4,01 dan maksimum sebesar 4,88 dengan *mean* sebesar 4,01 dan standar deviasi sebesar 0,87. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Katergorisasi Kepuasan Kerja

| Kategorisasi | Interval Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|----------------------|------------------|-------------------|
| Tinggi | $X \geq 4,01$ | 17 | 17% |
| Sedang | $4,01 \leq X < 4,88$ | 27 | 27% |
| Rendah | $X < 4,88$ | 56 | 56% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 17 dapat disimpulkan bahwa sebesar 27% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang. Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebesar 17% karyawan dan kategori rendah sebesar 56%. Skor tertinggi indikator variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator kepuasan gaji sebesar 413 dengan rata-rata 4,13.

3) Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,58 dan standar deviasi sebesar 0,59. Selanjutnya data komitmen organisasional dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasional sebanyak 24 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasional terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Kategorisasi Komitmen Organisasional

| Kategorisasi | Interval Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|----------------------|------------------|-------------------|
| Tinggi | $X \geq 4,17$ | 16 | 16% |
| Sedang | $2,99 \leq X < 4,17$ | 74 | 74% |
| Rendah | $X < 2,99$ | 10 | 10% |
| Jumlah | | 100 | 100,0% |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 18 dapat disimpulkan bahwa sebesar 74% karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional dalam kategori sedang. Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 16% dan kategori rendah sebesar 10%. Kategori tinggi pada komitmen organisasional adalah adanya penerimaan budaya organisasi tinggi yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kategori rendah pada komitmen organisasional adalah ketidakpuasan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kategori sedang pada komitmen organisasional adalah kepuasan kerja yang dirasakan termasuk kecil secara keseluruhan, namun dapat menjadi ancaman dapat menurunkan komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Skor tertinggi indikator variabel komitmen organisasional karyawan terdapat pada indikator komitmen afektif.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 21.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Signifikansi | Kesimpulan |
|-------------------------|--------------|------------|
| Budaya Organisasi | 0,076 | Normal |
| Kepuasan Kerja | 0,092 | Normal |
| Komitmen Organisasional | 0,089 | Normal |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Dari tabel 19 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel budaya organisasi adalah 0,076, kepuasan kerja adalah 0,092 dan komitmen organisasional adalah 0,089 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas

| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|--|--------------|------------|
| Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional | 0,160 | Linier |
| Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional | 0,273 | Linier |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 20 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja linier terhadap variabel komitmen organisasional karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
|-----------------|------------------|------------|-------------------|
| Budaya | 0,992 | 1,008 | Tidak terjadi |
| Organisasi | | | multikolinieritas |
| Kepuasan | 0,992 | 1,008 | Tidak terjadi |
| Kerja | | | multikolinieritas |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows*.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

| Variabel | Budaya Organisasi | | | |
|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Model 1 (β) | Model 2 (β) | Model 3 (β) | Model 4 (β) |
| Usia | ,232 | ,149 | ,206 | ,124 |
| Jenis_Kelamin | ,077 | ,012 | ,073 | ,008 |
| Pendidikan_Terakhir | -,146 | ,060 | -,120 | -,035 |
| Lama_bekerja | -,083 | -,153 | -,069 | -,140 |
| Status_Pernikahan | ,068 | ,120 | ,059 | ,112 |
| Budaya_Organisasi | | 0,513** | | 0,512* |
| Kepuasan_Kerja | | | 0,213*** | 0,209*** |
| R ² | ,066 | 0,308*** | 0,110* | 0,351* |
| ΔR ² | ,066 | 0,243*** | 0,044* | 0,286* |

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel 22 pada model 2, yaitu hasil analisis regresi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional sebesar $\beta=0,513$ dan signifikan pada taraf 0,001 (**p<0,001; p=0,000), berarti pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 5,13%.

Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan komitmen organisasional sebesar (ΔR^2) 0,243. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Berdasarkan tabel 22 pada model 3, yaitu hasil analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar $\beta=0,213$ dan signifikan pada taraf 0,001 (***($p<0,001$; $p=0,000$), berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 2,13%. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan sebesar (ΔR^2) 0,044. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Berdasarkan tabel 22 pada model 4, yaitu hasil analisis regresi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, diketahui bahwa budaya organisasi dengan $\beta=0,512$ berpengaruh positif dan kepuasan kerja dengan $\beta=0,209$ berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan sebesar (ΔR^2) 0,286. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

| No. | Hipotesis | Hasil |
|-----|--|----------|
| 1 | Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal | Terbukti |
| 2 | Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal | Terbukti |
| 3 | Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional Waroeng Spesial Sambal | Terbukti |

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Berikut ini dipaparkan pembahasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $\beta=0,513$

dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,243 yang artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 24,3% terhadap komitmen organisasional karyawan.

Apabila karyawan menerima budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka komitmen organisasionalnya akan meningkat. Di Waroeng Spesial Sambal, profesionalisme sangat dijunjung tinggi oleh perusahaan dan manajemen sangat berusaha untuk menanamkan nilai-nilai tersebut. Berdasarkan hasil angket pada tabel lampiran 7, indikator profesionalisme memberikan skor tertinggi sebesar 3,92 yang artinya nilai tersebut diterima baik oleh karyawan sehingga menjadi salah satu faktor meningkatnya komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Hasil ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian Chaterina dan Intan (2012) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasional berhubungan secara positif dengan komitmen organisasional. Hal ini diperkuat dengan penelitian oleh Khalili (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap seluruh komponen dari budaya organisasi dan komitmen organisasional.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,034 terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal, nilai $\beta=0,213$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,044 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 4,4%.

Dalam hal ini ketika kepuasan kerja yang dialami karyawan rendah maka

komitmen organisasional karyawan tidak banyak terpengaruh karena kontribusi kepuasan kerja hanya 4,4%. Berdasarkan skor rata-rata jawaban Karyawan menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator “kepuasan terhadap gaji” berdasarkan skor rata-rata sebesar 4,13 dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa para karyawan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan.

Apabila karyawan merasakan kepuasan terhadap gaji maka komitmen organisasionalnya akan meningkat. Berdasarkan hasil angket pada tabel lampiran 7, indikator kepuasan terhadap gaji memberikan skor tertinggi sebesar 4,13 yang artinya karyawan Waroeng Spesial Sambal puas terhadap gaji yang diperoleh dari perusahaan sehingga meningkatkan komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Hal ini diperkuat oleh teori dari Gunlu *et al.* (2009), dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal – hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang, seperti yang dirasakan karyawan Waroeng Spesial Sambal yaitu, kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri memengaruhi komitmen organisasional karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,015 antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai kontribusi (ΔR^2) 0,286 yang artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 28,6% terhadap komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel budaya organisasi terdapat pada indikator profesionalisme, sedangkan skor tertinggi untuk variabel kepuasan kerja terletak pada indikator kepuasan terhadap gaji. Bila kedua hal terjadi secara bersamaan, dimana karyawan menerima budaya profesionalisme perusahaan dan rasa puas terhadap gaji, sehingga terjadi perasaan yang positif terhadap komitmen organisasional.

Hal ini sesuai dengan penelitian, Chaterina dan Intan (2012), menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal. Cocoknya karyawan dengan budaya organisasi yang ada dan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi menyebabkan komitmen karyawan

masih tinggi. Sehingga karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,513 dengan p sebesar 0,01 dan ΔR^2 sebesar 0,243 yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kontribusi sebesar 24,3%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dan hipotesis pertama diterima. Jadi, jika karyawan menerima budaya organisasi maka komitmen organisasional akan mengalami peningkatan sehingga karyawan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk Waroeng Spesial Sambal.
2. Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan (Y) Waroeng Sepsial Sambal Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi

yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,213 dengan p sebesar 0,001 dan ΔR^2 sebesar 0,044 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kontribusi sebesar 4,4%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dan hipotesis kedua diterima. Jadi, jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka komitmen organisasional karyawan akan mengalami peningkatan sehingga karyawan akan tetap berusaha untuk menjadi bagian dari Waroeng Spesial Sambal.

3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi dengan nilai β budaya organisasi sebesar 0,512, nilai β kepuasan kerja sebesar 0,213 dan ΔR^2 sebesar 0,286 yang artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kontribusi sebesar 28,6% dan hipotesis ketiga diterima. Jadi, ketika karyawan menerima budaya organisasi dan merasakan kepuasan kerja maka komitmen organisasional karyawan akan mengalami peningkatan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja tergolong kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk memprediksi komitmen organisasi. Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan komitmen organisasional sebesar ($\Delta R^2=0,286$) atau 28,6%. Dengan demikian masih terdapat 71,4% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
2. Dalam peneltian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Berdasarkan pada hasil analisis regresi yang diperoleh, kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan sebesar 24,3% dan mengacu pada tingkat penerimaan budaya organisasi yang masuk dalam kategori sedang. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi agar penerimaan karyawan terhadap budaya organsiasi semakin baik sehingga komitmen organsasional karyawan meningkat.
- b. Berdasarkan pada hasil analisis regresi yang diperoleh, kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan sebesar 4,4% dan mengacu pada tingkat kepuasan kerja yang masuk pada kategori rendah, sebaiknya perusahaan memerhatikan hal yang menyangkut kepuasan kerja terutama pada pekerjaan itu sendiri dimana pekerjaan yang dilakukan kurang memberikan kepuasan terhadap karyawan. Merotasi karyawan bisa jadi solusi untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa tertantang dengan pekerjaan barunya sehingga meningkat pula komitmen organisasionalnya.

- c. Berdasarkan pada hasil analisis regresi yang diperoleh, kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan sebesar 28,6% dan mengacu pada komitmen organisasional karyawan yang masuk pada kategori sedang. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan cara meningkatkan internalisasi budaya kepada karyawan lebih baik lagi seperti menempelkan tulisan nilai-nilai organisasi di dinding-dinding ruangan kerja, selain itu kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan lagi dengan cara memberikan variasi pekerjaan kepada setiap karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi

komitmen organisasional karyawan karena faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 28,6%, sehingga masih ada 71,4% faktor lain yang memengaruhi komitmen organiasional karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap komitmen organiasional karyawan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J, dan Meyer. J. P, 1991, "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, Volume 1, Number 1, pages 61-89
- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. 1990. "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization". *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications.
- Anik, Sri dan Arifuddin. 2003. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi". *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. 7(2): 159-182.
- Arifin, Johan. 2002. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja". *Jurnal LIPI*.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno.2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10(2). Hlm. 124-135.
- Cellucci, Anthony J, and David L. De Vries (1978), *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for the MJSQ*. Michigan: Michigan University.
- Cetin, M. O. 2006. "The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics". *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 8 (1): 78-88.
- Chairly, Liche Seniati. 2002. "Seputar Komitmen Organisasi". Paper yang disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan 1986 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Jakarta tanggal 8 September 2002.
- Chang, Su-Chao dan Lee. Ming-Shing. 2006. "Relationships among Personality, JobCharacteristic, Job Satisfaction and Organizational Commitment – An Empirical Study in Taiwan", *The Business Review, Cambridge*, Vol 6, Iss 1. pp 201 – 207.

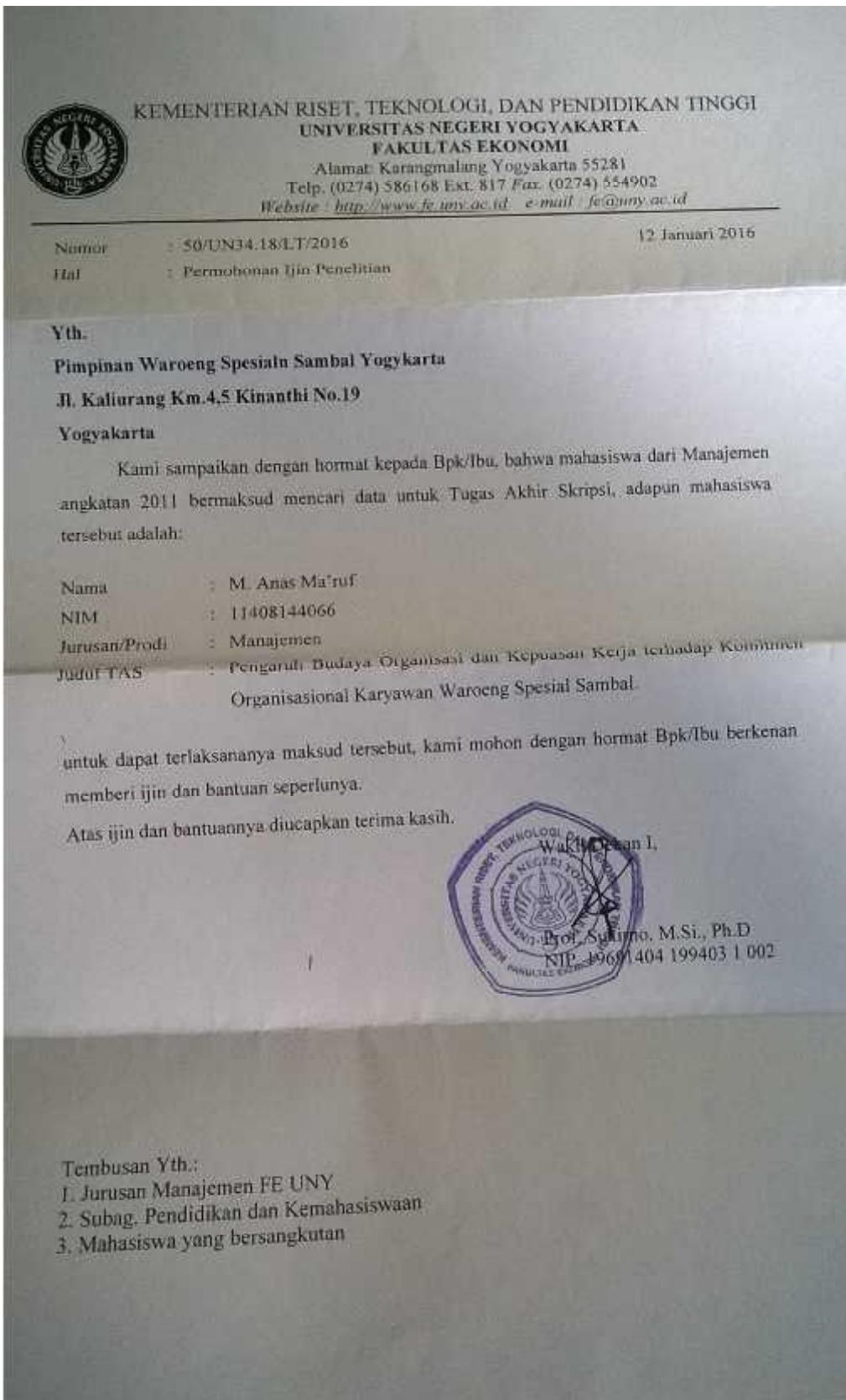
- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati. 2012 “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerjadalam Meningkatkan Komitmen organisasional karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19(2). Hlm. 170-187.
- Coetzee, M. 2005. *Employee Commitment*. University of Pretoria etd.
- Cooper-Hakim, A. dan C. Viswesvaran. 2005. “The Construc or Work Commitment: Testing an Integrative Framework”. *Psychological Bulletin* 131, p. 241-259.
- David L. Stum, “Maslow Revisited: Building the Employee Commitment Pyramid”, *Strategy and Leadership*, Vol. 29, No. 4, 2001, pp. 4–9.
- Fuad Mas’ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky, W. 2004. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli, dan Nilüfer Şahin Percin. 2010. “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 22(5): 693-717.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hofstede, Geert, Michael Harris Bond, Chung-leung Luk. 1993. “Individual Perceptions of Organizational Cultures: *A Methodological Treatise on Level of Analysis*”. *Organizations Studies* 14/4: 483-503
- Jernigan, I.E., Beggs, J.M. and Kohut, G.F. 2002, “Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type”, *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), pp. 537-556.
- Johan, Rita. 2002. “Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan”. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1(1): 6-13.
- Khalili, Maryam. 2014. “A Study on Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment”. *Management Science Letters*, pp. 1463-1466.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lopez-Cabarcos, M. Angeles, et. al. 2014. "The Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Portugal's Hotel Industry". *Cornell Hospitality Quarterly*, pp. 1-15.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mariam, Rani. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen organisasional karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variable Interventing Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)". *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. 1990. "A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates, Consequences Of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*. 108, 171-194.
- Muchinsky, P. M. 1987. *Psychology Applied to Work*. Chicago: Dorsey Press.
- Muriman, C., Idrus, M. S., Thoyib, A., dan Margono. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Di Kepolisian Negara RI Sektor, Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6, Nomor 1.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western: United States of America.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Andi Yogyakarta.
- Pratiwi, Putri. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerjadalam Meningkatkan Kinerja". *Aset*. 14(1). Hlm. 41-52.
- Prawita, Gde Bayu Surya. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisai dan Disiplin Kerja". *Tesis*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Rimapulaeng, Kenly dan Jantje L. Sepang. 2014. "Motivasi kerja, Komitmen Keryawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Komitmen organisasional karyawan PT. Gudang Garam manado. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 3. Hlm. 137-148.

- Riznando Fadil, Machasin, Sjahruddin. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru". *Jom FEKON*. 1(2). Hlm. 170-187.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephens P. 1994. Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi-*Organizational Theory, Structure, Design, and Applications/Stephen P. Robbins*, alih bahasa, Jusuf Udayana-Jakarta: Arcan
- Rowden W, Robert. 2000. The Relationship between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 21, Iss 1. pp 30 – 35.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, R.M and Porter, R. W 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Steers, R.M. 1988. *Introduction to Organizational Behavior (3rd ed)*. Scott, Foresman Company.
- Stum, David. 1998. "Five Ingredients for an Employee Retention Formula". *Journal of Human Resources Focus*. Vol. 75.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. 1994. "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation". *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta Barat: Akademia Permata.
- Welsch, H.P., & La Van, H. 1981. "Inter-Relationships between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, and Organizational Climate". *Human Relation*, Volume 34, Number 12, 1981, pp. 1079-1089. Sage Publications.
- Young, B.S. 1998. "Organizational Commitment Among Public Service Employees". *Public Personnel Management*. Vol. 27 No. 3, pp. 339-49.
- Young, Kimberly S, dan Rogers, R.C. 1998. "The Relationship between Depression and Internet Addiction". *Cyber Psychology and Behavior*. 1(1) 25-28.

LAMPIRAN

1. Surat Ijin Penelitian



2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

Angket Penelitian Skripsi Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh **Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.**

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik. Kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon berkenan menghubungi saya (email: manasmaruf@gmail.com HP : 081804264363).

Yogyakarta, 20 Juni 2016

Hormat Saya,

Muhammad Anas Ma'ruf
NIM. 11408144050

I. **Petunjuk Pengisian Data Responden**

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang [x] pada jawaban yang paling sesuai
 - Pada kolom titik-titik mohon berkenan mengisi dengan jawaban yang paling sesuai
-

Data Responden

1. Nama : (Jika tidak keberatan)
 2. Usia :
 3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
 4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Master (S2)
 5. Lama bekerja di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
 - c. > 3 *tahun*
 6. Status dalam pekerjaan :
 - a. Manajer
 - b. Staff
-

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 KS : Kurang Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

BUDAYA ORGANISASI WAROENG SS

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Waroeng SS berusaha menjadi pionir/pelopor diantara perusahaan kuliner yang lain. | | | | | |
| 2. | Karyawan mencerahkan seluruh kemampuannya untuk Waroeng SS. | | | | | |
| 3. | Pengambilan keputusan disentralisasikan di manajemen puncak. | | | | | |
| 4. | Waroeng SS hanya memberikan sedikit perhatian pada masalah pribadi karyawan. | | | | | |
| 5. | Karyawan Waroeng SS bersikap terbuka kepada sesama karyawan. | | | | | |
| 6. | Karyawan Waroeng SS bersikap optimis | | | | | |
| 7. | Aktivitas organisasi dan rapat dilaksanakan tetap waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. | | | | | |
| 8. | Karyawan membicarakan dengan serius segala sesuatu yang berkaitan dengan Waroeng SS. | | | | | |
| 9. | Hubungan antara manajemen dengan karyawan tertutup dan saling curiga. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 10. | Karyawan baru butuh lebih dari satu tahun untuk menjadikan Waroeng SS seperti rumah sendiri. | | | | | |
| 11. | Terdapat kesetiaan antara karyawan dan manajemen | | | | | |
| 12. | Karyawan merasa aman bekerja di Waroeng SS | | | | | |

KEPUASAN KERJA KARYAWAN WAROENG SS

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Waroeng SS memberikan gaji lebih baik daripada pesaing. | | | | | |
| 2. | Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul. | | | | | |
| 3. | Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan. | | | | | |
| 4. | Saya puas dengan tingkat kemajuan saya. | | | | | |
| 5. | Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini. | | | | | |
| 6. | Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab. | | | | | |
| 7. | Pekerjaan saya sangat menarik. | | | | | |
| 8. | Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| 9. | Atasan memberikan dukungan kepada saya. | | | | | |
| 10. | Atasan saya mempunyai motivasi yang tinggi. | | | | | |

KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN WAROENG SS

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya akan sangat senang untuk menghabiskan seluruh karir saya di Waroeng SS. | | | | | |
| 2. | Saya senang mendiskusikan Waroeng SS dengan orang-orang diluar Waroeng SS. | | | | | |
| 3. | Saya sungguh merasa permasalahan Waroeng SS juga masalah saya. | | | | | |
| 4. | Saya dapat dengan mudah terikat dengan perusahaan lain seperti keterikatan saya dengan Waroeng SS. | | | | | |
| 5. | Saya tidak merasa sebagai ‘bagian keluarga’ dari Waroeng SS. | | | | | |
| 6. | Saya tidak merasa mempunyai ikatan emosional pada Waroeng SS. | | | | | |
| 7. | Waroeng SS sangat berarti bagi saya. | | | | | |
| 8. | Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Waroeng SS. | | | | | |

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 9. | Saya tidak takut terhadap apa pun yang akan terjadi jika saya keluar dari pekerjaan ini, walaupun tidak ada pekerjaan lain. | | | | | |
| 10. | Saya akan sangat sulit meninggalkan Waroeng SS, bahkan jika saya ingin. | | | | | |
| 11. | Hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan meninggalkan Waroeng SS. | | | | | |
| 12. | Saya tidak akan merugi secara finansial jika meninggalkan Waroeng SS. | | | | | |
| 13. | Bertahan di Waroeng SS adalah suatu keharusan. | | | | | |
| 14. | Saya tidak mempunyai alasan untuk mempertimbangkan meninggalkan Waroeng SS. | | | | | |
| 15. | Konsekuensi jika saya meninggalkan Waroeng SS salah satunya adalah ketiadaan alternatif pekerjaan lain. | | | | | |
| 16. | Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk Waroeng SS adalah bahwa meninggalkan Waroeng SS akan memerlukan pengorbanan pribadi yang besar. Karena mungkin seluruh keuntungan yang akan saya dapatkan di perusahaan lain tidak sesuai dengan seluruh keuntungan yang saya peroleh dari Waroeng SS. | | | | | |

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 17. | Menurut saya saat ini orang-orang terlalu sering berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan yang lainnya. | | | | | |
| 18. | Saya tidak percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaan. | | | | | |
| 19. | Menurut saya pindah dari perusahaan ke perusahaan yang lain bukan tindakan yang tidak etis. | | | | | |
| 20. | Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk Waroeng SS karena saya percaya loyalitas itu penting dan oleh karena itu saya mempunyai kewajiban moral untuk tetap berada di Waroeng SS. | | | | | |
| 21. | Seandainya saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik (dimana saja) saya tidak akan merasa benar jika meninggalkan Waroeng SS. | | | | | |
| 22. | Saya diajarkan untuk percaya pada nilai setia pada satu perusahaan. | | | | | |
| 23. | Menurut saya, lebih baik orang-orang bekerja di satu organisasi sepanjang karirnya. | | | | | |
| 24. | Menurut saya menjadi karyawan tetap bukan merupakan tindakan yang bijaksana. | | | | | |

3. Kuesioner Penelitian

Angket Penelitian Skripsi Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh **Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.**

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik. Kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon berkenan menghubungi saya (email: manasmaruf@gmail.com HP : 081804264363).

Yogyakarta, 27 Juni 2016

Hormat Saya,

Muhammad Anas Ma'ruf
NIM. 11408144050

I. **Petunjuk Pengisian Data Responden**

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang [x] pada jawaban yang paling sesuai
 - Pada kolom titik-titik mohon berkenan mengisi dengan jawaban yang paling sesuai
-

Data Responden

1. Nama : (Jika tidak keberatan)
 2. Usia :
 3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
 4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Master (S2)
 5. Lama bekerja di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
 - c. > 3 *tahun*
 6. Status dalam pekerjaan :
 - a. Manajer
 - b. Staff
-

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 KS : Kurang Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

BUDAYA ORGANISASI WAROENG SS

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Waroeng SS berusaha menjadi pionir/pelopor diantara perusahaan kuliner yang lain. | | | | | |
| 2. | Karyawan mencerahkan seluruh kemampuannya untuk Waroeng SS. | | | | | |
| 4. | Waroeng SS hanya memberikan sedikit perhatian pada masalah pribadi karyawan. | | | | | |
| 5. | Karyawan Waroeng SS bersikap terbuka kepada sesama karyawan. | | | | | |
| 6. | Karyawan Waroeng SS bersikap optimis | | | | | |
| 7. | Aktivitas organisasi dan rapat dilaksanakan tetap waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. | | | | | |
| 8. | Karyawan membicarakan dengan serius segala sesuatu yang berkaitan dengan Waroeng SS. | | | | | |
| 9. | Hubungan antara manajemen dengan karyawan tertutup dan saling curiga. | | | | | |
| 10. | Karyawan baru butuh lebih dari satu tahun untuk menjadikan Waroeng SS seperti rumah sendiri. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 11. | Terdapat kesetiaan antara karyawan dan manajemen | | | | | |
| 12. | Karyawan merasa aman bekerja di Waroeng SS | | | | | |

KEPUASAN KERJA KARYAWAN WAROENG SS

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Waroeng SS memberikan gaji lebih baik daripada pesaing. | | | | | |
| 2. | Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul. | | | | | |
| 4. | Saya puas dengan tingkat kemajuan saya. | | | | | |
| 5. | Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini. | | | | | |
| 6. | Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab. | | | | | |
| 7. | Pekerjaan saya sangat menarik. | | | | | |
| 9. | Atasan memberikan dukungan kepada saya. | | | | | |
| 10. | Atasan saya mempunyai motivasi yang tinggi. | | | | | |

KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN WAROENG SS

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya akan sangat senang untuk menghabiskan seluruh karir saya di Waroeng SS. | | | | | |
| 2. | Saya senang mendiskusikan Waroeng SS dengan orang-orang diluar Waroeng SS. | | | | | |
| 3. | Saya sungguh merasa permasalahan Waroeng SS juga masalah saya. | | | | | |
| 4. | Saya dapat dengan mudah terikat dengan perusahaan lain seperti keterikatan saya dengan Waroeng SS. | | | | | |
| 7. | Waroeng SS sangat berarti bagi saya. | | | | | |
| 8. | Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Waroeng SS. | | | | | |

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 9. | Saya tidak takut terhadap apa pun yang akan terjadi jika saya keluar dari pekerjaan ini, walaupun tidak ada pekerjaan lain. | | | | | |
| 10. | Saya akan sangat sulit meninggalkan Waroeng SS, bahkan jika saya ingin. | | | | | |
| 11. | Hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan meninggalkan Waroeng SS. | | | | | |
| 12. | Saya tidak akan merugi secara finansial jika meninggalkan Waroeng SS. | | | | | |
| 13. | Bertahan di Waroeng SS adalah suatu keharusan. | | | | | |
| 14. | Saya tidak mempunyai alasan untuk mempertimbangkan meninggalkan Waroeng SS. | | | | | |
| 15. | Konsekuensi jika saya meninggalkan Waroeng SS salah satunya adalah ketiadaan alternatif pekerjaan lain. | | | | | |
| 16. | Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk Waroeng SS adalah bahwa meninggalkan Waroeng SS akan memerlukan pengorbanan pribadi yang besar. Karena mungkin seluruh keuntungan yang akan saya dapatkan di perusahaan lain tidak sesuai dengan seluruh keuntungan yang saya peroleh dari Waroeng SS. | | | | | |

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 17. | Menurut saya saat ini orang-orang terlalu sering berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan yang lainnya. | | | | | |
| 18. | Saya tidak percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaan. | | | | | |
| 22. | Saya diajarkan untuk percaya pada nilai setia pada satu perusahaan. | | | | | |
| 23. | Menurut saya, lebih baik orang-orang bekerja di satu organisasi sepanjang karirnya. | | | | | |
| 24. | Menurut saya menjadi karyawan tetap bukan merupakan tindakan yang bijaksana. | | | | | |

4. Data Validitas dan Reliabilitas

| | Budaya Organisasi | | | | | | | | | | | | Kepuasan Kerja | | | | | | | | | | Komitmen Organisasional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | | |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | | | | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | | |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | | | |
| 11 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | | | | |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | | | | | | | |
| 14 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | | | | | | | |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | | | | | | |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | | | | | | |
| 17 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | | | | | | |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | | | | | | | | | |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | | | | | | | |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | | | | | | | | |
| 23 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 25 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | | | | | | | |
| 27 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | |
| 29 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | | | | |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | | | | | | | |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | | | | | | | |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | | | | | | | |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| 94 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | |
| 95 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 96 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 97 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | | | | | | | | | | | |
| 98 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| 99 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| 100 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| Jumlah | 392 | 375 | 402 | 374 | 379 | 377 | 372 | 379 | 380 | 373 | 382 | 363 | 389 | 413 | 369 | 396 | 409 | 406 | 395 | 362 | 407 | 406 | 360 | 377 | 339 | 347 | 400 | 420 | 357 | 390 | 324 | 351 | 375 | 381 | 342 | 362 | 368 | 374 | 336 | 359 | 397 | 413 | 358 | 384 | 326 | 359 |



: Item pertanyaan yang tidak lolos uji validitas (CFA)

5. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .340 |
| Approx. Chi-Square | | 9814.887 |
| Bartlett's Test of Sphericity | df | 1035 |
| | Sig. | .000 |

Rotated Factor Matrix^a

| | Factor | | |
|------|--------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| BO1 | | .720 | |
| BO2 | | .970 | |
| BO3 | | | |
| BO4 | | .897 | |
| BO5 | | .869 | |
| BO6 | | .694 | |
| BO7 | | .917 | |
| BO8 | | .832 | |
| BO9 | | .841 | |
| BO10 | | .804 | |
| BO11 | | .602 | |
| BO12 | | .766 | |
| KK1 | | | .644 |
| KK2 | | | |
| KK3 | | | |
| KK4 | | | .891 |
| KK5 | | | .976 |
| KK6 | | | .995 |
| KK7 | | | .796 |
| KK8 | | | |
| KK9 | | | .981 |
| KK10 | | | .993 |
| KO1 | .655 | | |
| KO2 | .733 | | |
| KO3 | .910 | | |
| KO4 | .756 | | |

| | | | | |
|------|------|--|--|--|
| KO5 | | | | |
| KO6 | | | | |
| KO7 | .638 | | | |
| KO8 | .696 | | | |
| KO9 | .873 | | | |
| KO10 | .781 | | | |
| KO11 | .715 | | | |
| KO12 | .707 | | | |
| KO13 | .830 | | | |
| KO14 | .773 | | | |
| KO15 | .702 | | | |
| KO16 | .703 | | | |
| KO17 | .902 | | | |
| KO18 | .736 | | | |
| KO19 | | | | |
| KO20 | | | | |
| KO21 | | | | |
| KO22 | .534 | | | |
| KO23 | .876 | | | |
| KO24 | .816 | | | |

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)
TAHAP 2

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

| | |
|--|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | .338 |
| Approx. Chi-Square | 8742.409 |
| Bartlett's Test of Sphericity df | 666 |
| Sig. | .000 |

Rotated Factor Matrix^a

| | Factor | | |
|------|--------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| BO1 | | .716 | |
| BO2 | | .972 | |
| BO4 | | .900 | |
| BO5 | | .870 | |
| BO6 | | .686 | |
| BO7 | | .917 | |
| BO8 | | .831 | |
| BO9 | | .842 | |
| BO10 | | .803 | |
| BO11 | | .595 | |
| BO12 | | .764 | |
| KK1 | | | .644 |
| KK4 | | | .890 |
| KK5 | | | .976 |
| KK6 | | | .995 |
| KK7 | | | .794 |
| KK9 | | | .981 |
| KK10 | | | .993 |
| KO1 | .632 | | |
| KO2 | .717 | | |
| KO3 | .923 | | |
| KO4 | .751 | | |
| KO7 | .619 | | |
| KO8 | .686 | | |
| KO9 | .884 | | |

| | |
|------|------|
| KO10 | .773 |
| KO11 | .694 |
| KO12 | .690 |
| KO13 | .839 |
| KO14 | .769 |
| KO15 | .682 |
| KO16 | .689 |
| KO17 | .915 |
| KO18 | .728 |
| KO22 | .517 |
| KO23 | .889 |
| KO24 | .812 |

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

| Case Processing Summary | | |
|-------------------------|-----------------------|-----------|
| | N | % |
| Cases | Valid | 100 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 .0 |
| | Total | 100 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Budaya Organisasi

Reliability Statistics tahap 1

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .945 | 12 |

Reliability Statistics tahap 2

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .958 | 11 |

b. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics tahap 1

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .927 | 10 |

Reliability Statistics tahap 2

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .970 | 7 |

c. Komitmen Organisasional

Reliability Statistics tahap 1

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .949 | 24 |

Reliability Statistics tahap 2

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .964 | 19 |

7. Data Penelitian

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | |
| 96 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | | |
| 97 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| 98 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| 99 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| 100 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| Jumlah | 392 | 375 | 374 | 379 | 377 | 372 | 379 | 380 | 373 | 382 | 363 | 389 | 413 | 396 | 409 | 406 | 395 | 407 | 406 | 360 | 377 | 339 | 347 | 357 | 390 | 324 | 351 | 375 | 381 | 342 | 362 | 368 | 374 | 336 | 359 | 384 | 326 | 359 |
| Rata | 3.92 | 3.75 | 3.74 | 3.79 | 3.77 | 3.72 | 3.79 | 3.8 | 3.73 | 3.82 | 3.63 | 3.89 | 4.13 | 3.96 | 4.09 | 4.06 | 3.95 | 4.07 | 4.06 | 3.6 | 3.8 | 3.4 | 3.5 | 3.6 | 3.9 | 3.24 | 3.51 | 3.75 | 3.81 | 3.42 | 3.62 | 3.68 | 3.74 | 3.36 | 3.59 | 3.84 | 3.26 | 3.59 |

: Item pertanyaan dengan skor tertinggi

8. Hasil Uji Karakteristik Responden

| NO | USIA | PENDIDIKAN | STATUS | JENIS KELAMIN | PENGALAMAN |
|----|-------------|------------|---------|---------------|-------------|
| 1 | 30-35 TAHUN | S-2 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 2 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 3 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 4 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 5 | 20-25 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 6 | 25-30 TAHUN | D-3 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 7 | 25-30 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | > 3 TAHUN |
| 8 | 30-35 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | > 3 TAHUN |
| 9 | 20-25 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 10 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | > 3 TAHUN |
| 11 | 30-35 TAHUN | SD | MENIKAH | PEREMPUAN | > 3 TAHUN |
| 12 | 25-30 TAHUN | S-2 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 13 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 14 | 20-25 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | > 3 TAHUN |
| 15 | 20-25 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | > 3 TAHUN |
| 16 | 25-30 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 17 | 25-30 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 18 | 20-25 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 19 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 20 | 25-30 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 21 | 20-25 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 22 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 23 | > 40 TAHUN | S-2 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 24 | 20-25 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 25 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 26 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |

| | | | | | |
|----|-------------|-----|---------|-----------|-------------|
| 27 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 28 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 29 | 20-25 TAHUN | D-3 | LAJANG | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 30 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 31 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 32 | 25-30 TAHUN | D-3 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 33 | 30-35 TAHUN | D-3 | LAJANG | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 34 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 35 | 20-25 TAHUN | D-3 | LAJANG | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 36 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 37 | 25-30 TAHUN | D-3 | LAJANG | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 38 | 30-35 TAHUN | D-3 | LAJANG | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 39 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 40 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 41 | 30-35 TAHUN | S-2 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 42 | 25-30 TAHUN | S-1 | LAJANG | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 43 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 44 | 20-25 TAHUN | SMA | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 45 | 20-25 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 46 | 25-30 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 47 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 48 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 49 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 50 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 51 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 52 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 53 | > 40 TAHUN | S-2 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 54 | 20-25 TAHUN | SMA | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 55 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 56 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |

| | | | | | |
|----|-------------|-----|---------|-----------|-------------|
| 57 | 25-30 TAHUN | D-3 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 58 | 30-35 TAHUN | S-2 | MENIKAH | PEREMPUAN | > 3 TAHUN |
| 59 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 60 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 61 | 30-35 TAHUN | S-2 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 62 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 63 | 30-35 TAHUN | S-2 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 64 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 65 | 20-25 TAHUN | D-3 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 66 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 67 | 25-30 TAHUN | S-2 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 68 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 69 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 70 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 71 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 72 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 73 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 74 | 20-25 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 75 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 76 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 77 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 78 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 79 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 80 | 25-30 TAHUN | D-3 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 81 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 82 | 25-30 TAHUN | D-3 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 83 | > 40 TAHUN | S-2 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 84 | 20-25 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 85 | 30-35 TAHUN | S-1 | LAJANG | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 86 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |

| | | | | | |
|-----|-------------|-----|---------|-----------|-------------|
| 87 | 25-30 TAHUN | D-3 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 88 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 89 | 20-25 TAHUN | D-3 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 90 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 91 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 92 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 93 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | > 3 TAHUN |
| 94 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | 1-> 3 TAHUN |
| 95 | 20-25 TAHUN | D-3 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 96 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | < 1 TAHUN |
| 97 | 25-30 TAHUN | S-1 | MENIKAH | LAKI-LAKI | < 1 TAHUN |
| 98 | 30-35 TAHUN | S-1 | MENIKAH | PEREMPUAN | > 3 TAHUN |
| 99 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |
| 100 | 20-25 TAHUN | S-1 | LAJANG | LAKI-LAKI | 1-> 3 TAHUN |

9. Hasil Uji Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|--|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | |
| BO | 100 | 2.45 | 5.00 | 3.7691 | .66847 | |
| KK | 100 | 2.00 | 5.00 | 4.0114 | .87232 | |
| KO | 100 | 2.00 | 5.00 | 3.5847 | .59747 | |
| Valid N (listwise) | 100 | | | | | |

| BUDAYA ORGANISASI | | | | | | |
|--------------------------|-------------------------|------|--------|------|---|------|
| Mi | | = | | 3,76 | | |
| Sdi | | = | | 0,66 | | |
| Tinggi | : $X \geq M + SD$ | | | | | |
| | : $M - SD \leq X < M +$ | | | | | |
| Sedang | SD | | | | | |
| Rendah | : $X < M - SD$ | | | | | |
| Kategori | | Skor | | | | |
| Tinggi | : | X | \geq | 4,42 | | |
| Sedang | : | 3,01 | \leq | X | < | 4,42 |
| Rendah | : | X | $<$ | 3,01 | | |

KEPUASAN KERJA

| | | |
|-----|---|------|
| Mi | = | 4,01 |
| Sdi | = | 0,87 |

Tinggi : $X \geq M + SD$
 : $M - SD \leq X < M +$
 SD
 Rendah : $X < M - SD$

| Kategori | | Skor | | |
|----------|---|----------|------------|------|
| Tinggi | : | $X \geq$ | 4,88 | |
| Sedang | : | 4,01 | $\leq X <$ | 4,88 |
| Rendah | : | $X <$ | 4,01 | |

BUDAYA ORGANISASI

| | | |
|-----|---|------|
| Mi | = | 3,58 |
| Sdi | = | 0,59 |

Tinggi : $X \geq M + SD$
 : $M - SD \leq X < M +$
 SD
 Rendah : $X < M - SD$

| Kategori | | Skor | | |
|----------|---|----------|------------|------|
| Tinggi | : | $X \geq$ | 4,17 | |
| Sedang | : | 2,99 | $\leq X <$ | 4,17 |
| Rendah | : | $X <$ | 2,99 | |

10. Hasil Uji Kategorisasi

Kategorisasi_LK

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|
| Valid | Tinggi | 16 | 16,0 |
| | Sedang | 69 | 69,0 |
| | Rendah | 15 | 15,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

Kategorisasi_KK

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|
| Valid | Rendah | 17 | 17,0 |
| | Sedang | 27 | 27,0 |
| | Tinggi | 56 | 56,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

Kategorisasi_TI

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|
| Valid | Rendah | 16 | 16,0 |
| | Sedang | 74 | 74,0 |
| | Tinggi | 10 | 10,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | BO | KK | KO |
|----------------------------------|----------------|--------|--------|--------|
| N | | 100 | 100 | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 3.7691 | 4.0114 | 3.5847 |
| | Std. Deviation | .66847 | .87232 | .59747 |
| | Absolute | .155 | .150 | .125 |
| Most Extreme Differences | Positive | .115 | .129 | .125 |
| | Negative | -.155 | -.150 | -.093 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.551 | 1.498 | 1.248 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .076 | .092 | .089 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

12. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| KO * BO | (Combined) | 15.471 | 19 | .814 | 3.279 | .040 |
| | Between Groups | .499 | 1 | .499 | 2.009 | .160 |
| | Linearity | | | | | |
| | Deviation from Linearity | 14.972 | 18 | .832 | 3.349 | .451 |
| | Within Groups | 19.869 | 80 | .248 | | |
| Total | | 35.340 | 99 | | | |

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| KO * KK | (Combined) | 10.697 | 19 | .563 | 1.828 | .033 |
| | Between Groups | .376 | 1 | .376 | 1.221 | .273 |
| | Linearity | | | | | |
| | Deviation from Linearity | 10.321 | 18 | .573 | 1.861 | .632 |
| | Within Groups | 24.643 | 80 | .308 | | |
| Total | | 35.340 | 99 | | | |

13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | KK, BO ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: KO

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .165 ^a | .027 | .007 | .59536 |

a. Predictors: (Constant), KK, BO

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|
| | | | | (Constant) | BO | KK |
| 1 | 1 | 2.952 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .035 | 9.170 | .01 | .32 | .76 |
| | 3 | .013 | 15.108 | .98 | .68 | .24 |

a. Dependent Variable: KO

14. Hasil Uji Regresi**Variables Entered/Removed^a**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia ^b | . | Enter |
| 2 | BO ^b | . | Enter |
| 3 | KK ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: KO

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .257 ^a | .066 | .016 | .59261 | .066 | 1.326 | 5 | 94 | .260 |
| 2 | .556 ^b | .309 | .264 | .51246 | .243 | 32.704 | 1 | 93 | .000 |
| 3 | .593 ^c | .352 | .303 | .49896 | .043 | 6.102 | 1 | 92 | .015 |

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, BO

c. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, BO, KK

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.328 | 5 | .466 | 1.326 | .260 ^b |
| | Residual | 33.012 | 94 | .351 | | |
| | Total | 35.340 | 99 | | | |
| 2 | Regression | 10.917 | 6 | 1.819 | 6.928 | .000 ^c |
| | Residual | 24.423 | 93 | .263 | | |
| | Total | 35.340 | 99 | | | |
| 3 | Regression | 12.436 | 7 | 1.777 | 7.136 | .000 ^d |
| | Residual | 22.904 | 92 | .249 | | |
| | Total | 35.340 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia

c. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, BO

d. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, BO, KK

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.578 | .495 | | 7.230 | .000 | |
| | Usia | .148 | .073 | .232 | 2.028 | .045 | .759 |
| | Pendidikan | -.099 | .075 | -.146 | -1.325 | .188 | .823 |
| | Status | .094 | .144 | .068 | .656 | .513 | .929 |
| | JK | .092 | .124 | .077 | .738 | .463 | .910 |
| 2 | Pengalaman | -.072 | .090 | -.083 | -.797 | .428 | .922 |
| | (Constant) | 1.029 | .618 | | 1.665 | .099 | |
| | Usia | .095 | .064 | .149 | 1.495 | .138 | .743 |
| | Pendidikan | -.041 | .066 | -.060 | -.626 | .533 | .803 |
| | Status | .167 | .125 | .120 | 1.338 | .184 | .920 |
| 3 | JK | .014 | .108 | .012 | .130 | .897 | .896 |
| | Pengalaman | -.133 | .079 | -.153 | -1.688 | .095 | .905 |
| | BO | .668 | .117 | .514 | 5.719 | .000 | .921 |
| | (Constant) | .334 | .664 | | .503 | .616 | |
| | Usia | .079 | .062 | .124 | 1.270 | .207 | .735 |
| 3 | Pendidikan | -.024 | .064 | -.035 | -.372 | .711 | .794 |
| | Status | .155 | .122 | .112 | 1.274 | .206 | .918 |
| | JK | .010 | .106 | .008 | .093 | .926 | .896 |
| | Pengalaman | -.121 | .077 | -.140 | -1.581 | .117 | .901 |
| | BO | .666 | .114 | .512 | 5.856 | .000 | .921 |
| | KK | .174 | .070 | .210 | 2.470 | .015 | .977 |
| | | | | | | | 1.024 |

a. Dependent Variable: KO

Excluded Variables^a

| Model | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics | | |
|-------|---------|-------------------|-------|---------------------|-------------------------|------|-------------------|
| | | | | | Tolerance | VIF | Minimum Tolerance |
| 1 | KK | .213 ^b | 2.155 | .034 | .218 | .977 | 1.024 |
| | BO | .514 ^b | 5.719 | .000 | .510 | .921 | 1.086 |
| 2 | BO | .512 ^c | 5.856 | .000 | .521 | .921 | 1.086 |
| | | | | | | | .735 |

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors in the Model: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, KK

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia ^b | . | Enter |
| 2 | KK ^b | . | Enter |
| 3 | BO ^b | . | Enter |

- a. Dependent Variable: KO
 b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .257 ^a | .066 | .016 | .59261 | .066 | 1.326 | 5 | 94 | .260 |
| 2 | .332 ^b | .110 | .053 | .58146 | .044 | 4.642 | 1 | 93 | .034 |
| 3 | .593 ^c | .352 | .303 | .49896 | .242 | 34.296 | 1 | 92 | .000 |

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, KK
 c. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, KK, BO

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.328 | 5 | .466 | 1.326 | .260 ^b |
| | Residual | 33.012 | 94 | .351 | | |
| | Total | 35.340 | 99 | | | |
| 2 | Regression | 3.898 | 6 | .650 | 1.921 | .085 ^c |
| | Residual | 31.442 | 93 | .338 | | |
| | Total | 35.340 | 99 | | | |
| 3 | Regression | 12.436 | 7 | 1.777 | 7.136 | .000 ^d |
| | Residual | 22.904 | 92 | .249 | | |
| | Total | 35.340 | 99 | | | |

- a. Dependent Variable: KO
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia
 c. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, KK
 d. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, KK, BO

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|------|-------|--------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 3.578 | .495 | | 7.230 | .000 | | |
| | Usia | .148 | .073 | .232 | 2.028 | .045 | .759 | 1.318 |
| | Pendidikan | -.099 | .075 | -.146 | -1.325 | .188 | .823 | 1.215 |
| | Status | .094 | .144 | .068 | .656 | .513 | .929 | 1.076 |
| | JK | .092 | .124 | .077 | .738 | .463 | .910 | 1.099 |
| | Pengalaman | -.072 | .090 | -.083 | -.797 | .428 | .922 | 1.085 |
| 2 | (Constant) | 2.864 | .588 | | 4.873 | .000 | | |
| | Usia | .132 | .072 | .206 | 1.826 | .071 | .750 | 1.333 |
| | Pendidikan | -.082 | .074 | -.120 | -1.104 | .273 | .813 | 1.230 |
| | Status | .082 | .141 | .059 | .582 | .562 | .928 | 1.078 |
| | JK | .087 | .122 | .073 | .715 | .477 | .910 | 1.099 |
| | Pengalaman | -.060 | .089 | -.069 | -.681 | .498 | .918 | 1.089 |
| 3 | KK | .176 | .082 | .213 | 2.155 | .034 | .977 | 1.024 |
| | (Constant) | .334 | .664 | | .503 | .616 | | |
| | Usia | .079 | .062 | .124 | 1.270 | .207 | .735 | 1.361 |
| | Pendidikan | -.024 | .064 | -.035 | -.372 | .711 | .794 | 1.259 |
| | Status | .155 | .122 | .112 | 1.274 | .206 | .918 | 1.089 |
| | JK | .010 | .106 | .008 | .093 | .926 | .896 | 1.116 |
| | Pengalaman | -.121 | .077 | -.140 | -1.581 | .117 | .901 | 1.110 |
| | KK | .174 | .070 | .210 | 2.470 | .015 | .977 | 1.024 |
| | BO | .666 | .114 | .512 | 5.856 | .000 | .921 | 1.086 |

a. Dependent Variable: KO

Excluded Variables^a

| Model | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics | | | |
|-------|---------|-------------------|-------|---------------------|-------------------------|------|-------------------|------|
| | | | | | Tolerance | VIF | Minimum Tolerance | |
| 1 | KK | .213 ^b | 2.155 | .034 | .218 | .977 | 1.024 | .750 |
| | BO | .514 ^b | 5.719 | .000 | .510 | .921 | 1.086 | .743 |
| 2 | BO | .512 ^c | 5.856 | .000 | .521 | .921 | 1.086 | .735 |

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors in the Model: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Status, JK, Usia, KK