

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**  
(Studi kasus pada PT. WIKA Bitumen Sulawesi Tenggara)

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana**



**Disusun oleh:**

**Yoshua Ronaldo Primartono**

**NIM: 2116 29340**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA  
MARET 2021**

## SKRIPSI

### PENGARUH MASA PERIKATAN AUDIT, BIAYA AUDIT, PERGANTIAN KAP, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KUALITAS AUDIT

Dipersiapkan dan disusun oleh:


**RADEN AJENG RETNA PALUPI ARYASTRI**

No Induk Mahasiswa: 111729481

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 26 Februari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Bidang Akuntansi.

#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I



Baldric Siregar, Prof., Dr., MBA., CMA., Ak.,CA.

Pembimbing II



Prima Rosita Arini Setyaningsih, SE., M.Si., Ak.

Penguji



Atika Jauharia Hatta, Dr., M.Si., Ak.

Yogyakarta, 26 Februari 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



Haryono Subiyakto, Dr., M.Si.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. WIKA Bitumen. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan aktif minimal 6 bulan masa kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan seleksi yang dilakukan, dari 130 responden, peneliti mengambil 108 responden sebagai sampel penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini diperoleh hasil budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil daripada 0,05, gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) dengan tingkat signifikansi 0,009 lebih kecil daripada 0,05, dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) dengan tingkat signifikansi 0,009 lebih kecil; daripada 0,05, namun dengan hasil yang didapatkan pada uji koefisien determinasi, variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan variabel komitmen organisasional dengan nilai *adjusted R square* sebesar 22,8%, yang artinya sisanya sebesar 77,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Saat ini semua hal saling berkaitan dengan perkembangan teknologi yang sedang berlangsung. Perusahaan yang tidak bisa mengikuti perkembangan zaman tentu saja akan merasakan dampak buruk dari perkembangan teknologi. Perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang kuat dapat menjadikan *competitive edge* bagi perusahaan tersebut dan sekaligus menjadi *entry barrier*. Penggunaan teknologi informasi sering diaplikasikan ke dalam suatu perusahaan, dan terdapat berbagai macam keuntungan seperti, meminimalisir biaya operasi, waktu operasi yang lebih singkat, dan meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan nilai barang dan jasa kepada konsumen (Asmara & Ditriani, 2017). Terlepas dari itu, ada beberapa hal seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang tetap harus ikut berkembang menyesuaikan perubahan yang terjadi di masa sekarang ini.

PT. WIKA Bitumen, sebagai produsen aspal alam Buton, berkomitmen untuk memproduksi dan mengembangkan produk unggulan dari sumber daya alam Indonesia. PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk, yang berdiri lebih dari lima puluh tahun, telah menghasilkan produk unggulan, dengan menerapkan komitmen tertinggi dan kerja keras, untuk mewujudkan hal tersebut yang sangat dibutuhkan ialah perubahan. Pemimpin adalah seseorang yang harus melakukan perubahan terlebih dahulu, karna pemimpin bukan hanya sekedar nama, tetapi juga seseorang yang memegang kendali sebuah organisasi untuk dapat berubah.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Robbins (2006), organisasi dapat diasumsikan sebagai kesatuan sosial yang berkoordinasi secara sadar, berdasarkan sebuah batasan yang boleh dilakukan, dan terus bekerja agar dapat mencapai suatu tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diasumsikan bahwa terdapat kebutuhan untuk mengkoordinasi tiap-tiap anggota, dan juga interaksi sumber daya manusia harus selaras sehingga organisasi tetap eksis (Pratiwi, 2012, p. 41).

Kreitner dan Kinicki (2014), mengemukakan bahwa komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi tersebut. Meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh para manajer (Saepudin & Djati, 2019, p. 126).

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Tinjauan Teori**

### **Budaya Organisasi**

Lingkungan menjadi salah satu hal yang tidak dapat dilepaskan dari keseharian kehidupan seseorang, lingkungan juga menjadi hal yang dapat membentuk pribadi seseorang, seperti sikap dan perilaku yang harus sejalan dengan norma yang dipatuhi sebagai pedoman dalam mengambil suatu tindakan tertentu. Budaya organisasional sering digambarkan sebagai kepercayaan, ritual dan mitos yang selalu berkembang setiap waktu dan berfungsi sebagai hal yang dapat menyatukan sebuah organisasi (Indayati & Thoyib, 2012, p. 348).

Luthan (2014), mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hal utama yang diciptakan oleh suatu kelompok yang menjadi dasar dalam mengambil sebuah tindakan untuk memecahkan suatu masalah, membentuk karyawan yang dapat beradaptasi terhadap lingkungan dan anggota organisasi. Robbins (2013), mengemukakan budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem yang membuat anggotanya memiliki makna bersama yang berbeda dengan organisasi yang lainnya (Imron & Suhardi, 2019, p. 67).

### **Gaya Kepemimpinan**

Salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang baik memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi, semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin dekat tujuan perusahaan dapat dicapai.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dampak baik yang diberikan oleh kualitas kepemimpinan yang tinggi akan menciptakan bawahan/anggota yang berkualitas dalam melakukan suatu pekerjaan.

Gaya kepemimpinan memiliki sebuah fungsi yang berkaitan erat dengan kehidupan sosial suatu kelompok atau organisasi, yang mana hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus bisa menjadi bagian dari suatu kelompok yang dengan berbagai situasi sosial. Menurut Veithzal Rivai (2004), ada lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan bagaimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini dilakukan pemimpin dengan membuat seluruh anggotanya ikut berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan memberikan wewenang kepada anggotanya dalam membuat/menetapkan suatu keputusan dengan persetujuan ataupun tanpa persetujuan pemimpin.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan suatu keberhasilan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengatur anggotanya secara efektif sehingga suatu tujuan dapat dicapai dengan maksimal (S. P. Dewi, 2012, p. 6).

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja dalam merepresentasikan kepuasan tentang pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat terjadi berdasarkan hasil pandangan mereka terhadap suatu pekerjaan. Handoko (2012) mengemukakan kepuasan kerja ialah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan, baik itu perasaan senang maupun tidak senang. Menurut Sutrisno (2011), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Faktor psikologis, 2) Faktor sosial, 3) Faktor fisik, 4) Faktor finansial (Handoko & Rambe, 2018, p. 37).

Menurut Maulana (2012), bahwa terdapat beberapa faktor yang digunakan dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, dan terdapat dua faktor yang dapat dibedakan, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik terbagi dalam beberapa bagian, yaitu::

- a. Upah atau gaji yang diterima
- b. Kesempatan untuk mengembangkan karir
- c. Hubungan antar karyawan
- d. Penempatan kerja
- e. Jenis pekerjaan



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- f. Struktur organisasi perusahaan
- g. Mutu pengawasan (Saepudin & Djati, 2019, p. 125)

## **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan sesuatu yang dapat memberikan dampak yang baik dalam perkembangan suatu perusahaan. Oei (2010), mengatakan bahwa komitmen adalah pengabdian yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya dan menganggap hal itu sebagai kebutuhan yang penting dalam hidupnya. Komitmen mencerminkan keinginan para karyawan agar selalu ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan di organisasinya. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan di organisasi merupakan sebuah bentuk pengabdian yang tinggi kepada perusahaan, dengan hal ini karyawan merasa menjadi bagian yang penting yang harus ikut serta dalam segala kegiatan di dalam suatu perusahaan (Santoso, 2014, p. 1).

Aydogdu dan Asikgil (2011), menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu ikatan emosional identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi merupakan alasan moral atau keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa, keadaan emosional atau perasaan seorang karyawan yang mengharuskan mereka untuk tetap bertahan di organisasi merupakan sikap loyal karyawan karena mereka merasa masih memiliki tanggung jawab dan sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut (Rahmi, 2014, p. 335).

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional**

Budaya Organisasi memiliki ikatan kuat antara organisasi dan karyawan, perbedaan budaya dapat memberikan keuntungan dengan adanya komitmen yang terjadi terhadap masing-masing organisasi. Budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan banyak keuntungan, salah satunya sikap loyal seorang karyawan terhadap komitmen yang telah mereka jalani. Penelitian Putri Pratiwi (2012), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**Hipotesis 1:** Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

## **Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional**

Gaya kepemimpinan merupakan bagian yang penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan ataupun organisasi. Dalam penelitian Michael Hendrik Santoso (2014), Rivai (2004), mengatakan kepemimpinan merupakan suatu proses atau pemberian arahan kepada para anggotanya secara langsung agar tujuan dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik dan benar akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Penelitian Michael Hendrik Santoso (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**Hipotesis 2:** Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut didukung oleh Suwatno dan Priansa (2011) yang menjelaskan “kepuasan kerja merupakan salah satu cara seseorang untuk merasakan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Gibson *et. al.*, (2012) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Penelitian Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan

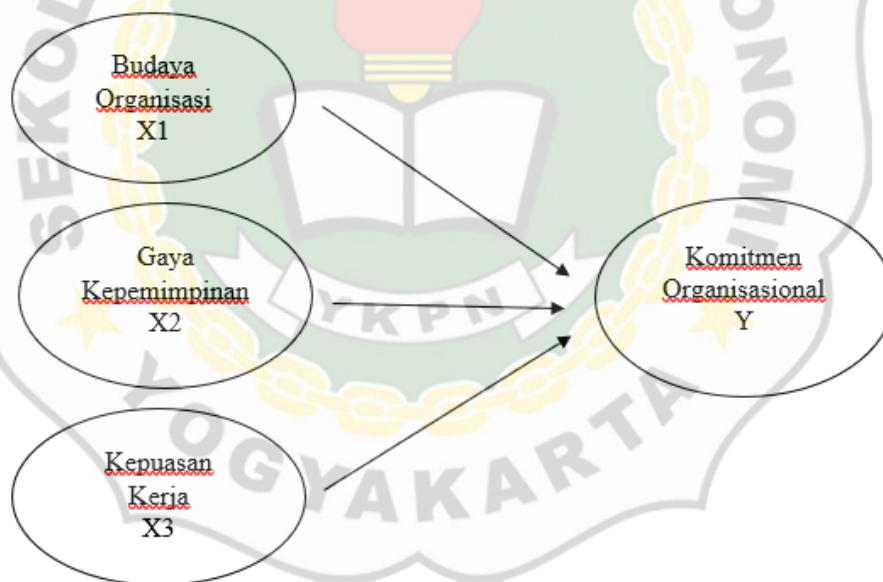
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**Hipotesis 3:** Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

## Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat disusun dalam bentuk kerangka berfikir seperti yang ditampilkan dalam gambar, sebagai berikut:



**Gambar 3.1**

## Model Penelitian

Dari model tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional

## Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan simultan diperoleh pada tabel berikut:

**Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1496,643	3	498,881	11,950	.000 <sup>b</sup>
Residual	4341,903	104	41,749		
Total	5838,546	107			

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh hasil uji simultan yaitu nilai F hitung sebesar 11,950, nilai tersebut lebih besar daripada F tabel dengan nilai 3,95 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan komitmen organisasional.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional. Penjelasan tersebut dapat dijelaskan tabel 4.14 berikut:

Koefisien Determinasi				
Model	R	R Squares	Adjusted Square R	Std. Error of the Estimate
1	0,475 <sup>a</sup>	0,225	0,197	6,29078

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2021

Hasil perhitungan untuk nilai *R square* sebesar 0,225, hal ini memiliki arti bahwa variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3) hanya dapat memberikan kontribusi atau memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel komitmen organisasional (Y) dengan nilai *R square* sebesar 22,5% dan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi dari faktor lainnya.

## Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasional). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16 koefisien pada kolom sig (*significance*). Berikut adalah hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Signifikansi	Keputusan
Budaya Organisasi	0,001	Berpengaruh signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,009	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja	0,009	Berpengaruh signifikan

*Dependent Variable:* Komitmen Organisasional

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2021

Hasil Uji Hipotesis:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.
2. Hipotesis kedua penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi 0,009 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.
3. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,009 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Berikut ini adalah penjelasan dari setiap variabel:

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil pengujian hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 1 terbukti diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang sebelumnya diteliti oleh Dwivendi *et al.* (2014), Sinha *et al.* (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen yang kolektif di antara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi (Wibawa & Putra, 2018, p. 25).

### **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil pengujian hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tingkat signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 2 terbukti diterima. Hasil penelitian di atas sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya. Pada penelitian Acar (2012), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional (Syarief et al., 2017). Hasil lain didapatkan oleh peneliti sebelumnya, yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Lontoh, 2014, p. 15).

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil pengujian hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 3 terbukti diterima. Hasil penelitian di atas sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Azeem (2010), Tania dan Sutanto (2013), dan Shurbagi (2014) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. WIKA Bitumen maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional di dalam perusahaan. Puspitawati dan Riana (2014) yang menyatakan ada berbagai hal seperti: beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, dan rekan kerja, maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Darsana & Putra, 2017, p. 169).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. WIKA Bitumen dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis pertama yang telah diajukan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik dapat berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dalam suatu organisasi, dengan budaya yang terus berkembang dalam organisasi maka komitmen akan tetap terjaga.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. WIKA Bitumen dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang telah diajukan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan pemimpin yang baik, hal ini menjelaskan apabila gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sudah dinilai baik maka komitmen organisasi karyawan akan terus terjaga dengan tetap ikut berpartisipasi dalam segala kegiatan di organisasi.
- 3) Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. WIKA Bitumen dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis ketiga yang telah diajukan. Hal ini menjelaskan bahwa dengan puasnya karyawan dalam

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melakukan suatu pekerjaan akan membuat mereka tetap bertahan di dalam organisasi tersebut.

## Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, saya memiliki keterbatasan waktu yang dibutuhkan dalam mengumpulkan jawaban responden, dikarenakan waktu yang sangat singkat dan penyesuaian jam kerja karyawan yang begitu padat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7381>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai NEL. *Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.
- Asmara, R. Y., & Ditriani, K. A. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Profesi Akuntans di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 2(1), 49–63.
- Azizah, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis*, 1–98.
- Baraba, R., Runanto, D., & Pradana, G. P. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo). *Universitas Muhammadiyah Purworejo*, 53(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Darsana, I., & Putra, M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 146–175.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(9), 5643–5670. <https://doi.org/10.21831/jim.v12i2.11749>
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1–22. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Indayati, N., & Thoyib, A. R. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ( Studi pada Universitas Brawijaya ). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/425/465>
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, hamidah nayati. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang). *Jurnal Profit*, 7(1), 127–136.
- Lontoh, D. F. O. L. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Ketrampilan Komunikasi Dan Kotbah terhadap komitmen organisasional*. 1(1), 1–17.
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal ASET*, 14(1), 41–52.
- Rahadian, M. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(6), 2904–2932.
- Rahmi, B. M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap Sma Negeri Di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 330–350.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424–441.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) Guru Dengan Komitmen. *Jurnal Ilmiah Bisnis*, 2(1), 123–136.
- Santoso, M. H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Cimalati di Cilacap. *Agora*, 2(1), 1–4.

Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran ( PIP ) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 174–185.

Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>

Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 1(3), 208–216. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>

Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3027–3058. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p07>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

#### Budaya Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan kantor PT. Wika					
2.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan PT. Wika					
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
5.	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar PT. Wika					
6.	PT. Wika menjunjung tinggi nilai-nilai guna mencapai kinerja yang baik					
7.	Peraturan perusahaan adalah salah satu nilai terpenting untuk meningkatkan kualitas pegawai					
8.	PT. Wika melakukan kegiatan di luar rutinitas kerja setiap tahunnya					
9.	Kegiatan di luar rutinitas berguna untuk keakraban para pegawai					
10.	Komunikasi merupakan sarana untuk menyampaikan informasi					

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Gaya Kepemimpinan (X2)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
2.	Atasan saya mempengaruhi cara pandang saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan					
3.	Atasan saya menegaskan bahwa dalam bekerja membutuhkan alasan yang lebih besar bukan sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup					
4.	Saya mengagumi cara kerja atasan saya					
5.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk mencapai suatu tugas dengan cara saya sendiri					
6.	Atasan saya memperhatikan pentingnya nilai-nilai karyawan dalam mengkomunikasikan tujuan yang ingin dicapai					
7.	Atasan saya menjelaskan misi perusahaan secara menarik					
8.	Atasan saya selalu menunjukkan kepastian dalam bekerja					

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

9.	Atasan saya bertindak dengan menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin					
10.	Atasan saya menghargai dan memuji bawahan yang kinerjanya bagus					

## Kepuasan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini					
2.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan atasan					
4.	Saya memiliki hubungan baik dengan pegawai lain					
5.	Saya mendapat kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi					
6.	Saya puas dengan gaji atau insentif yang diberikan oleh instansi					
7.	Saya merasa nyaman dengan ruang kerja					
8.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja					



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

10.	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar					
-----	--	--	--	--	--	--

## Komitmen Organisasional (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan merasa bahagia apabila saya dapat menghabiskan sisa karir saya di dalam organisasi ini					
2.	Saya merasa bahwa masalah organisasi merupakan masalah yang harus saya selesaikan					
3.	Jika saya mendapatkan keuntungan di luar pekerjaan, saya merasa bahwa tidak harus meninggalkan organisasi ini					
4.	Organisasi ini layak menerima kesetiaan saya					
5.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi sekarang, karna saya merasa bertanggungjawab terhadap orang-orang di dalamnya					
6.	Saya berutang banyak kepada organisasi ini					
7.	Akan terasa berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi sekarang					
8.	Bertahan di organisasi ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya					

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

9.	Saya tidak ada rencana untuk keluar dari organisasi ini					
10.	Organisasi ini memiliki sesuatu yang sangat berarti bagi saya					

