PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPN KOTA BANDUNG

Asep Kurniansyah

Abstrak: Masalah kepuasan kerja Karyawan harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan perusahaan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap efektif kerja perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kepuasan kerja Karyawan adalah Budaya Organisasi, kondisi budaya oragnisasi yang baik ditandai oleh kedisplinan dari setiap karyawan yang ditunjukan melalui karyawan ketika masuk kerja tepat waktu serta ketanggapan setiap karyawan harus di tingkatkan. Perusahaan harus memperhatikan Budaya Organisasi perusahaannya.

Promosi, penghargaan, dan gaji dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan Kerja Karyawan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang merupakan karyawan di BPN kota Bandung. Sample penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan, yang di ambil melalui teknik sampling. Metode analisis data menggunakan analisis path analysis. Instrument kuisioner digunakan sebagai pengumpulan data.

Budaya organisasi dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh signifikan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPN Kota Bandung. Dengan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap Budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan sudah berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial, dengan ini karyawan dan manajaer/pemimpin bekerja sama dalam melakukan akivitas perusahaan, karyawan harus melaksanakan budaya organisasi yang baik dan manajer harus bisa memberikan contoh yang baik kepada karyawannya agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat lebih baik lagi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, kepuasan Kerja Karyawan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPN KOTA BANDUNG

Asep Kurniansyah

Abstract: *Employee job satisfaction issues should be a concern for all managers or the management company, as this will affect the company's effective work in the future. Other factors that can also affect the spirit of employee job satisfaction is organizational culture, cultural organizations working good condition characterized by the discipline of every employee indicated by employees when work on time as well as the responsiveness of each employee should be improved. Companies must pay attention to its Organizational Culture.*

Promotions, awards, and salaries in carrying out the work so as to improve the satisfaction of Employee purpose of this study was to determine the response of respondents who are employees at BPN Bandung. The research sample of 60 employees, which was taken through a sampling technique. Methods analyzed using path analysis. Instrument questionnaire used as data collection.

Organizational culture and organizational commitment shown to have a significant effect on employee job satisfaction simultaneously in BPN Bandung. With the results of research conducted on Organizational culture, organizational commitment and job satisfaction of employees already have a significant effect simultaneously or partially, with these employees and managers / leaders to cooperate in conducting the activity of the company, employees must have good implement of organizational culture and managers must be able to provide a good attitude to their employees in order to increase employee satisfaction to be better.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis atau usaha yang semakin pesat akhir-akhir ini, organisasi mesti bisa mengembangkan dan mengelola bermacam sumber daya yang dimilikinya, antara lain sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang bisa

berprestasi secara maksimal. Hal utama seluruh aktifitas yang dilakukan setiap organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta yaitu mencapai tujuan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh unsur sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia salah satu modal dasar dalam proses pembangunan, Jadi karena itu organisasi atau perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena kunci keberhasilan suatu organisasi tidak hanya kelebihan dari segi teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusianya sendiri pun termasuk faktor yang penting juga. Kualitas SDM harus dibuat lebih baik lagi dan dituntun agar tercapainya suatu tujuan yang di inginkan. Sementara itu adapun aktifitas-aktifitas manajemen MSDM meliputi dari: perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia. Hal-hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan dapat di andalkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Maka dengan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Organisasi merupakan tempat berhimpun nya sumber daya manusia yang siap memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan dan tujuan organisasi.

Kantor BPN Kota Bandung adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2006 dan Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2012.

Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Atas perubahan ini sejak 27 Oktober 2014 Jabatan Kepala BPN dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang yaitu Ferry Mursyidan Baldan.

Budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan dan perubahan zaman serta teknologi (Wibowo, 2012), pernyataan tersebut memperkuat pemikiran Robbins (2006) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut maupun sistem yang dihargai oleh organisasi. Hasil penelitian Khan et al (2011) didukung oleh penelitian (Rini dan teman-teman, 2013) bahwa budaya organisasi berperan mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya, yaitu dengan pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisir terhadap misi dan strategi, tujuan, cara ukuran dan evaluasi. Dapat disimpulkan perlunya membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawan, karena hal tersebut memiliki pengaruh munculnya perilaku positif di

antara karyawan. Berdasarkan hasil survey awal pada BPN Kota Bandung tentang Budaya Organisasi pada 15 orang responden, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Hasil survey awal budaya organisasi di Bpn Kota Bandung

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	**Kedisiplinan**		
	Sejauh mana mampu bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai	80%	20%
2	**Ketepatan**		
	Apakah perusahaan memberikan saya keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan	40%	60%
3	**Keramahan**		
	Apakah ketika melayani konsumen dan berinteraksi dengan rekan kerja selalu memberikan senyuman	93,7%	6,3%
4	**Ketanggapan**		
	Apakah Anda sering menerima tugas-tugas yang tidak yakin akan mampu mengerjakannya dengan baik	80%	20%
5	**Berkoordinasi**		
	Apakah memungkin bekerjasama untuk melakukan tugas yang diberikan ketimbang secara individu agar cepat selesai	53,3%	46,7%

Sumber : BPN Kota Bandung *diolah*

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa terdapat permasalahan yaitu perusahan tidak memberikan keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan maka akan ada kecenderungan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan cenderung berulang-ulang kondisi ini jelas akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Karyawan pun akan berperilaku sedikit acuh terhadap hal yang berkaitan dengan tugas yang akan diberikan.

Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting di tempat kerja saat ini, makna bersama yang diberikan oleh budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama, budaya meningkatkan komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan (Robbins, 2006:726). Salah satu hal yang mendasar perlunya komitmen organisasional dikemukakan oleh Schatz (1995:135) bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Berkaitan dengan Komitmen Organisasional pada BPN Kota

Bandung penulis melakukan survey awal pada 15 orang responden, masih ada permasalahan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Hasil survey awal Komitmen Organisasional Bpn Kota Bandung

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	**Komitmen Afektif**					
	Apakah perusahaan ditempat Anda bekerja sangat berarti bagi Anda	26,7%	66,7%	6,6 %	0%	0%
2	**Komitmen Normatif**					
	Apakah Anda menjadi bagian dari perusahaan di tempat Anda bekerja	26,7%	66,7%	6,6 %	0%	0%
3	**Komitmen *Continuance***					
	Benarkah Anda bersedia apabila bekerja melebihi dari yang biasa dilakukan	20%	13,3%	0%	66,7 %	0%

Sumber : BPN Kota Bandung *diolah*

Menurut tabel 1.2 dapat disimpulkan beberapa karyawan dari hasil survey diatas membuktikan bahwa sebagian besar karyawan menjawab 66,7% tidak setuju apabila bekerja melebihi dari yang biasa dilakukan, hal ini mengindikasikan komitmen organisasional yang kurang baik.

Komitmen dalam bekerja secara kuat berhubungan dengan kepuasan kerja. Semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, maka semakin besar keinginannya untuk bertahan di organisasi tempat ia bekerja. Permasalahan kepuasan kerja karyawan pada BPN Kota Bandung berikut tabel 1.3 dari hasil kuesioner awal tentang kepuasan kerja.

Tabel 1.3
Hasil survey awal Kepuasan Kerja Karyawan Bpn Kota Bandung

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	**Pembayaran gaji atau upah**		
	Apakah penghasilan yang didapatkan mencukupi kebutuhan hidup	73,3%	26,7%
2	**Promosi**		
	Apakah jumlah jam kerja mendukung		

	terlaksananya pekerjaan dengan baik	20%	80%
3	**Rekan kerja**	53,3%	46,7%
	Apakah sebagai karyawan anda merasa tidak puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja selama ini		
4	**Pekerjaan itu sendiri**	20%	80%
	Apakah Anda memiliki waktu yang cukup untuk menambah penghasilan diluar jam kerja		

Sumber : BPN Kota Bandung *diolah*

Berdasarkan tabel 1.3 dilihat bahwa jumlah jam kerja tidak mendukung baik untuk terlaksananya pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, sehingga menciptakan kurang kondusifnya antara pekerjaan dan karyawan indikasinya karyawan yang telat datang ke kantor. Senada seperti yang dikatakan Sondang, (2008:297) " karyawan yang puas akan hadir di tempat kerja kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja."

a. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat menyimpulkan beberapa indentifikasi masalah yang sedang dihadapi oleh BPN Kota Bandung diantaranya telah terdapat permasalahan yaitu perusahan tidak memberikan keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan maka akan ada kecenderungan karyawan melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan cenderung berulang-ulang kondisi ini jelas akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Karyawan pun akan berperilaku sedikit acuh terhadap hal yang berkaitan dengan tugas yang akan diberikan.

Dan juga tentang komitmen dalam bekerja beberapa karyawan yang ditunjukan dari hasil survey diatas membuktikan bahwa sebagian besar karyawan menjawab 66,7% tidak setuju apabila bekerja melebihi dari yang biasa dilakukan, hal ini mengindikasikan komitmen organisasional yang kurang baik.

Serta telah terjadi fenomena bahwa jumlah jam kerja tidak mendukung baik untuk terlaksananya pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, sehingga menciptakan kurang kondusifnya antara pekerjaan dan karyawan indikasinya karyawan yang telat datang ke kantor.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi pada BPN Kota Bandung.
2. Bagaimana komitmen organisasional pada BPN Kota Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada BPN Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada BPN Kota Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPN Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPN Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPN Kota Bandung secara simultan.

b. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, fakta dan informasi dari objek penelitian mengenai penerapan budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan keja guna memenuhi penyusunan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia.

Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di BPN Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasional di BPN Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di BPN Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada BPN Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPN Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPN Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPN Kota Bandung secara simultan

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan jawaban atas dasar pemikiran bagi permasalahan yang dibahas, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi penulis, organisasi/perusahaan maupun untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Kegunaan penelitian ada dua, yaitu kegunaan praktis dan kegunaan akademis.

Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Bagi karyawan

Sebagai informasi bagi karyawan sehingga dapat dijadikan peningkatan komitmen dan prestasi kerja melalui pentingnya Budaya Organisasi serta

memberikan *feedback* dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam suatu karya ilmiah tertentu, khususnya untuk karya ilmiah yang merupakan hasil penelitian mahasiswa dalam proses penyusunan makalah, skripsi, tesis, bahkan disertasi. Diketahui bahwa dalam laporan penelitian baik itu yang masih berupa proposal maupun sudah menjadi laporan hasilnya.Dalam proposal dan laporan penelitian tersebut, terdapat suatu bagian yang memaparkan kajian terhadap beberapa referensi buku atau pun artikel lainnya sebagai penguatan argument sendiri. Bagian tersebut biasa dinamakan dengan *kajian pustaka*.

Budaya Organisasi

Menurut Jones (2004) budaya organisasi " *A set of shared values and norms that controls organizational members' inteactions with each other and with people outside the organization*", Robbins (1998; 248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1998; 248) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi ("*a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values*"). Robbins memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Inovation and risk taking), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide

Moeljono (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilainilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pengertiannya, bahwa budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota di dalam organisasi. Jika value tadi menjadi shared value, maka terbentuk sebuah kesamaan persepsi akan perilaku yang sesuai dengan karakter organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

David (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Menurut Sule dan Saefullah (2005) budaya

organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2007), karakteristik penting dalam budaya organisasi (tim) mencakup sebagai berikut:

- Keteraturan perilaku yang dijalankan, seperti pemakaian bahasa atau terminologi yang sama.
- Norma, seperti standar perilaku yang ada pada suatu organisasi atau komunitas.
- Nilai yang dominan, seperti mutu produk yang tinggi atau efisiensi yang tinggi.
- Filosofi, seperti kebijakan bagaimana karyawan diperlakukan.
- Aturan, seperti tuntunan bagi karyawan baru untuk bekerja di dalam organisasi.
- Iklim organisasi, seperti cara para anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan internal dan eksternal atau pengaturan tata letak bekerja (secara fisik).

Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan enam karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

Fungsi Organisasi

Keberadaan budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sekedar slogan saja namun mempunyai fungsi dan manfaatnya. Banyak perusahaan membuat atau mendisain budaya organisasi dengan mengeluarkan uang miliaran rupiah. Tujuannya agar organisasi tersebut memiliki budaya organisasi yang kuat sehingga dapat menjadi landasan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 262), bahwa:

"Kultur memiliki sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Penentu batas-batas, artinya budaya menciptakan perbedaan atau *distingsi* antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Memuat rasa identitas anggota organisasi.
3. Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu.
4. Meningkatkan kestabilitas sistem sosial, kultur adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
5. Kultur mendefinisikan aturan main:

Dalam definisinya, bersifat samar, tanmaujud, implisit, dan begitu adanya. Tetapi, setiap organisasi mengembangkan sekumpulan inti yang berisi asumsi, pemahaman, dan aturan-aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari ditempat kerja .... Hingga para pendatang baru mempelajari aturan, mereka tidak diterima sebagai anggota penuh organisasi. Pelanggaran aturan oleh pihak eksekutif tinggi atau karyawan lini depan membuat publik luas tidak senang dan memberi mereka hukuman yang berat. Ketaatan pada aturan menjadi basis utama bagi pemberian imbalan dan mobilitas ke atas."

Dampak Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 375), bahwa:
"Budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi, diantaranya, yaitu:

1. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
2. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam masa mendatang.
3. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi."

Indikator Pengaruh Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1998) dalam Rahma *et al.* (2013: 3), bahwa:
"Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya".

Dari pendapat diatas, maka indikator-indikator untuk mengukur Budaya Organisasi dalam penelitian ini, yaitu (1) kedisiplinan, (2) ketepatan, (3) keramahan, (4) ketanggapan, (5)berkoordinasi.

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Pegawai merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kegagalan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebagai salah satu komponen penting, pegawai harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya karena pegawai harus memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini didasari atas pemikiran bahwa keberhasilan pegawai untuk mencapai tujuannya menggambarkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Steers dalam Habibullah (2011;160) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Lenny (2012;61) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi.

Robbins dan Judge, (2008:100-101) memberikan definisi bahwa ”Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Sedangkan Scot, Corman, dan Cheney dalam Habibullah (2011;160) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kelompok besar konstruk yang menjelaskan hubungan organisasi dan individu yang terdiri dari identifikasi organisasi, loyalitas kerja, kesukaan terhadap pekerjaan dan keterlibatan kerja.

Pernyataan diatas dilengkapi oleh Mowday dalam Lenny (2012;61) Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan dan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Mathew dan Zajac dalam Habibullah (2011;161) mengidentifikasi beberapa bagian komitmen organisasi, yaitu karakteristik personal (umur, masa jabatan, jenis kelamin, dan kemampuan), peran negara (peran ambiguitas, konflik, serta beban kerja), karakteristik pekerjaan (otonomi tugas, tantangan, cakupan tugas), kelompok pimpinan (inisiatif pimpinan, kepemimpinan partisipatif) dan karakteristik organisasi (ukuran dan sentralisasi).

Selain itu menurut Batemen dan Strasser dalam Habibullah (2011;161) terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sistem imbalan, kesempatan bagi pekerja, dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan, kesempatan untuk kemajuan karier, keamanan kerja, nilai serta tujuan.

Ada pula pendapat menurut Porter dalam Habibullah (2011; 162) mengidentifikasi tiga faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi, yaitu (1) keyakinan yang kuat terhadap nilai serta tujuan organisasi; (2) keinginan untuk membangun organisasi, (3) kematian yang kuat untuk menjaga keanggotaan pada suatu organisasi.

Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Minner dalam Leny (2012;63) membagi proses terjadinya komitmen organisasi, dalam tiga bentuk yaitu:

1. *Initial Commitment* (komitmen awal)
2. *Commitment During Early Employment* (komitmen selama bekerja)

3. *Commitment During Later Carrer*(komitmen selama perjalanan karir)

Tahapan-tahapan diatas menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen pegawai pada organisasi berbeda. Pada fase awal (*initial commitment*), terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal (pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia) karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, umpan balik, stress kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab). Interaksi tersebut akan membentuk harapan pegawai tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan mempengaruhi sikap pegawai terhadap komitmennya pada organisasi.

Fase kedua disebut sebagai *commitment during early employment*. Pada fase ini pegawai sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada oraganisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaiman gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen kerja pegawi tersebut pada organisasi.

Tahap yang ketiga yang diberi nama *commitment during later carrer*. Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan meniti karir dalam organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, karyawan telah banyak melakukan berbagai tibdakan, seperti hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya, Stum dalam Leny (2012;64) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi:

1. Budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.
2. Kepuasan, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.
3. Kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.
4. Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan pernghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008:101) antara lain:

1. **Komitmen Afektif** berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.
2. **Komitmen Normatif** merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi
3. **Komitmen Continuance** berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Secara umum kepuasan kerja dinyatakan sebagai beraneka ragam konstruk yang terdiri dari dua elemen yaitu elemen instrinsik dan elemen ekstrinsik. baik perasaan (afeksi) maupun pikiran (kognisi) merupakan hal yang penting, sebagaimana dikemukakan oleh Saari dan Judge (2004), seseorang cenderung merasakan tentang apa yang mereka pikirkan dan berfikir apa yang mereka rasakan. Ketika seseorang mengevaluasi pekerjaan meraka berfikir tentang proses yang melibatkan perasaan.

Menurut Handoko (2000;193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008;202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja,kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Robbins (2008:110) kepuasan kerja yaitu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang prespektif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Habibullah (2011;157) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Vroom dalam Habibullah (2011;157) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap terhadap pekerjaan.

Sikap positif terhadap pekerjaan secara konseptual berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti jika seseorang memiliki orientasi positif terhadap pekerjaannya maka ia puas dengan pekerjaannya, namun jika ia memiliki orientasi negatif terhadap pekerjaannya maka dia tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Kumar, Bakhshi, dan Rani dalam Habibullah (2011;157) Membagi kepuasan kerja menjadi tiga komponen. Komponen-komponen tersebut antara lain komponen evaluatif, komponen afektif, dan komponen kognitif. Komponen evaluatif berkaitan dengan kesukaan atau ketidaksukaan terhadap organisasi. Komponen kognitif berkaitan dengan persepsi, pendapat, harapan mengenai organisasi.

Dari pernyataan-pernyataan diatas Berry dalam Habibullah (2011;158) Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara sederhana merupakan reaksi

individu terhadap pengalaman pekerjaan secara keseluruhan yang ditentukan oleh berbagai komponen atau variabel yang memepengaruhi perasaan individu tentang lingkungan pekerjaan mereka.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap puas terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu dalam segi beban kerja, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji/ upah yang diterima, dan kebebasan dalam mengembangkan karir pegawai tersebut.

Teori Kepuasan Kerja

Ada sejumlah teori tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Discrepancy Theory

Teori ini dikembangkan oleh Porter yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan.

2. Equite Theory

Teori ini dikemukakan oleh Adam karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud adalah gaji atau upah, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya dia terima sesuai dengan seharusnya ia terima.

3. Opponent Process Theory

Teori ini dikemukakan oleh Landy yang menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya. Maksudnya perasaan atau tidak puas merupakan masalah emosional.

4. Teori Maslow

Teori ini dikembangkan oleh Malow, menurutnya kebutuhan manusia berjenjang atau bertingkat, mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Tingkatan yang dimaksud adalah: (1) Kebutuhan fsiologis. (2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (3) Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang. (4) Kebutuhan untuk dihargai. (5) Kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal.

5. Teori ERG Alderfer

Dikembangkan oleh Alderfer, Alderfer membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan sebagai berikut: (1) Eksistensi, kebutuhan-kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air, kondisi kerja. (2) Keterkaitan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik. (3) Pertumbuhan: kebutuhan-kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

6. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari motivator instrinsik (prestasi kerja, pengetahuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan). Apabila kondisi instrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakadaan faktor-faktor

ekstrinsik (gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan intrpersonal). Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.

7. Teori Mc Clelland

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, menurutnya bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wesolowski dalam Habibullah (2011;158), Jenis kepribadian, keterampilan, keadilan, kepercayaan, dan keterlibatan organisasi akan mempengaruhi kepuasan seseorang. Pekerjaan atau perusahaan juga berhubungan dengan kepuasan, dan pada beberapa kasus hal ini menjadi faktor penentu utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Menurut Vroom dalam Habibullah (2011;158), Mengidentifikasi 6 faktor yang memungkinkan terjadinya kepuasan kerja, yaitu supervisor, kelompok kerja atau seseorang yang di tugaskan untuk bekerja dengan karyawan tersebut, deskripsi pekerjaan, gaji, kesempatan untuk di promosikan, dan beban kerja. sedangkan Locke dalam habibullah (2011l;158) mengidentifikasi tujuh kondisi penting yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:(1) pekerjaan yang secara mental menantang dan berhasil dilakukan; (2) kepentingan terhadap pekerjaan; (3) pekerjaan yang secara fisik tidak terlalu melelahkan; (4) imbalan atas kinerja yang adil, transparan dan sejalan dengan aspirasi pribadi; (5) kondisi kerja yang kompatibel dengan kebutuhan fisik dan dapat memfasilitasi tujuan kerjanya; (6) penghargaan terhadap karyawan; (7) perubahan di tempat kerja yang dapat membantu karyawan mencapai nilai-nilai kerja seperti pekerjaan yang menarik, gaji, dan promosi, serta nilai-nilai dasar yang dapat meminimalkan konflik dan ambiguitas.

Beberapan teori lain menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh kombinasi dari berbagai imbalan kerja. Menurut Herzberg dalam Habibullah (2011;159) menyatakan dua kelompok dasar dari imbalan kerja, yaitu; (1) faktor instrinsik, seperti pencapaian, pengakuan, serta kemajuan; (2) faktor ekstrinsik seperti gaji, konsisi kerja dan keselamatan kerja.

Dengan mengacu pada beberapa pendapat yang dikemukakan dapat di simpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang, antara lain faktor pribadi, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, serta imbalan yang diperoleh.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Biswas dalam Habibullah (2011;159) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dengan tiga dimensi yaitu instrinsik, ekstrinsik, dan kepuasan sosial. Kepuasan juga dapat diukur dengan menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).

Menurut Habibullah (2011;159) MSQ adalah instrumen yang mengukur kepuasan dengan menggunakan beberapa aspek lingkungan kerja yang berbeda. Pernyataan tersebut diperjelas oleh Swafford (2009; 164) Bahwa MSQ didasarkan pada Theory of Work Adjustmentyang menyatakan bahwa penyesuaian dapat diprediksi dengan pencocokan kepribadian dan lingkungan dalam pengaturan pekerjaan.

Menurut Gould dalam Habibullah (2011;160)Untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan istilah Job Desciptive Index(JDI), JDI mengukur lima segi kepuasan karyawan, termasuk kepuasan kerja itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan memperoleh promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Robbins (2008: 110), terdiri dari:

a. Kepuasan terhadap gaji/upah. Pengukuran kepuasan terhadap gaji atau upah terdiri dari:

- Gaji yang memadai untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup
- Gaji yang layak atau sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
- Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
- Tunjangan yang diberikan pihak perusahaan

b. Kepuasan terhadap promosi di perusahaan. Pengukuran kepuasan terhadap promosi terdiri dari :

- Kebijakan promosi yang digunakan perusahaan
- Promosi dalam perusahaan dilakukan secara adil
- Promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja
- Kemajuan prestasi di perusahaan

c. Kepuasan terhadap teman kerja. Pengukuran kepuasan terhadap teman kerja terdiri dari :

- Dukungan dari rekan kerja
- Kepercayaan terhadap rekan kerja
- Merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di perusahaan
- Rekan kerja yang bertanggung jawab

d. Kepuasan terhadap supervisi. Pengukuran kepuasan terhadap supervisi terdiri dari :

- Dukungan dari atasan
- Keyakinan atas kemampuan atasan
- Kesediaan atasan untuk menerima masukan dari karyawan
- Perlakuan adil dari pihak manajemen perusahaan

e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pengukuran kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari:

- Senang dengan pekerjaan yang dilakukan
- Beban kerja yang ditanggung
- Menyukai pekerjaan/tidak ingin pindah pada pekerjaan yang lain
- Puas atas pekerjaan yang dilakukan

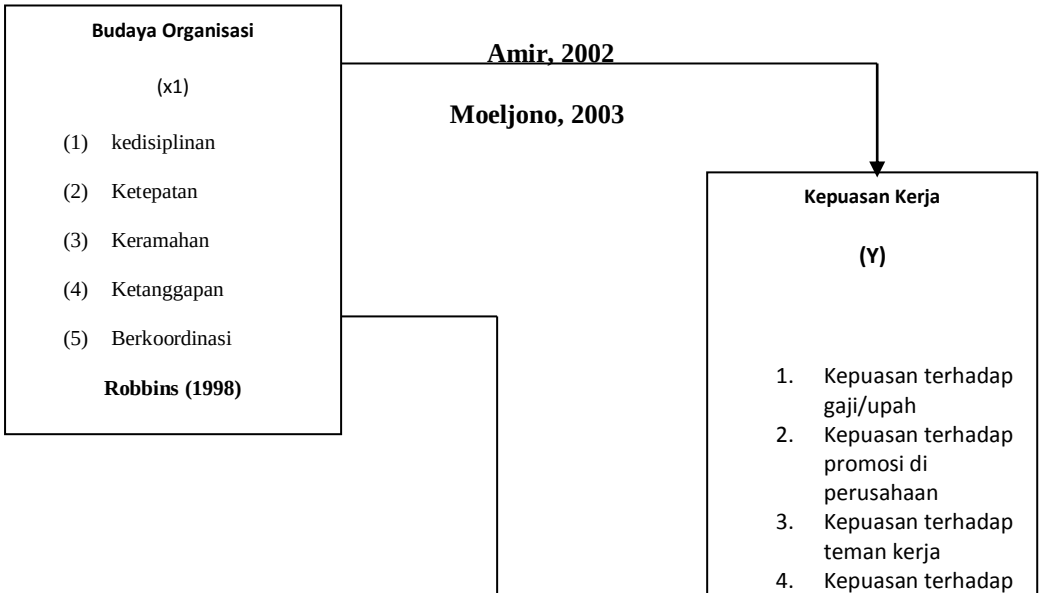
Kerangka Pemikiran

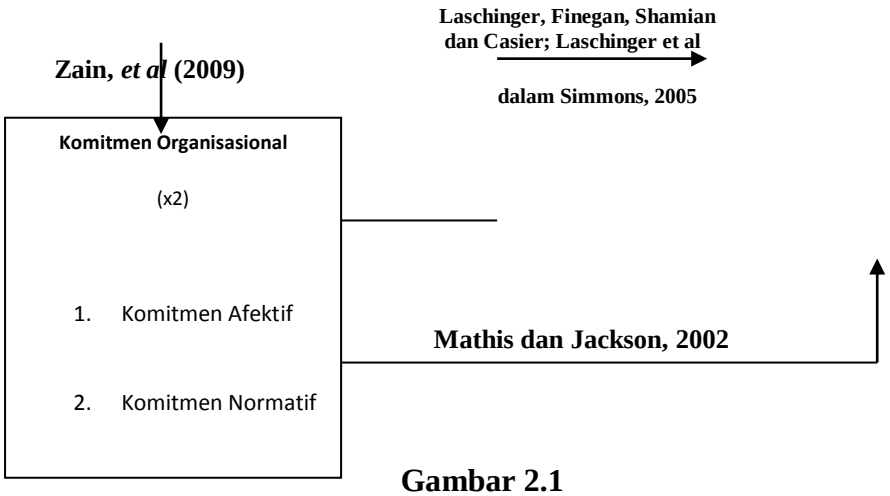
Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin diraih, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan organisasi tersebut adalah faktor tenaga kerja atau karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik, bertanggung jawab, mempunyai kemampuan, sikap, tutur kata dan tingkah laku yang baik, budaya organisasi yang menunjang dan secara tidak langsung kepuasan bagi karyawan pun menjadi prioritas utama suatu perusahaan

Di lain sisi seorang karyawan tidak mudah mempunyai komitmen yang tinggi tanpa disertai adanya rasa kepuasan karyawan dalam organisasi. Ini membutuhkan perhatian yang khusus dari pemimpin organisasi yang dituntut bisa memberikan kepuasan untuk karyawan dalam berbagai aspek yang menunjang dalam hal ini.

Kepuasan kerja tidak saja bermanfaat bagi organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, melainkan juga di rasakan manfaatnya oleh karyawan sebagai salah satu upaya dari organisasi untuk meningkatkan keperluan kehidupannya.

Keterikatan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja yakni budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan hal yang terpenting dalam terjadinya suatu kepuasan kerja.





Gambar 2.1
Bagan Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan persyaratan sementara atau dugaan jawaban sementara yang paling memungkinkan dan masih harus dibuktikan melalui penelitian. Dugaan jawaban ini bermanfaat bagi penelitian agar proses penelitian lebih terarah. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2007:73), mengemukakan bahwa:

"Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan."

Menurut Sugiyono (2012:64) dalam Umi Narimawati (2010) dikatakan bahwa:

"Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusanma salah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan."

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada BPN Kota Bandung.

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada BPN Kota Bandung.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada BPN Kota Bandung.

H4: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada BPN Kota Bandung.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) mengemukakan bahwa :

> "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu".

Selain itu menurut Sugiono (2010:32), adalah sebagai berikut:

> "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada BPN Kota Bandung.

Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sugiyono (2005 : 21) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) : " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) menyatakan bahwa:

> "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:129) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data

primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner dan menggunakan data secara tidak langsung.

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung Karyawan BPN Kota Bandung serta dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

   Melakukan pengamatan secara langsung Karyawan BPN Kota Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

   b. Wawancara atau interview

   Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung

   c. Kuesioner

   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak beas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekari normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

a) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b) Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Uji Multikolinieritas

Pada uji asumsi ini, akan diketahui apakah dalam model regresi saling berkorelasi linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya atau tidak. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesame variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen , maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003:362) , jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikoliniearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas., sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatanlain disebut dengan homoskedastisitas . sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas . (Singgih Santosos , 2012: 238).

Menurut singgih santosos (2012:240) untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu : " deteksi dengan melihatada tidaknya pola tertentu pada grafik diatas dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studientized. Maka dasar pengambilan keputusan :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk satu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jikatidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalaha pada t-1 (singgih santoso, 71 2012;241).

Akibat dari adanya autokorelasi dalam mdel regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahan menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil . untuk menguji ada tidaknya autokorelasi , dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin Watson (D-W) . Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson:

a) Jika D-W < dL atau D-W > 4 – dL , kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi

b) Jika dU < D-W < 4- dU , kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi

c) Tidak ada kesimpulan jika $dL \leq D\text{-}W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D\text{-}W \leq 4 - dL$. Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test.*

Analisis Korelasi

Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Budaya Organisasi(X_1) dan Komitmen Organisasi(X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada BPN Kota Bandung. Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H_1: Budaya Organisasi pada Karyawan BPN Kota Bandung sudah cukup baik.

dimana :

H_{01} : μ (LK) ≤ 68%, *Budaya Organisasi belum cukup baik* Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{11} : μ (LK) > 68%,*Budaya Organisasi cukup baik* Karyawan BPN Kota Bandung.

H_2 :Komitmen Organisasi Pegawai pada Karyawan BPN Kota Bandung

dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, *Komitmen Organisasi karyawan belum cukup kuat*pada Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{13} : μ (PK) > 68%, *Komitmen Organisasi karyawan cukup kuat* Karyawan BPN Kota Bandung

H3: Kepuasan Kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung.

dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, *Kepuasan belum cukup kuat* pada Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{13} : μ (PK) > 68%, *Kepuasan Kerja cukup kuat* Karyawan BPN Kota Bandung

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. **Pengujian Secara Simultan/Total.**

   Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (komitmen kerja) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001 :369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Hipotesis

H_4 :Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{04}; $\beta = 0$, secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{15}; $\beta \neq 0$, secara simultan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung.

Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX}1}{\sqrt{\frac{(1-R^2{}_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Hipotesis

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Guna membuktikan apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1: $\beta_1 \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.35 dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,670 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. karena t_{hitung} (3,670) lebih besar dari t_{tabel} (2,00), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak ho sehingga h_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 21.534% terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

b. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Guna membuktikan apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1: $\beta_1 \neq 0$ Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

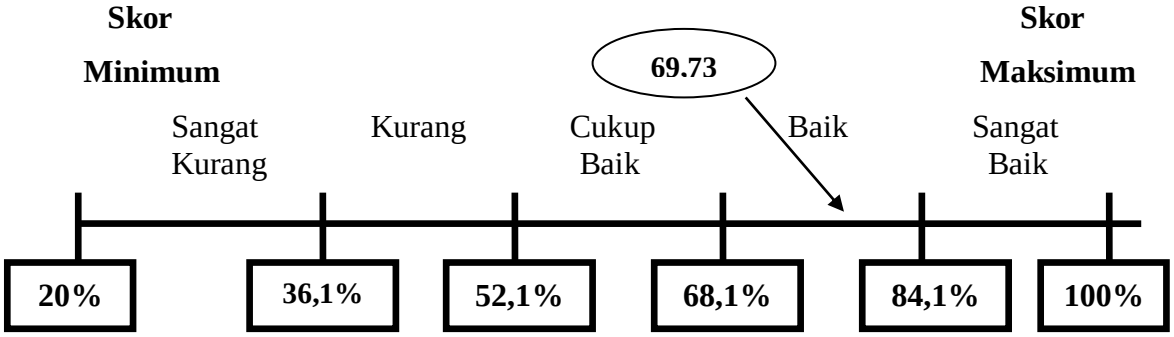
Berdasarkan hasil pengolahan dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 4,023 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. karena t_{hitung} (4,023) lebih besar dari t_{tabel} (2,00), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak ho sehingga h_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 24,565% terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel Budaya organisasi

No	Indikator	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kedisiplinan	440	600	73,33	Baik
2	Ketepatan	405	600	67,50	Cukup
3	Keramahan	410	600	68,33	Baik
4	Ketanggapan	419	600	69,83	Baik
5	Berkoordinasi	418	600	69,67	Baik
Total		**2092**	**3000**	69,73	Baik

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut variabel budaya organisasi memperoleh skor total sebesar 2092. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 3000, memperoleh prosentase sebesar 69.73% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68,01-84%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.5, diketahui bahwa indikator ketepatan skornya yang paling kecil yaitu sebesr 67.50% dan indikator kedisiplinan skornya yang paling besar yaitu sebesar 73.33%. Ini berarti bahwa secara keseluruhan budaya organisasi sudah baik. Namun demikian masih ada indikator yang dirasakan belum optimal yaitu indikator ketepatan waktu.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis kontinum variabel Budaya organisasi

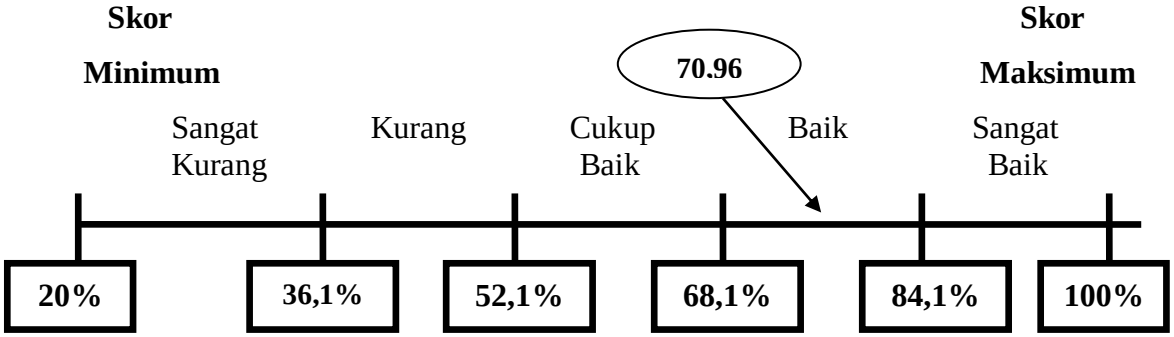
Tabel 4.11
Rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel komitmen organisasi

No	Dimensi	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Komitmen afektif	632	900	70,22	Baik
2	Komitmen berkelanjutan	632	900	70,22	Baik
3	Komitmen normatif	652	900	72,44	Baik
Total		**1916**	**2700**	70,96	Baik

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut variabel komitmen organisasi memperoleh skor total sebesar 1916. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 2700, memperoleh prosentase sebesar 70.96% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.12, diketahui bahwa indikator komitmen afektif dan

berkelanjutan skornya yang paling kecil yaitu sebesr 70.22% dan indikator komitmen normatif skornya yang paling besar yaitu sebesar 70.96%.

Menurut Allen dan Meyer (1991, dalam Satta,2000) bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan padatiga bentuk (*Three Component Model of Organizational Commitment*); *affective, normative, dan continuance commitment.* "Komitmen organisasional terdiri dari tigadimensi. Pertama, karyawan dengan *affective commitment* yang kuat (pengenalan dan keterikatan pada organisasi) pada pekerjaan secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Kedua, karyawan yang memiliki hubungan dengan organisasi yang didasarkan pada *continuance commitment* (menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi) yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Ketiga, karyawan dengan *normative commitment* (perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial) merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi". (Meyer dan Allen, 1990, dalam Pare, et al., 2000)



Gambar 4.3

Garis kontinum variabel komitmen organisasi

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

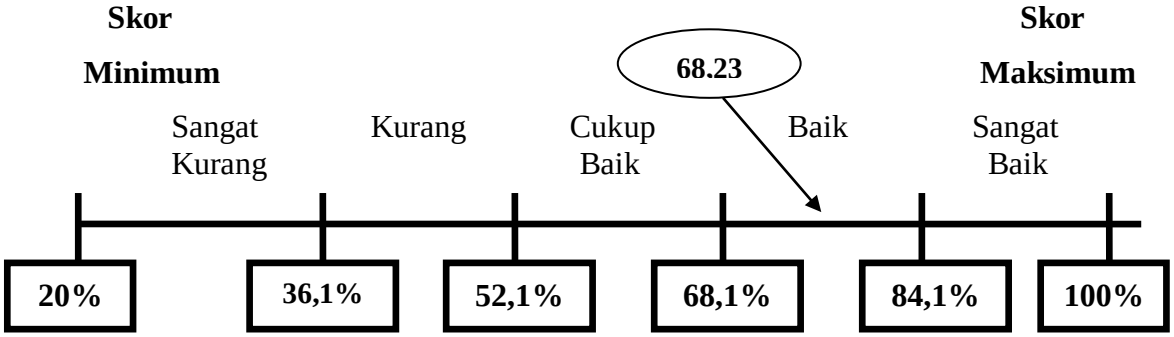
No	Indikator	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kepuasan terhadap gaji	396	600	66,00	Cukup
2	Kepuasan terhadap promosi	436	600	72,67	Baik
3	Kepuasan terhadap teman kerja	380	600	63,33	Cukup
4	Kepuasan terhadap supervisi	432	600	72,00	Baik
5	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	403	600	67,17	Cukup
Total		**2047**	**3000**	68,23	Baik

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut variabel komitmen organisasi memperoleh skor total sebesar 2047. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 3000, memperoleh prosentase sebesar 68.23% berada pada kriteria baik terletak

pada interval 68.01-848%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.19, diketahui bahwa indikator kepuasan terhadap promosi skornya yang paling besar yaitu sebesr 72,67% dan indikator kepuasan terhadap gaji skornya yang paling kecil yaitu sebesar 66%. Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja berada pada kriteria baik, namun masih ada indikator yang dirasakan belum optimal yaitu indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap teman kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kreitner dan Kinicki (2014:169) mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja karyawan akan tinggi atau terpenuhi apabila indikator indikator kepuasan kerja di atas dapat dirasakan atau sudah dialami oleh karyawan. Sehingga karyawan tersebut akan tetap bertahan di perusahaan tersebut, karena merasa sudah nyaman dalam bekerja dan tidak khawatir dengan masa depannya di perusahaan tersebut.



Gambar 4.4

Garis kontinum variabel kepuasan kerja

Analisis Korelasi Berganda

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan kerja Kerja

Korelasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara simultan. berdasarkan hasil pengolahan diperoleh koefisien korelasi berganda antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.24
Korelasi berganda antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679[a]	,461	,442	4,03691

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Budaya_organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Pada tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,679. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karena berkisar antara 0,60-0,799 (Sugiono,2010). Hal ini sesuai dengan hasil penelititian (Laschinger, Finegan, Shamian dan Casier; Laschinger et al. dalam Simmons, 2005) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan besarnya komitmen organisasional.

Analisis Regresi Linier Berganda

Guna mengetahui bentuk hubungan budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y) digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 23 for windows, diperoleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.25
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,880	3,124		2,522	,014
	Budaya_organisasi	,337	,092	,388	3,670	,001
	Komitmen_organisasi	,400	,099	,425	4,023	,000

Kepuasan kerja = 7,880 + 0,337Budaya Organisasi + 0,400Komitmen Organisasi

Untuk itu dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan adalah sebagai berikut:

- Apabila diasumsikan untuk budaya organisasi sebesar 1, dan komitmen organisasi sebesar 0 maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar: 7**,880 + 0,337(1) + 0,400(0) = 8.217.**
- Apabila diasumsikan untuk komitmen organisasi sebesar 1, dan budaya organisasi sebesar 0 maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar: 7**,880 + 0,337(1) + 0,400(0) = 8,280.**

4.4.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan

Untuk membuktikan apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: Semua$\beta_i = 0$ Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha: Ada $\beta_i \neq 0$ Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji simultan melalui uji F yang diperoleh melalui tabel Anova seperti disajikan pada tabel berikut:

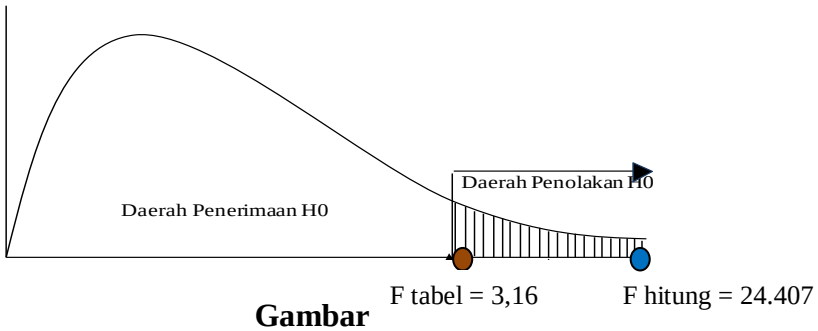
Tabel 4.26
Tabel Anova Untuk Pengujian Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795,495	2	397,748	24,407	,000[b]
	Residual	928,909	57	16,297		
	Total	1724,404	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja
b. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Budaya_organisasi

Hasil perhitungan pada tabel 4.26, menunjukkan nilai F_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 572$ adalah = 24,407 dengan sig = 0,000. Pengujian dengan membandingkan sig = 0,000 dengan α = 5 % (0,05) maka Ho ditolak. Apabila pengujian dengan membandingkan $F_{hitung} = 24,407 > F_{tabel} = 3.16$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57$ pada α = 5 % maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari uji ini bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.



Gambar
Kurva Uji Hipotesis Simultan

4.4.3.1 Koefisien Determinasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi

yang diperoleh melalui hasil pengolahan menggunakan software spss 23 for windows disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679[a]	,461	,442	4,03691

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Budaya_organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Pada tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) Budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,679. Selain koefisien korelasi, pada tabel diatas juga disajikan nilai R-square (0,461) yang dikenal dengan istilah koefisien determinasi (KD) yang dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi:

$KD = (0,679)^2 \times 100\% = 46,1\%$

Variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 46,1%, sedangkan sisanya 53,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kepuasan kerja kerja dapat dihitung dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zerro-order correlation*yang terdapat pada tabel 4.28 berikut.

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	Budaya_organisasi	,388	,555	,437	,357
	Komitmen_organisasi	,425	,578	,470	,391

Berikut disajikan hasil penerapan secara parsial antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan rumus *beta* x *zero order* :

- **Variabel budaya organisasi = 0.388 x 0.555 x 100% = 21,534%**

Dari hasil di atas, diketahui nilai koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja kerja sebesar 21,534%. Artinya variabel budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 21,534%.

- **Variabel komitmen organisasi = 0.425 x 0.578 x 100% = 24.565%**

Dari hasil di atas, diketahui nilai koefisien determinasi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 24,565%. Artinya variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 24,565%.

Berdasarkan hasil perhitungan besar pengaruh/kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa diantara

kedua variabel independen, komitmen organisasi memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja sebesar 24,565%. Sebaliknya budaya organisasi memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 21,535%.

2. Uji Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2,00 yang diperoleh dari tabel t pada α = 0.05 dan derajat bebas 57 untuk pengujian dua arah.Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.29
Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,880	3,124		2,522	,014
	Budaya_organisasi	,337	,092	,388	3,670	,001
	Komitmen_organisasi	,400	,099	,425	4,023	,000

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.29 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menguji apakah variabel independen yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

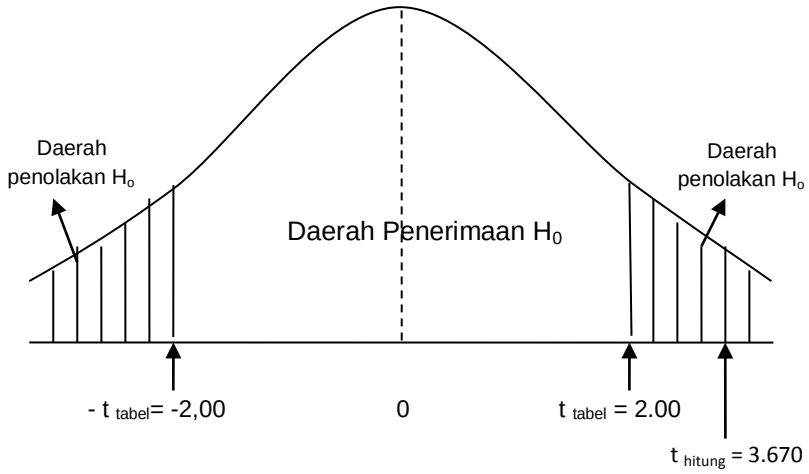
a) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Guna membuktikan apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1: $\beta_1 \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.29 dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,670 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. karena t_{hitung} (3,670) lebih besar dari t_{tabel} (2,00), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak ho sehingga h_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 21.534% terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.



Gambar 4.6
Uji hipotesis variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

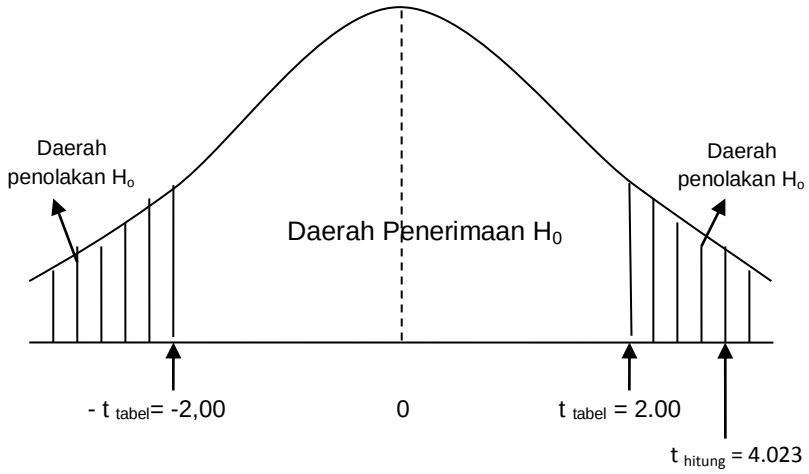
b) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Guna membuktikan apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1: $\beta_1 \neq 0$ Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.29 dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 4,023 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. karena t_{hitung} (4,023) lebih besar dari t_{tabel} (2,00), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak ho sehingga h_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 24,565% terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja, dikuatkan oleh Mathis dan Jackson, 2002 kepuasan kerja juga ternyata dapat berpengaruh juga terhadap komitmen organisasional. Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para karyawan mungkin akan bekerja lebih produktif. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar.



Gambar 4.6a
Uji hipotesis variabel Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi pada BPN kota Bandung yang terdiri dari lima indikator yaitu kedisplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan dan Berkoordinasi. dengan kriteria baik Secara umum Budaya Organisasi itu sendiri berada pada kriteria baik. Hanya masalah Ketanggapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di jalankan pekerjaan yang sering berikan kepada karyawan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan pada saat mengerjakannya pun mengalami kesalahan dan malasah kediplinan bias dilihat pada saat bekerja ada saja karyawan yang sering bersantai-santai padahal pekerjaan sedang banyak, menumpuk harus diselesaikan secepat mungkin ini mengakibatkan budaya organisasional masih kurang terjalin dalam di tempat bekerja.

2. Komitmen Organisasional pada BPN kota Bandung yang terdiri-dari tiga indikator yaitu Komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan. Dengan kriteria baik secara umum komitmen organisasional itu sendiri berada pada kriteria baik. Hanya masalah komitmen continuance yang mengharuskna karyawan bekerja melebihi jam kerja yang biasanya banyak yang tidak menyutujui melebihi jam kerja karena perusahaan juga kurang memperhatikan apa saja yang di inginkan oleh karyawannya sendiri terlebih dengan jam kerja yang

bertambah seharusnya kalau perusahaan ingin menambah jam bekerja untuk karyawannya perusahaan yang memperhatikan kondisi karyawan, apa yang di inginkan karyawan dengan memperhatikan apa yang di inginkan karyawan, ketika ada penambahan jam bekerja karyawan akan tidak terbebani dan merasa betah ketika bekerja.

3. kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung yang terdiri dari tiga indikator yaitu kepuasan terhadap gaji/upah, kepuasan terhadap promosi di perusahaan, kepuasan terhadap teman kerja, kepuasan terhadap supervise, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan kriteria baik, secara umum kepuasan kerja karyawan itu sendiri berada dalam kritria baik. Hanya masalah pembayaran gaji atau upah yang diberikan, gaji atau upah yang diberikan perusahaan kurang mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari bagi karyawan karena perusahaan tidak menetapkan sistem pembayaran sesuai dengan umr kota seharusnya perusahaan gaji atau upah karyawan sesuai dengan umr kota agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi karyawannya, dengan memenuhi kebutuhan gaji atau upah bagi karyawan, karyawan akan rajin bekerja dan mengejar target perusahaan.

4. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung. Diantara variabel independen, Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung dibanding Komitmen Organisasional. Budaya Organisasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan, sementara Komitmen Organisasional secara parsial hanya memberikan pengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan.

5. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada adanya hubungan yang kuat antara variable budaya organisasi dan komitmen organisasional dengen kepuasan kerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan pada BPN kota Bandung.

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada BPN kota Bandung sudah baik, namun masih

terdapat satu butir indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Apakah memungkin bekerjasama untuk melakukan tugas yang diberikan ketimbang secara individu agar cepat selesai. Untuk itu perusahaan harus mengkoordinasi dengan karyawan, Dengan demikian karyawan yang satu dengan yang lainnya harus dapat bekerja dengan team ataupun perorangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan perusahaanpun harus berkoordinasi dengan karyawan apakah pekerjaan ini harus perorangan atau dikerjakan dengan membuat team khusus untuk menyelesaikan pekerjaan ini agar cepat selesai dan mencapai target yang ingin di capai perusahaan.

2. Komitmen Organisasional pada BPN kota Bandung sudah baik, namun masih ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki oleh perusahaan, yakni Apakah Anda menjadi bagian dari perusahaan di tempat Anda bekerja. Dengan demikian setiap perusahaan harus menempatkan setiap karyawan dalam kondisi dan mendapatkan tempat yang cocok serta dengan kaahlian masing-masing yang dimilikinya dengan memiliki tempat di perusahaan karyawan akan merasa memiliki perusahaan serta rasa memiliki terhadap perusahaan yang ditempatinya sekarang dengan ini karyawan ketika bekerja memiliki rasa tanggung jawab, bekerja sesuai target perusahaan.
3. kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung dinilai sudah tinggi, namun dalam hal kinerja masih terdapat satu indikator yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan, yakni mengenai indikator Apakah sebagai karyawan anda merasa tidak puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja selama ini, Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan antara rekan kerja yang satu dengan lainnya dengan ini perusahaan harus benar-benar karyawan apakah cocok bekerja dengan pekerja yang lainnya agar pada saat bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target apabila perusahaan tidak memperhatikan karyawan yang satu dengan lainnya maka perkejaan yang akan dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai keinginan perusahaan dan tidak sesuai target perusahaan.
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan Kerja Karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasional para karyawannya supaya kepuasan Kerja Karyawan dapat terus meningkat.