



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PABRIK ES SIANTAR

Yohana Dameria Tambunan¹⁾Darwin Lie²⁾Marisi Butarbutar³⁾Marthin H. Ambarita⁴⁾

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19,
Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: yohanatambunan02@gmail.com

Korespondensi: Yohana Dameria Tambunan

Abstract. *The objectives of this study are: 1. To determine the description of work culture, job satisfaction and organisational commitment at PT Pabrik Es Siantar. 2. To determine the effect of work culture on job satisfaction at PT Pabrik Es Siantar both simultaneously and partially. 3. To determine the effect of job satisfaction on organisational commitment at PT Pabrik Es Siantar both simultaneously and partially. The research instrument test used is validity test and reliability test. Data analysis techniques stand from normality tests, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. Work culture is strong, job satisfaction is satisfied and organisational commitment is high. 2. There is positive effect between work culture on job satisfaction and there is positive effect between job satisfaction on organisational commitment both simultaneously and partially. 3. There is moderately high correlation between work culture on job satisfaction and job satisfaction on organisational commitment. The level up satisfaction can be explained by work culture and the level up organisational commitment can be explained by job satisfaction. If H0 is rejected, meaning that work culture has positive and significant effect on organisational commitment with job satisfaction as intervening variable at PT Pabrik Es Siantar both simultaneously and partially.*

Keywords: Work Culture, Job Satisfaction, Organisational Commitment

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran budaya kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar baik secara simultan maupun parsial. 3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar baik secara simultan maupun parsial. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Budaya kerja sudah kuat, kepuasan kerja sudah puas dan komitmen organisasi sudah tinggi. 2. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh budaya kerja dan tinggi rendahnya komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. 4. H0 ditolak, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pabrik Es Siantar baik secara simultan maupun parsial..

Kunci: Budaya kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Riwayat
Artikel

Diterima: xx-xx-xxxx

Disetujui: xx-xx-xxxx

Dipublikasikan: xx-xx-xxxx

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang dapat berkembang adalah keinginan setiap individu yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga diharapkan mampu bersaing dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen akan menunjukkan sikap cinta dan loyal terhadap organisasinya, sama halnya dengan kepuasan kerja karena karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam keberhasilan organisasinya. Setiap karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka semakin baik pula budaya kerja yang mereka berikan, dengan begitu karyawan dapat menciptakan kondisi atau suasana pekerjaan yang nyaman.

PT Pabrik Es Siantar adalah salah satu perusahaan tertua di Sumatera Utara yang bergerak di bidang industri minuman dan berdiri pada tanggal 1 Februari 1916, dengan nama *NV Ijs Fabriek Siantar*. Perusahaan ini juga berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuannya. Salah satu hal yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan dengan memperhatikan faktor yang dapat mendorong komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan aspek penting karena sebuah organisasi memerlukan komitmen dari seluruh anggotanya, karena komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas dan kepercayaan serta ketertarikan seseorang dalam bekerja (Lie *et al.*, 2021). Biasanya karyawan yang memiliki komitmen akan

melakukan pekerjaannya lebih optimal sehingga dapat lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Adapun dimensi komitmen organisasi yang ada pada PT Pabrik Es Siantar meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan sebanyak 5 orang pada hari Senin, 16 Januari 2023 ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT Pabrik Es Siantar yaitu pada dimensi komitmen berkelanjutan, yang dimana masih ada karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan karena ingin mencari pekerjaan baru dan pada dimensi komitmen afektif masih ada karyawan yang belum berpartisipasi dalam perkembangan perusahaan, misalnya karyawan sub bagian produksi masih ada yang tidak ikut *briefing* ataupun diskusi pada sub bagian lain dan tidak semua karyawan diberi kesempatan untuk keterlibatan pengambilan keputusan sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak diterima jadi bagian perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ilahi, Mukzam *and* Prasetya, 2017), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu bukti bahwasanya karyawan tersebut memiliki perasaan senang dalam menjalankan pekerjaan. Adapun dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan sebanyak 5 orang pada hari Senin, 16 Januari 2023 ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT Pabrik Es Siantar yaitu pada dimensi promosi, dimana kurangnya kesempatan promosi atas karyawan yang sudah lama bekerja atau yang memiliki prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya hasil kerja karyawan dan pada dimensi rekan kerja belum optimal karena masih ada karyawan yang kurang perhatian dengan sesama karyawan sehingga kurang terjalinnya hubungan antar rekan sekerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya kerja. Dalam suatu perusahaan budaya kerja adalah kebiasaan atau pandangan cara bekerja karyawan yang diharapkan menghasilkan kerja yang lebih baik lagi guna mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan diwajibkan menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Efrinawati *et al.*, 2022), yang menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Adapun dimensi budaya kerja yang terdapat pada PT Pabrik Es Siantar meliputi sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan sebanyak 5 orang pada hari Senin, 16 Januari 2023 ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan PT Pabrik Es Siantar yaitu pada dimensi sikap terhadap pekerjaan, yang dimana masih ada karyawan yang bekerja dengan bersantai-santai, misalnya karyawan yang bertugas menyusun crat ke

forklift duduk santai tanpa membantu menyusun crat-crat tersebut sehingga supir forklift harus turun tangan untuk menyusunnya mengakibatkan lamanya proses bekerja dan pada dimensi perilaku pada waktu bekerja yaitu masih kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, seperti karyawan sub bagian produksi belum bertanggungjawab secara optimal melakukan kontrol pada bagian mesin sehingga tugas tidak selesai tepat waktu dan masih ada karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya karyawan sub bagian produksi yang sedang bertugas tidak memeriksa botol-botol yang sudah di produksi retak atau tidak, sehingga mengakibatkan pengecekan ulang jika masih ada botol yang retak.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat bahwa adanya masalah antara kesenjangan dan kenyataan dengan harapan mengenai budaya kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar sehingga penulis tertarik melakukan penelitian.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Griffin dalam (Lie *et al.*, 2019), mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan dalam hal pengelolaan salah satu sumber daya perusahaan yaitu manusia

sebagai aset utama, dengan menerapkan fungsi manajemen dan fungsi operasional sehingga mampu mencapai dengan baik tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam (Effendy, 2015), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan suatu kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Adapun menurut Moeljono dalam (Arachim, 2018), mengatakan budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins and Judge, 2013), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang mengenai pekerjaan yang merupakan hasil yang didapatkan melalui evaluasi karakteristiknya. Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan jauh lebih produktif jika dibandingkan mereka yang tidak puas. Adapun menurut (Sinambela and Sinambela, 2019), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Komitmen Organisasi

Menurut (Kreitner and Kinicki, 2014), komitmen organisasi adalah

tingkatan dimana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Adapun menurut (Wirawan, 2014), komitmen organisasi yang keterkaitan dengan perasaan atau keterkaitan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Efrinawati *et al.*, 2022), yang menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Ilahi, Mukzam and Prasetya, 2017), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Pabrik Es Siantar sebanyak 68 orang itu juga digunakan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data di pakai adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji instrument penelitian

yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Kualitatif

Budaya Kerja

Pada dimensi sikap terhadap pekerjaan pada indikator keinginan anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berada pada rata-rata 4,07 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan karena karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga tercapai komitmen yang maksimal. Pada indikator kemauan jika diberikan arahan oleh pimpinan berada pada rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan karena karyawan mengikuti arahan apapun yang diberikan pimpinan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati. Indikator keinginan puas terhadap hasil kerja berada pada rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan karena karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga tercapainya loyalitas yang tinggi.

Kemudian dimensi perilaku pada waktu bekerja indikator kemauan mendapat tanggung jawab dari pimpinan pada saat bekerja berada pada rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Indikator ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,27 dengan kriteria cukup kuat, hal ini disebabkan karena karyawan masih ada

karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mengakibatkan terhambatnya proses bekerja karena harus mengecek ulang. Indikator kedisiplinan dalam mentaati peraturan berada pada rata-rata 3,76 dengan kriteria kuat, hal ini disebabkan karena karyawan patuh terhadap peraturan yang telah dibuat sehingga karyawan memiliki loyal yang tinggi terhadap perusahaan.

Dari seluruh total jawaban responden mengenai budaya kerja berdasarkan sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja mendapat nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban kuat. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,07 dengan kriteria jawaban kuat ada pada dimensi sikap terhadap pekerjaan pada indikator keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,27 dengan kriteria jawaban cukup kuat ada pada dimensi perilaku pada waktu bekerja pada indikator ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator sikap atas pekerjaan yang dilakukan karyawan berada pada rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena karyawan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh sehingga karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Pada indikator keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan berada pada rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini disebabkan karena karyawan masih belum mampu bekerja secara maksimal sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang terkendala. Pada indikator kesempatan dalam mengembangkan keterampilan yang

diberikan perusahaan berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena karyawan diberi untuk mengembangkan keahlian yang mereka miliki sehingga memotivasi karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya.

Selanjutnya pada dimensi gaji atau upah indikator gaji yang diberikan perusahaan berada pada rata-rata 4,10 kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena karyawan merasa adil dengan gaji atau upah yang diterima dari perusahaan sehingga karyawan senantiasa melaksanakan pekerjaannya. Indikator tunjangan yang diberikan perusahaan 4,19 kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Pada indikator bonus yang diberikan perusahaan berada pada rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena karyawan merasa adil dengan bonus yang diberikan perusahaan sehingga mendorong semangat kerja karyawan.

Kemudian dimensi promosi pada indikator promosi atas kinerja yang diberikan perusahaan berada pada rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena kurangnya kesempatan promosi dari perusahaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus sehingga menurunnya hasil kerja karyawan. Indikator perasaan karyawan jika mengalami kenaikan jabatan melalui lamanya bekerja berada pada rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena kurangnya kesempatan karyawan untuk naik jabatan dengan lamanya bekerja sehingga menurunnya hasil kerja karyawan. Indikator perasaan karyawan jika mengalami kenaikan jabatan melalui prestasi kerja berada pada

rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena kurangnya kesempatan karyawan untuk naik jabatan melalui prestasi kerja sehingga menurunnya hasil kerja karyawan.

Pada dimensi pengawasan pada indikator bantuan teknis yang diberikan perusahaan berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena perusahaan menginginkan hasil pekerjaan yang memuaskan sehingga perusahaan memberikan dukungan semaksimal mungkin untuk mendukung pekerjaan karyawan. Indikator tanggapan karyawan mengenai atasan yang memberikan pengawasan yang ketat berada pada rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena perusahaan menginginkan hasil kerja karyawan selesai dengan tepat waktu sehingga karyawan selalu diberikan pengawasan yang rutin untuk mengecek pekerjaan mereka. Indikator pemberian petunjuk atas pelaksanaan pekerjaan yang karyawan dapatkan berada pada rata-rata 4,03 dengan kriteria puas, hal ini disebabkan karena perusahaan sudah memberikan arahan yang baik dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Untuk dimensi rekan kerja pada indikator komunikasi antar rekan kerja berada pada rata-rata 4,03 dengan kriteria puas, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang kurang perhatian dengan sesama karyawan sehingga mengakibatkan hubungan sosial antar rekan kerja menjadi renggang. Indikator interaksi terhadap rekan kerja berada pada rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan karena karyawan kurang berinteraksi dengan rekan kerja sehingga

mengakibatkan semangat tim yang menurun dan dapat menurunnya produktivitas kerja. Indikator perhatian yang diberikan rekan kerja pada saat bekerja berada pada rata-rata 3,38 dengan kriteria cukup puas, hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian sesama rekan kerja sehingga mengakibatkan kurang terjalinnya hubungan antar rekan sekerja.

Dari seluruh total jawaban responden mengenai kepuasan kerja berdasarkan pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja mendapat nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban puas. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19 dengan kriteria jawaban puas pada dimensi gaji atau upah pada indikator tunjangan yang diberikan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,38 dengan kriteria jawaban cukup puas pada dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator keahlian dalam melakukan pekerjaan dan sebesar 3,38 dengan kriteria jawaban cukup puas pada dimensi rekan kerja pada indikator perhatian yang diberikan rekan kerja pada saat bekerja.

Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen afektif pada indikator perasaan bangga yang dirasakan selama bekerja menjadi karyawan di perusahaan berada pada rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan merasa bangga sebagai karyawan PT Pabrik Es yang merupakan salah satu perusahaan tertua di Sumatera Utara dan memiliki produk yang menjadi icon kota Pematang Siantar. Pada indikator keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang tidak diberi kesempatan untuk keterlibatan

pengambilan keputusan sehingga karyawan merasa tidak diterima menjadi bagian perusahaan. Pada indikator partisipasi karyawan dalam perkembangan perusahaan berada pada rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang kurang melibatkan diri dalam kegiatan yang diadakan perusahaan sehingga mengakibatkan terhabatnya proses untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pada dimensi komitmen berkelanjutan pada indikator rasa enggan karyawan meninggalkan perusahaan berada pada rata-rata 3,65 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan memiliki rasa nyaman dan memiliki komunikasi timbal balik yang baik dengan perusahaan. Pada indikator perasaan rugi yang dirasakan karyawan apabila meninggalkan perusahaan berada pada rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan merasa akan kehilangan apa yang telah diterima dari perusahaan dan belum tentu akan memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi pada perusahaan lainnya. Pada indikator perasaan khawatir karyawan apabila meninggalkan perusahaan berada pada rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan ingin meninggalkan perusahaan karena ingin mencari pekerjaan baru sehingga mengakibatkan perusahaan harus mencari pengganti karyawan tersebut.

Dimensi komitmen normatif pada indikator loyalitas karyawan terhadap perusahaan berada pada rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan hanya bekerja pada PT Pabrik Es Siantar dan tidak bekerja pada perusahaan lain yang

tidak berkaitan dengan PT Pabrik Es Siantar. Pada indikator keinginan karyawan melanjutkan karir di perusahaan berada pada rata-rata 4,08 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan enggan meninggalkan perusahaan sampai berakhirnya masa bekerja. Pada indikator kesediaan karyawan untuk tidak berpindah dari perusahaan berada pada rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan sudah merasa nyaman untuk tetap tinggal dan loyal terhadap pekerjaannya.

Dari seluruh total jawaban responden mengenai komitmen organisasi mengenai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif mendapat nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban tinggi. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,08 dengan kriteria jawaban tinggi ada pada dimensi komitmen normatif pada indikator keinginan dalam melanjutkan karir. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,33 dengan kriteria cukup tinggi ada pada dimensi komitmen afektif pada indikator partisipasi dalam perkembangan perusahaan.

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS berikut ini:

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada pengujian ini dilakukan pengujian regresi linier sederhana untuk menganalisis besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1

Hasil Regresi Linier Sederhana Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Coefficients^a*

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	28,347	
Budaya Kerja	1,259	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh koefisien regresi (b1) sebesar 1,259 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah $Z = 28,347 + 1,259 X$, artinya apabila budaya kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,259 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pada pengujian ini dilakukan pengujian regresi linier sederhana untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2

Hasil Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi *Coefficients^a*

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	14,254	
Kepuasan Kerja	1,317	

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil regresi linier sederhana dengan perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi (b2) sebesar 1,317 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 14,254$

+ 1,317 X (Z) , artinya apabila kepuasan kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 1,317 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar.

2. Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk untuk menghitung kekuatan hubungan budaya kerja dengan kepuasan kerja serta kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi melalui program SPSS berikut:

Hubungan Budaya Kerja dengan Kepuasan Kerja

Analisis korelasi digunakan untuk menghitung kekuatan hubungan budaya kerja dengan kepuasan kerja, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r. Nilai r dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Budaya Kerja dengan Kepuasan Kerja *Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,423	,417	5,454

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Dari tabel 3 di atas, telah didapat nilai korelasi (R) = 0,651 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya kerja dengan kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (RSquare) sebesar 0,423 artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja sebesar 42,3% dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, sedangkan sisanya 57,7% dapat dijelaskan

oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, motivasi dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Analisis korelasi digunakan untuk menghitung kekuatan hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan r. Nilai r dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi *Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,795 ^a	,632	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Dari tabel 4 di atas, telah didapat nilai korelasi (R) = 0,795 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,632 artinya

tinggi rendahnya komitmen organisasi sebesar 63,2% dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya 36,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kinerja karyawan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

3. Uji Hipotesis

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Adapun uji hipotesis yang pertama memakai uji t agar dapat diketahui

hubungan antara variabel bebas (budaya kerja) dan variabel intervening (kepuasan kerja) memiliki pengaruh signifikan atau tidaknya. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan $df = n-k-1$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%.

Perhitungan uji t budaya kerja terhadap kepuasan kerja dibantu penggunaan aplikasi dengan SPSS Versi22 seperti tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji t Budaya Kerja terhadap
Kepuasan Kerja
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>t</i>	Tabel 6 Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Coefficients^a
1 (Constant)	6,412	,000
Budaya Kerja	6,959	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi22 (2023)

Pada hasil tabel 5 di atas, dapat dilihat t_{hitung} pada budaya kerja sebesar 6,959 $> t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ (68-1-1=66) sebesar 1,99656 atau dengan taraf signifikan 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar.

Berdasarkan pengujian secara kuantitatif mengenai analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi dan determinasi, dan secara uji hipotesis, tentunya di dalam pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja peneliti mendukung teori hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Efrinawati *et al.*, 2022), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap **Komitmen Organisasi**

Adapun uji hipotesis yang kedua menggunakan Uji t untuk mengetahui apakah antar variabel *intervening* (kepuasan kerja) dengan variabel terikat (komitmen organisasi) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan $n-2$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%.

Perhitungan Uji t kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dibantu dengan menggunakan SPSS Versi 22 yang dapat dilihat dari tabel berikut ini.

<i>Model</i>	<i>t</i>
1 (Constant)	3
Kepuasan Kerja	10

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Pada hasil tabel 5.11. di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} pada kepuasan kerja sebesar 10,657 $> t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ (68-1-1=66) sebesar 1,99656 atau taraf signifikan 0,000 $< \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar.

Berdasarkan pengujian secara kuantitatif mengenai analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi dan determinasi, dan secara uji hipotesis, tentunya di dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Ilahi,

Mukzam *and* Prasetya, 2017), bahwa terdapat kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Evaluasi

1. Budaya Kerja Pada PT Pabrik Es Siantar

Budaya kerja akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja sehingga mendorong loyalitas karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat.

Sesuai dengan hasil kuesioner dan penelitian dapat disimpulkan budaya kerja pada PT Pabrik Es Siantar mempunyai nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria kuat. Dengan demikian terdapat beberapa indikator yang hasilnya masih belum mencukupi hasil nilai rata-rata keseluruhan maka perlu ditingkatkan pada PT Pabrik Es Siantar dan melakukan perbaikan agar dapat membantu pada sistem kerja yang optimal melalui budaya kerja.

Dari dimensi perilaku pada waktu bekerja dengan indikator perasaan karyawan mendapatkan tanggung jawab dari pimpinan pada saat bekerja diposisi angka rata-rata 3,66 termasuk golongan jawaban kuat, namun masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Sebaiknya pimpinan harus lebih mengawasi setiap pekerjaan karyawan agar dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan misalnya pimpinan mengecek setiap pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan apakah sudah mendapatkan progress atau tidak. Indikator bagaimana ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan diposisi

angka rata-rata 3,27 termasuk golongan jawaban cukup kuat, namun masih ada karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mengakibatkan terhambatnya proses bekerja karena harus mengecek ulang. Sebaiknya karyawan harus lebih teliti dan hati-hati dalam melakukan pekerjaannya agar tidak terjadi pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang ia lakukan.

Dari evaluasi budaya kerja dapat disimpulkan bahwa semua dimensi-dimensi diatas sudah dapat berada pada nilai rata-rata dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya perusahaan sudah cukup baik dalam hal budaya kerja. Namun, apabila ada beberapa hal di atas dapat di atasi dan ditingkatkan lagi dengan cara memberikan arahan bagi karyawan supaya lebih teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan mereka agar tidak terjadi pengecekan ulang yang memakan waktu lebih banyak. Selain itu, budaya kerja juga dapat dioptimalkan dengan memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja menurut (Wibowo, 2013), meliputi profesionalisme, kerja sama, pelayanan prima, inovasi dan keteladanan.

2. Kepuasan Kerja pada PT Pabrik Es Siantar

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik puas maupun tidak puas dalam menjalankan pekerjaan mereka yang dapat memenuhi atau melampaui harapan berdasarkan hasil pekerjaan dari karyawan tersebut.

Dari pernyataan hasil kuesioner dengan diperoleh hasil kuesioner nilai rata-rata 3,91 termasuk golongan jawaban puas terdapat sebagian indikator perlu diperhatikan di PT Pabrik Es Siantar agar dapat dilakukan perbaikan dalam

meningkatkan kepuasan kerja yang tentunya perusahaan akan menjadi lebih baik.

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan diposisi angka rata-rata 3,38 termasuk golongan jawaban cukup puas, namun masih ada karyawan yang belum mampu bekerja secara maksimal dengan pekerjaannya sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang terkendala dan jika seorang karyawan tidak bekerja sesuai keahlian mereka dapat berdampak buruk bagi diri mereka sendiri bahkan bisa menimbulkan stress hingga depresi. Sebaiknya perusahaan mengenali keahlian para karyawannya dan meletakkan karyawan sesuai dengan posisi yang mereka kuasai agar dapat menyelesaikan pekerjaan benar dan tepat waktu. Indikator bagaimana kesempatan mengembangkan keterampilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diposisi angka rata-rata 3,77 termasuk golongan jawaban puas, masih ada karyawan yang tidak ingin mengembangkan keterampilan sehingga kurangnya loyalitas karyawan dan dapat menurunnya produktivitas karyawan. Sebaiknya perusahaan melakukan pengembangan keterampilan bagi setiap karyawannya sehingga mampu mempersiapkan segala hambatan yang kemungkinan bisa terjadi di masa yang akan datang.

Pada dimensi pengawasan dengan indikator bagaimana bantuan teknis yang diberikan perusahaan berada pada posisi rata-rata 3,88 termasuk golongan jawaban puas, namun masih pernah terjadi kurangnya bantuan teknis yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga lambatnya penyelesaian pekerjaan karyawan. Sebaiknya perusahaan harus

memberikan dukungan yang semaksimal mungkin untuk mendukung pekerjaan karyawan agar hasil pekerjaan memuaskan. Indikator tanggapan karyawan mengenai pimpinan yang memberikan pengawasan yang ketat berada pada posisi rata-rata 3,89 termasuk golongan jawaban puas, namun masih ada karyawan yang kurang senang dengan pengawasan ketat yang diberikan pimpinan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Sebaiknya pimpinan melakukan pengawasan dengan memberikan arahan yang tidak membuat karyawan kurang nyaman misalnya dengan pimpinan meningkatkan hubungan baik dengan para karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dengan kehadiran pimpinan dalam melakukan pengawasan.

Pada dimensi rekan kerja dengan indikator perhatian yang diberikan rekan kerja pada saat bekerja kepada karyawan berada pada rata-rata 3,38 termasuk golongan jawaban cukup puas, masih ada karyawan yang kurang perhatian terhadap rekan kerjanya sehingga mengakibatkan kurang terjalinnya hubungan antar karyawan. Sebaiknya karyawan menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah dan membantu rekan kerja dengan menawarkan bantuan atau solusi yang dapat menyelesaikan masalah rekan kerja.

Dari evaluasi kepuasan kerja di atas bisa disimpulkan bahwa semua dimensi-dimensi diatas sudah berada pada nilai rata-rata dengan kriteria yang puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya perusahaan sudah cukup baik dalam hal kepuasan kerja. Namun, apabila beberapa hal di atas dapat ditingkatkan lagi dengan cara pimpinan mengenali keahlian setiap karyawan dan meletakkan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kuasai

sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan dan pimpinan juga harus menerapkan sistem komunikasi yang terbuka agar tercipta kerja sama dan meningkatkan kekompakkan antar karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dapat dioptimalkan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sinambela and Sinambela, 2019), meliputi pekerjaan yang menantang secara mental, reward yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, dan kolega yang mendukung.

3. Komitmen Organisasi pada PT Pabrik Es Siantar

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap perusahaan dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasi terhadap perusahaan. Setiap perusahaan juga membutuhkan karyawan untuk menjalankan dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Sesuai dengan hasil kuesioner dan penelitian diperoleh nilai rata-rata 3,75 termasuk golongan jawaban tinggi. Dengan demikian terdapat beberapa indikator yang hasilnya masih belum mencukupi hasil nilai rata-rata keseluruhan maka perlu ditingkatkan pada PT Pabrik Es Siantar dan melakukan perbaikan agar dapat membantu pada sistem kinerja yang optimal melalui komitmen organisasi tentunya perusahaan akan menjadi lebih baik lagi.

Dari dimensi komitmen afektif pada indikator partisipasi karyawan dalam perkembangan perusahaan diposisi angka rata-rata 3,33 termasuk golongan jawaban cukup tinggi, namun masih ada beberapa karyawan yang belum berpartisipasi dalam perkembangan perusahaan sehingga mengakibatkan terhambatnya proses untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Sebaiknya pimpinan memberikan teguran terhadap karyawan yang masih tidak mengikuti rapat atau diskusi agar mereka menyadari bahwa pentingnya partisipasi seluruh pihak karyawan dalam mencapai perkembangan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pada dimensi berkelanjutan indikator rasa enggan karyawan meninggalkan perusahaan diposisi rata-rata 3,65 termasuk golongan jawaban tinggi, namun masih ada karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan karena ingin mencari pekerjaan baru sehingga mengakibatkan perusahaan harus mencari pengganti karyawan tersebut. Sebaiknya pihak perusahaan melakukan diskusi dengan karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan dan mencari solusi yang terbaik untuk membantu karyawan dalam mengambil keputusan. Pada indikator perasaan rugi yang karyawan rasakan apabila meninggalkan perusahaan diposisi rata-rata 3,63 termasuk golongan jawaban tinggi, namun masih ada karyawan yang tidak merasa rugi dengan meninggalkan perusahaan sehingga dengan mudah untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Sebaiknya perusahaan melakukan upaya untuk mencegah karyawan-karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan dengan memberikan perhatian yang lebih ke karyawan, mencari tahu akar permasalahan mengapa karyawan ingin meninggalkan perusahaan, serta membantu mengembangkan rasa persahabatan dan loyalitas para karyawan. Pada indikator perasaan khawatir karyawan apabila meninggalkan perusahaan diposisi rata-rata 3,36 termasuk golongan jawaban cukup tinggi, namun masih ada karyawan yang tidak merasa khawatir untuk meninggalkan perusahaan karena mereka

memiliki pekerjaan baru. Sebaiknya pimpinan melakukan diskusi kepada para karyawannya sehingga mengetahui apa yang diinginkan setiap karyawannya agar merasa nyaman dalam bekerja dengan begitu pimpinan dapat melakukan evaluasi terhadap setiap keinginan mereka dan menjadi perbaikan agar karyawan merasa nyaman bekerja untuk perusahaan.

Tahap evaluasi komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan terhadap seluruh dimensi diposisi nilai rata-rata dengan mengkategorikan secara tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya perusahaan sudah cukup baik dalam hal komitmen organisasi. Namun, alangkah baiknya jika dilakukan perbaikan dan peningkatan dengan cara melakukan diskusi dengan para karyawan agar terjalin hubungan baik dan pimpinan juga harus dapat menerima masukan-masukan dari para karyawan demi kelangsungan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat dioptimalkan dengan memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam (Idrus, 2022), meliputi komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang budaya kerja pada PT Pabrik Es Siantar diperoleh jawaban keseluruhan dengan kriteria jawaban puas. Kemudian nilai tertinggi dengan kriteria jawaban kuat berada pada dimensi sikap terhadap pekerjaan dengan indikator perasaan jika dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan nilai terendah dengan kriteria cukup puas berada pada dimensi

perilaku pada waktu bekerja dengan indikator ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar diperoleh jawaban keseluruhan dengan kriteria jawaban puas. Kemudian nilai tertinggi dengan kriteria jawaban puas pada dimensi gaji atau upah dengan indikator tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan nilai terendah dengan kriteria jawaban cukup puas berada pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan dan pada dimensi rekan kerja dengan indikator perhatian yang diberikan rekan kerja pada saat bekerja.

Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar diperoleh jawaban keseluruhan dengan kriteria jawaban tinggi. Kemudian nilai tertinggi dengan kriteria jawaban tinggi berada pada dimensi komitmen normatif dengan indikator keinginan karyawan dalam melanjutkan karir di perusahaan. Sedangkan nilai terendah dengan kriteria jawaban cukup tinggi pada dimensi komitmen afektif dengan indikator partisipasi karyawan dalam perkembangan perusahaan.

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh hubungan yang kuat dan positif antara budaya kerja dengan kepuasan kerja serta kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar. Kemudian analisis koefisien determinasi

menunjukkan tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh budaya kerja dan tinggi rendahnya komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar.

Hasil uji hipotesis (Uji t) menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar.

Saran

Untuk meningkatkan budaya kerja pada PT Pabrik Es Siantar, sebaiknya pimpinan memberikan arahan bagi karyawan supaya lebih teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan mereka agar tidak terjadi pengecekan ulang yang memakan waktu lebih banyak.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar, sebaiknya pimpinan mengenali keahlian setiap karyawan dan meletakkan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kuasai sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu serta pimpinan juga menerapkan sistem komunikasi yang terbuka agar tercipta kerjasama dan meningkatkan kekompakan antar karyawan.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada PT Pabrik Es Siantar, sebaiknya pimpinan sering melakukan diskusi dengan para karyawan agar terjalin hubungan baik dan pimpinan juga harus dapat menerima masukan-masukan dari para karyawan demi kelangsungan organisasi.

Sehubungan dengan keterbatasan waktu yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya

agar dapat memasukkan lebih banyak variabel lain diluar penelitian ini guna memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arachim, D. (2018) '**Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda**', *Psikoborneo*, Vol.6 No.1, pp. 132–141.
- Effendy, S. (2015) **Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja**. Edisi keti. Medan: USU Press.
- Efrinawati *et al.* (2022) '**Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau**', *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol.7 No.3.
- Ilahi, D.K., Mukzam, M.D. and Prasetya, A. (2017) '**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.44 No1, pp. 31–39.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2014) **Perilaku Organisasi**. edisi semb. Jakarta: Salemba Empat.
- Lie, D. *et al.* (2019) **Pengantar Bisnis**. Edited by M.Y. Noch. Medan: Dedi Hendrawan.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013) **Perilaku Organisasi**. Edisi XVI. Edited by Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2016) **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L.P. (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi I. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sinambela, L.P. and Sinambela, S. (2019) **Manajemen Kinerja**. Cetakan I. Tanjung Barat: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan (2014) **Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian**. edisi pert. Jakarta: Raja Grafindo Persada.