Jurnal Manageable
ISSN : 2830-1870
Volume : 1 NO: 1

PERAN KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Nining Yuningsih
Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No. 9, Cibatu, Cikarang Sel., Bekasi, Jawa Barat 17530, Indonesia.
Email : Nining.rasha2002@gmail.com

Informasi Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 6 Juni 2022
Direvisi: 15 Juni 2022
Diterbitkan: 30 Juni 2022

Kata Kunci/Keywords:

Keterlibatan Kerja,
Kepuasan Kerja,
Budaya organisasi
Komitmen Organisasi.

Work Engagement,
Job satisfaction,
Organizational Culture
Organizational Commitment.

ABSTAK/ABSTRACT

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan, hal ini disebabkan adanya upaya untuk mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab atas komitmen mereka. Bagaimanapun dan pada kenyataannya tidak ada beberapa asosiasi atau organisasi yang mencoba mengabaikan tanggung jawab mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tanggung jawab hierarkis menggabungkan komitmen kerja, kepuasaan kerja dan budaya organisasi. Eksplorasi ini mengharapkan untuk menemukan berapa banyak komitmen kerja, pemenuhan kerja dan budaya otoritatif mempengaruhi tanggung jawab hierarkis dalam organisasi. Tinjauan tersebut menggunakan metodologi kuantitatif dengan contoh 85 pekerja. PT. PAS Cikarang. Metode pengkajian menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan

		software SPSS Versi 23. Tinjauan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki dampak positif pada komitmen organisasi dengan t hitung 1.645 < 1.990 sementara kepuasan kerja tidak berdampak besar pada komitmen organisasi dengan t hitung t 0.367 < 0. 1990 dan Budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi dengan t hitung 8.296 > 1.990. Organizational commitment is an important role in the progress of a company, this is due to an effort to encourage employees to be more responsible for their obligations. But in reality, there are not a few organizations or companies that pay less attention to commitment. One of the efforts that can be made to increase organizational commitment includes work involvement, job satisfaction and work culture. This study aims to determine how much work involvement, job satisfaction and organizational culture affect organizational commitment in the company. This study uses a quantitative approach with a sample of 85 employees of PT.PAS Cikarang. The method of analysis uses multiple linear analysis using SPSS V.23 software. This study shows that work involvement does not have a significant effect on Organizational Commitment with t count 1.645 < 1.990 while Job Satisfaction does not significantly affect Organizational Commitment with t count 0.367 < 0.1990 and Organizational Culture has a significant effect on Organizational Commitment with t count 8.296 > 1.990 .

PENDAHULUAN

SDM yang solid dan serius dapat menjadi kesan kekuatan organisasi, meskipun perwakilan sebagai sumber daya dalam hal ini sebagai karyawan yang mengenali satu organisasi dari yang lain. Kualitas pekerja menjadi keunggulan organisasi dan akan membangun tujuan organisasi (Kemie, S. S., & Purba, 2019).

PT. PAS Cikarang adalah perusahaan yang bergerak pada bidang makanan dan minuman yang terletak di wilayah Cikarang. Terlepas dari tantangan yang ditimbulkan oleh peningkatan perilaku manusia, meningkatnya permintaan klien untuk kualitas barang yang baik, kondisi harga yang tidak pasti, dan persaingan bisnis yang semakin tinggi membuat PT PAS Cikarang harus terus berusaha menghadapi semua kesulitan dan menangani hubungannya dengan baik. Selain berusaha untuk lebih mengembangkan loyalitas konsumen dengan memberikan produk terbaik dari barang dan layanan. PT PAS Cikarang juga diperlukan untuk secara konsisten menjaga kinerja karyawan untuk tetap dalam kondisi yang yang baik, dengan alasan bahwa SDM yang diklaim oleh PT Pas Cikarang adalah sumber daya yang harus menjadi point penting untuk diperhatikan dari manajemen.

Memahami pentingnya aset manusia perusahaan PT PAS Cikarang membuat budaya yang mengandung nilai-nilai yang harus dijiwai oleh setiap pekerja dan dipercaya bahwa budaya ini dapat mengubah perilaku masing-masing perwakilan dan dapat lebih mengembangkan kinerja karyawan dan membuat setiap karyawan memiliki perasaan yang kuat memiliki tempat dan kewajiban kepada organisasi (Huda, 2020).

Fenomena yang terjadi di PT PAS Cikarang terjadinya penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang ditandai dengan tingginya tingkat turnover dalam waktu 5 tahun terakhir

Upaya untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai keunggulan tidak menjadi hal yang sederhana, seringkali karyawan merasa kecewa dan tidak puas yang berdampak mengundurkan diri. Bagi sebuah perusahaan, karyawan yang merasa tidak puas dan mengundurkan diri merupakan masalah yang serius serta perlu tindakan lebih lanjut karena akan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan (Sukiyanto & Maulidah, 2020).

Karyawan yang pada umumnya akan merasa kecewa dan ingin untuk meninggalkan organisasi dari perusahaan ini menyisakan satu masalah bagi perusahaan, terutama bagi karyawan yang memiliki kemampuan dan kapasitas yang baik. Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk melaksanakan kegiatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi merupakan keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki engagement yang tinggi maka akan berdampak kepada komitmen organisasi pada perushaan (Salma et. al., 2021).

Selain keterikatan kerja tindakan bagaimana dapat ditangani dengan peningkatan komitmen organisasi untuk memperluas kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah faktor lain yang dapat memberi pengaruh positif pada keterlibatan kerja. Kecenderungan yang baik terhadap pekerjaan merupakan indikasi kepuasan pekerjaan, meskipun

kekecewaan ditunjukkan oleh kecenderungan yang disesalkan terhadap pekerjaan (Shinta Nento, 2021). Faktor lain yang dapat memberi ketidakpuasan kerja menunjukkan respon terhadap pengabaian, termasuk ketidakhadiran, penundaan atau peningkatan kesalahan yang dilakukan, dan di sisi lain kepuasan kerja menunjukkan hubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai keterikatan akan terdorong untuk bekerja termasuk bersedia menerima tuntutan pekerjaan yang memberi arti bagi dirinya (Jang & Juliana, 2020).

Budaya organisasi merupakan persfektif penting yang harus diperhatikan dengan mengembangkan kepercayaan pada organisasi dan semua komponen di dalamnya. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dalam sebuah organisasi, mungkin akan membangun komitmen karyawan kepada organisasi, sehingga karyawan tidak secara efektif meninggalkan organisasi bahkan karyawan yang memiliki kepercayaan tinggi dalam suatu organisasi tidak akan meluangkan waktu untuk mencapai sesuatu yang lain dan secara konsisten melakukan yang terbaik untuk organisasi (Samuel. et. al., 2020).

Bertolak dari keadaan tersebut, maka penelitian ini akan mengetahui seberapa besar keterlibatan karyawan, kepuasaan kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pentingnya penelitian ini dikarenakan jika turnover karyawan semakin tinggi maka berdampak kepada eksistensi dan profitabilitas perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat memberikan hasil yang maksimal bagi keberlangsungan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Garry Dessler, 2009, p. 71). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia (human capital & intellectual asset) untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi digambarkan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk menjaga anggota dalam organisasi tersebut (Robinson, 2010:74). Komitmen organisasi adalah mentalitas yang solid dari pengakuan dan kepercayaan pada kualitas dan tujuan dari sebuah organisasi hanya sebagai dorongan yang kuat untuk menjaga individu-individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Jang & Juliana, 2020).

Dimensi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organiasasi seseorang diantaranya (1) Komitmen afektif, komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota dengan organisasi. Setiap orang ingin terus bekerja untuk organisasi karena mereka setuju

dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan organisasi dan bersedia membantu mencapai tujuan tersebut; (2) Komitmen berkelanjutan, komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi karena perhitungan atau analisis laba rugi di mana nilai ekonomi yang dirasakan bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Semakin lama karyawan tinggal bersama organisasi mereka maka semakin takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan dalam organisasi selama bertahun-tahun; (3) Komitmen normatif, mengacu pada perasaan karyawan di mana mereka diminta untuk tetap berada di organisasi mereka karena tekanan dari orang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan memperhatikan apa yang orang lain katakan tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi. Mereka tidak ingin mengecewakan bos mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk tentang mereka karena pengunduran diri (Meilina, 2017).

Keterlibatan Kerja

Debby Siswono, 2016 dikutip dari Macey. et. al. 2009 mendefiniskan keterlibatan kerja merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Sidhanta dan (Handoyo & Setiawan, 2017), keterlibatan kerja dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya employee engagement yang tinggi. Hal tersebut di ungkapkan pula dengan (Robinson, 2010, p. 112) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahan.

Dimensi Keterlibatan Kerja

Supriatna, 2018 menyimpulkan dimensi keterlibitan diantaranya (1) vigor, didefinisikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam kesulitan; (2) dedication, didefinisikan sangat terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. (3) absorption, didefinisikan dengan konsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan.

Kepasan Kerja

(Muunawir Nasir, Jafar Basalamah, 2018) Kepuasa kerja merupakan tingkat perasaan yang menyenangkan dapat di kelolah dari penelitian pekerjaan seseorang ataupun pengalam kerja yang sudah lama bekerja di perusahaan. Sedangkan (Sukiyanto &

Maulidah, 2020) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.

Dimensi Kepuasan Kerja

(Yusrizal, A. Hadi Arifin, 2019) menyimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja diantaranya (1) kesesuaian, seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan; (2) rasa adil, kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain; (3) hilangnya perasaan tidak puas, merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor -faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja. (4) satisfiers. merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi seringkali digunakan guna meningkatkan sebuah komitmen organisasional karyawan, dimana budaya oganisasi adalah sebuah arahan atau sebuah anggapan dasar yang digunakan oleh karyawan dalm bertindak dalam sebuah organisasi (Giantari & Riana, 2017). (Anggraini et al., 2016) sebuah kepercayaan dan prinsip sebuah sikap dan norma dari para anggota organisasi yang menduduki peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Jika seorang karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya, maka karyawan tersebut telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Dimensi Budaya Organisasi

(Munawir Nasir, Jafar Basalamah, 2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa dimensi diantaranya merupakan (1) inovasi dan pengambilan resiko, adalah sebuah untuk berani menanggung resiko dapat menemukan hal-hal baru; (2) meninjau hasil, yaitu manajemen fokus pada hasil dari sebuah cara dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut; (3) meninjau manusia, dimana sebuah keputusan manajemen menyesuaikan kebijakan mengenai pengaruh manfaatnya pada orang dalam sebuah organisasi; (4) meninjau tim, yaitu aktivitas kerja sebuah organisasi didasarkan oleh sebuah tim, bukan individual; (5) Mempunyai jiwa yang besar untuk menyerang, dalam arti yaitu lebih konpetitif dan tidak santai-santai; (7) stabilitas, yaitu aktivitas dari sebuah organisasi mendorong untuk terus menjaga keadaan saat ini sebagai lawan dari sebuah perkembangan.

Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan yang memiliki keterlibatan karyawan yang tinggi maka akan menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi juga, hal ini juga sependapat dalam temuan (Rahmi & Mulyadi, 2018) bahwa keterlibatan karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasi. Temuan yang dihasilkan oleh (Pesek Ardiana Putra & Riana, 2017) memperkuat bahwa keterlibatan karyawan akan mempengaruhi komitmen pada sebuah organisasi

Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan berdampak positif kepada komitmen organisasi hal ini dibuktikan dengan adanya temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Widiarti & Dewi, 2016). Temuan serupa yang dilakukan oleh (Ayu, et. al., 2017) bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan komitmen organisasi.

Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan peranan penting dalam menerapkan komitmen organisasi. Artinya apabila budaya organisasi yang dirasakan baik maka akan membuat organisasi menjadi lebih berkomitmen dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibawa & Putra, 2018) menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi komitmen organisasi ke arah positif. Hal ini didukung dengan temuan oleh (Krisnaldy, et. al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi semua kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris obyektif rasional dan sistematik. Meteode ini disebut juga metode discovery, karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan di berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif (Sugiyono, 2013, p. 52). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan September 2021 .

Populasi dalam pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT Prakasa Alam Segar yang berjumlah 85 orang. Untuk itu digunakan data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dengan kuesioner dan wawancara; dan data sekunder dengan teori-teori dari studi kepustakaan. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (Adjusted R-Square) dan uji hipotesis menggunakan software SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner menggunakan google form untuk mendapatkan semua data-data kuesioner dengan 85 responden. Responden dalam penelitian ini dikelompokan menjadi dua bagian yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut ini adalah hasil dari pengelompokan karakteristik responden.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	49 Orang	57,6%
2	Perempuan	46 Orang	42,4%

Sumber : pengelola data (2021)

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Apabila r hitung positif dan r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka variable tersebut dinyatakan tidak valid,

Tabel 1.1 Uji Validitas Keterlibatan Kerja

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,792	0,2133	Valid
X1.2	0,694	0,2133	Valid
X1.3	0,818	0,2133	Valid
X1.4	0,737	0,2133	Valid
X1.5	0,795	0,2133	Valid
X1.6	0,741	0,2133	Valid

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel Keterlibatan Kerja (X1), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan

Tabel 1.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,690	0,2133	Valid
X2.2	0,737	0,2133	Valid
X2.3	0,662	0,2133	Valid
X2.4	0,595	0,2133	Valid
X2.5	0,732	0,2133	Valid
X2.6	0,771	0,2133	Valid
X2.7	0,780	0,2133	Valid
X2.8	0,752	0,2133	Valid
X2.9	0,773	0,2133	Valid

X2.10	0,756	0,2133	Valid
X2.11	0,715	0,2133	Valid
X2.12	0,813	0,2133	Valid
X2.13	0,757	0,2133	Valid
X2.14	0,759	0,2133	Valid

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel Kepuasan Kerja (X2), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 1.3 Uji Validitas Budaya Organisasi

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,796	0,2133	Valid
X3.2	0,787	0,2133	Valid
X3.3	0,876	0,2133	Valid
X3.4	0,850	0,2133	Valid
X3.5	0,803	0,2133	Valid
X3.6	0,766	0,2133	Valid
X3.7	0,864	0,2133	Valid
X3.8	0,825	0,2133	Valid
X3.9	0,824	0,2133	Valid
X3.10	0,804	0,2133	Valid

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel Budaya Organisasi (X3), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan atau valid.

Tabel 1.4 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,792	0,2133	Valid
X1.2	0,694	0,2133	Valid
X1.3	0,818	0,2133	Valid
X1.4	0,737	0,2133	Valid
X1.5	0,795	0,2133	Valid
X1.6	0,741	0,2133	Valid

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel Komitmen Organisasional (Y), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan atau valid.

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

Uji Realiabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,853	0,6	Realiabel
Kepuasan Kerja	0,934	0,6	Realiabel
Budaya Organisasi	0,945	0,6	Realiabel
Komitmen Organisasi	0,924	0,6	Realiabel

Sumber : pengelola data (2021)

Dari tabel 2 menunjukan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel Keterlibatan Kerja (X1), kepuasaan kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan komitmen organisasi (Y) menunjukan bahwa kuesioner pernyataan variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui nilai residual dan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data yang dinyatakan baik adalah data yang mendapatkan hasil positif atau berdistribusi normal, uji normalitas yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dan menggunakan uji grafik p-plot. Dibawah ini merupakan hasil analisis dengan menggunakan metode Kolmogorov-smirnov.

Tabel 3 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	85
Normal Mean	.0000000
Parameters[a,b] Std. Deviation	1.65609484
Most Extreme Differences	
Absolute	.141
Positive	.141
Negative	-.137
Kolomogorov-Smirnov Z	. 141
Asymp. Sig. (2-tailed)	.133

a. Test distribusi is normal.

b. Calculated from data

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan table 3 uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,141 dan nilai ini lebih besar dari 0.05 artinya data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Uji Multikornealitas

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,939a	0,882	0,878	1.68648

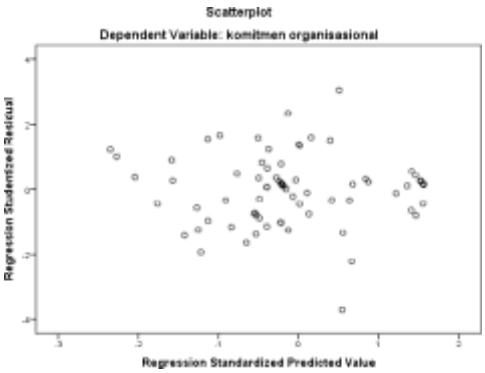
Tabel 4 Uji Multikornealitas

Model	Collinearity Tolerance	Statitic VIF
KeterlibatanKerja	0,475	2,106
Kepuasan Kerja	0,124	8,074
Budaya Organisasi	0,143	7,004

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diliat bahwa nilai tolerance ketiga variabel yaitu Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi hasilnya yaitu lebih besar dar 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi Multikornealitas. Serta dengan melihat nilai statistic VIF, Variabel Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi maka nilai FIV-nya lebih kecil dari 10,0 maka telah dinyatakan Hasil Uji tersebut tidak terjadi multikornealitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar 1 hasil uji heterokedastisitas diatas menunjukan bahwa model regresi pada hasil penelitian tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dapat dilihat dar titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbuh Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut diatas tidak sama sekali terjadi heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Linear Berganda

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Costant)	1.674	1.547		1.083	0.282
Keterlibatan Kerja	0.097	0.353	0.013	0.275	0.784
Kepuasan Kerja	0.318	0.384	0.048	0.827	0.411
Budaya Organisasi	0.717	0.052	0.895	13.868	0.000

Sumber : pengelola data (2021)

Nilai konstanta adalah sebesar 1,674 jadi menunjukan bahwa variabel bebas Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi dianggap konstan atau nialainya X = 0 maka dapat diperkirakan nilai Employee Productivity sebesar 1,674.

Kofisien regresi variabel Keterlibatan Kerja (X1) sebesar 0,097 nilai variabel Keterlibatan kerja menunjukan bahwa meningkat 1 responden dan yang lain konstan. Maka dapa diperkirakan nilai variabel Keterlibatan Kerja sebesar 0,097.

Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,318 jadi nilai variabel Kepuasan Kerja menunjukan bahwa variabel motivasi meningkat 1 responden dan yang lainnya konstan, maka dapat diperkirakan nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,318.

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X3) ialah sebesar 0,717 nilai variabel Budaya Organisasi menunjukan bahwa variabel Budaya Organisasi menigkat 1 responden dan yang lainnya kostan, maka hal ini dapat diperkirakan niali variabel Budaya Organisasi sebesar 0,717.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Model		Standarized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		-0,160	0,873
	Keterlibatan Kerja	0,091	1,645	0,104
	Kepuasan Kerja	0,040	0,367	0,714
	Budaya Organisasi	0,838	8,296	0,000

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, keterlibatan Kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,104 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,091 sedangkan nilai t hitung sebesar 1,645 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,990 maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Sedangkan nilai t hitung dari variable kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,714 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

yaitu 0,040 sedangkan nilai t hitung sebesar 0,367 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,990 maka Ho2 diterima dan Ha2 ditolak. Dan hasil perhitungan dari variable budaya organisasi (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,838 sedangkan nilai t hitung sebesar 8,296 lebih besar dari t tabel yaitu 1,990 maka HO3 ditolak dan Ha1 diterima

PEMBAHASAN

Ketelibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Keterlibatan Kerja tidak dapat mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada PT.Prakasa Alam Segar Bekasi, pernyataan ini di dapatkan dari hasil pengujian analisis menggunakan Uji t atau parsial yang menunjukan pengaruh sebesar 1,645. Hasil tersebut dinyatakan bahwa Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada PT.Prakasa Alam Segar Bekasi karena t hitung > t tabel yaitu 1,645 < 1,990. Hasil nilai ini di dapatkan dari data yang sudah di Uji dengan menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas dan normalitas.

Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada PT.Prakasa Alam Segar Bekasi, di artikan bahwa apa bila terjadi kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Prakasa Alam Segar Bekasi maka akan dapat menimbulkan Komitmen Organisasional yang kuat, hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti yaitu Uji t atau parsial yang menunjukan hasil keterlibatan berpengaruh sebesar 0,367 yang di nyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada PT.Prakasa Alam Segar Bekasi karena t hitung > t tabel yaitu 0,367 < 1,990. Hasil nilai ini di dapatkan dari data yang sudah di Uji oleh peneliti, dengan menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas dan normalitas

Budaya Organisasi Terhadap Komitemen Organisasi

Setiap perusahaan ingin para karyawannya mempunyai tingkat komitmen yang baik dan berkualitas, hal ini dapat merealisasikan jika perusahaan dapat memberikan rasa puas terhadap karyawannya. Hal itu ditunjukkan oleh uji t atau parsial dimana variabel Budaya organisasi memiliki nilai sebesar 8,296. Nilai tersebut berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Prakasa Alam Segar Bekasi. karena itu t hitung > t tabel 8,296 > 1,990. Hasil ini dapat diperoleh dari jawaban responden dengan 8 pernyataan yang telah di uji validasi, reliabilitas dan normalitas.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan dari telaah bagian hasil dan pembahasan ditemukan bahwa variabel kerelibatan kerja, kepuasan kerja, tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

pada PT. PAS Cikarang temuan ini tentunya melemahkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya akan tetapi variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara.

Saran

Berdasarkan penelitian dan Kesimpulan yang telah dilakukan di atas maka peneliti memberikan saran kepada pembaca karya tulis ini sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis variabel Keterlibatan Kerja, di ketahui bahwa Keterlibatan Kerja di PT Prakasa Alam Segar Bekasi belum sangat baik. Hasil uji t atau parsial juga belum menunjukan rasa nyaman, aman dan kondusif karyawan di perusahaan tersebut sudah terpenuhi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Prakasa Alam Segar Bekasi tidak berpengaruh positif.
2. Kepuasan Kerja di PT. Prakasa Alam Segar Bekasi belum cukup baik dan tidak berpengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) sehingga Kepuasan Kerja di perusahaan ini perlu diperhatikan dan harus ditingkatkan lagi karena memiliki niali uji t atau parsial paling rendah dibandingkan dengan variabel (X1) dan (X3) yaitu sebesar 0,367. Nilai ini akan lebih tinggi lagi apabila perusahaan didalamnya menjalankan pekerjaannya dapat meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga karyawan bisa lebih bersemangat dan terdorong lagi dalam bekerja.
3. Variabel Budaya Organisasi di PT.Prakasa Alam Segar Bekasi sudah sangat baik dengan memiliki nilai uji t ataupun parsial sebessar 8,296. Hal tersebut dapat dipertahankan agar Komitmen karyawan PT.Prakasa Alam Segar bekasi tetap terlihat baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, L., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 37(2), 183–191.

Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. E-Jurnal Manajemen, 6(1), 289–316.

Debby Siswono, S. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. Agora, 4(2), 374–380.

Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(12), 245565.

Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. Agora, 5(1), 1–8.

Huda, N. (2020). PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU ORGANISASI KEWARGANEGARAAN: TINJAUAN META-ANALISIS. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 5–24.

Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi, 4(1), 141–160.

Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIRTERHADAP KEINGINAN UNTUK TETAP TINGGAL DI DALAM ORGANISASI (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). Jurnal Ekonomi- Manajemen-Akuntansi, 15(1).

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. JURNAL SeMaRaK, 2(2), 164–179. https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936

Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi). Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Munawir Nasir, Jafar Basalamah, M. Z. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi, 23(3), 319. https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416

Pesek Ardiana Putra, I. M., & Riana, I. G. (2017). Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali. 6(8), 4422–4451.

Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. Jurnal Ilman, 6(1), 68–76. http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/7

Robinson. (2010). human resource management.

Salma, P., Qurrota, R., & Dwiyanti, R. (2021). Keterikatan kerja ditinjau dari persepsi dukungan organisasi dan etos kerja islami pada karyawan muslim work engagement in terms of perceived organizational support and islamic work ethic on muslim employees. 19, 199–211.

Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 16(2), 94–114. https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69

Shinta Nento. (2021). Kontribusi Locus of Control Dan Kepuasan Kerja. JIVA: Journal of Behavior and Mental Health, 2(1), 76–90.

Sugiyono. (2013). Metodelogi Penelitian.

Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. Jurnal Pendidikan Edutama, 7(1), 127. https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874

Supriatna, M. D. (2018). Implikasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air. Jurnal Administrasi Negara, 24(2), 101–114. https://doi.org/10.33509/jan.v24i2.190

Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). E-

Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(6), 255206. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p07

Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(10), 254575.

Yusrizal, A. Hadi Arifin, N. B. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAKTI PADA SEKRETARIAT DPRK LHOKSEUMAWE. JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND), 126(1), 1–7.