

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI KANTOR PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA (PPN) TERNATE**

**Nurlaila**

Email. lela\_fekon@yahoo.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

**Irfandi Buamonabot**

Email. irfandibbot@gmail.com

Politeknik Sains & Teknologi Wiratama Maluku Utara

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate, (3) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Sebanyak 73 responden dikumpulkan dari survei. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, begitu juga dengan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sedangkan secara simultan baik budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi yang mana berfungsi sebagai penggerak utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia, maka suatu organisasi harus mengelola dan memelihara sumber daya manusia khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Pada dasarnya PNS mempunyai peran utama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik; pengelola pemerintahan; *manager/ corporate leader*; dan administrator (pengelolaan aset dan keuangan negara/daerah). Untuk mencapai keberhasilan

organisasi itu tentu berasal dari usaha kerja maksimal yang diberikan oleh pegawai. Untuk itu sebuah organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Greenberg (2007) komitmen organisasi adalah dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi. Badeni (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam

menjalankan organisasi. Setiap individu dalam organisasi pasti memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda yang dimana semua itu akan disatukan dengan budaya organisasi. Budaya yang kuat memiliki pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku pegawai artinya berjalannya suatu organisasi tergantung dari kebiasaan atau aturan yang diterapkan dan diikuti oleh pegawai dalam organisasi tersebut.

Penjelasan di atas juga didukung oleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Afni dan Saragih, 2018). Budaya organisasi juga mencerminkan identitas tersendiri dari suatu organisasi. Menurut Tumbelaka, Alhabsji dan Nimran (2016) kekuatan budaya organisasi pada akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Brayfield dan Rothe, dalam Anfas dan Buamonabot, 2016). Untuk itu semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan bahwa pegawai yang lebih puas lebih kecil kemungkinannya berpikir untuk berhenti, mencari pekerjaan baru, atau mengumumkan niat mereka untuk berhenti, dengan demikian lebih mungkin untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian Yusuf (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tetapi berbeda pada hasil penelitian dari Soryani, Syah dan Rajas (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian dari Alvi, Hanif, Adil, Ahmed dan Vveindhardt (2014) menunjukkan ketika pegawai sangat puas dengan pekerjaannya, maka komitmennya terhadap organisasi sangat rendah karena pegawai tersebut hanya mementingkan kepuasan

kerja daripada kesetiaan dengan organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian Yasnimar, Hadhienata dan Retnowati (2018) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi.

## Tinjauan Pustaka

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Allen dan Meyer, 1997).

Allen dan Meyer (1991) membagi tiga Indikator komitmen organisasi yaitu:

- 1) **Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**  
Komitmen yang dimiliki karyawan karena adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatannya organisasi terhadap nilai-nilai di dalamnya. Karyawan memiliki keyakinan, keinginan atau kemauan untuk bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginannya dari dalam sendiri.
- 2) **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**  
Komitmen karyawan yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Hal ini seorang karyawan mengambil keputusan untuk bertahan dalam organisasi adalah suatu keharusan atau kewajiban moral.
- 3) **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**  
Komitmen yang dimiliki karyawan berdasarkan adanya imbalan yang ditanggung atau nilai ekonomi jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen untuk bertahan

pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Richard (2002) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi. Siagian (2011) mengemukakan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Robbins (2006) terdapat tujuh indikator budaya organisasi diantaranya:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking)  
Sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci (attention to detail)  
Sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil (outcome orientation)  
Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang (people orientation)  
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada didalam organisasi.
- 5) Orientasi tim (team orientation)  
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja organisasi berada pada tim ketimbang pada individu-individu.
- 6) Keagresifan (aggressiveness)

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

### 7) Kemantapan (stability)

Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dibandingkan dengan perubahan.

### **Kepuasan Kerja**

Martoyo (2007) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan baik berupa finansial maupun nonfinansial. Panggabean (2004) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian dari apa yang diharapkan dengan apa yang di peroleh pegawai dari organisasi.

Menurut Luthans (1995) kepuasan kerja terdiri atas lima indikator, yaitu:

- 1) Pembayaran.  
Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapannya.
- 2) Pekerjaan itu sendiri.  
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
- 3) Rekan kerja.  
Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 4) Promosi pekerjaan.  
Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya.
- 5) Kepenyeliaan (supervisi).  
Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan

dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PPN Ternate.**

Budaya organisasi yang mana mencakup sistem nilai yang diyakini dan dijalankan bersama yaitu aturan atau kebiasaan kerja yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam bertindak laku dalam organisasi. Budaya organisasi pada PPN Ternate yang mana mulai dari jadwal kerja yang begitu padat ditambah berbagai kegiatan tambahan yang menyita waktu dan tenaga sehingga hal tersebut telah berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate yang mana dapat dilihat dari timbul rasa kejenuhan dari pegawai terhadap pekerjaannya serta seringkali pegawai yang meminta izin untuk tidak masuk kantor dengan berbagai alasan. Hal tersebut menjadi penjelasan adanya budaya organisasi dan komitmen organisasi pegawai PPN Ternate. Sesuai hasil penelitian dari Carvalho, Castro, Silva dan Carvalho (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PPN Ternate.**

Kepuasan Kerja merupakan perasaan dan harapan pegawai yang timbul dari mulai proses kerja hingga hasil yang diberikan oleh organisasi baik puas atau tidak dan terima atau tidak. Kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai PPN Ternate dilihat dari mulai pegawai yang kurang puas dengan gaji terhadap beban kerja, pembinaan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian di kantor dan mutasi ke daerah lain

yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate yang mana dapat dilihat dari tidak ada usaha kerja maksimal yang diberikan pegawai, timbul rasa kurang memiliki pada organisasi dan tidak ada keinginan yang pasti untuk tetap bertahan pada organisasi. Hal tersebut menjadi penjelasan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate. Hal ini didukung hasil penelitian dari Chandra (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

#### **H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.**

Budaya organisasi sendiri yang menjadi salah satu alasan dari kepuasan kerja yaitu pegawai yang telah mengikuti budaya kerja pada organisasi dan mendapatkan hasil yang membuat pegawai merasa puas atau tidak sehingga pada akhirnya dengan kepuasan kerja pegawai memilih untuk memiliki komitmen organisasi atau tidak. Komitmen organisasi merupakan tolak ukur sejauh mana keterikatan antara pegawai dengan organisasi yang timbul dari adanya kepercayaan dan dukungan pegawai untuk memberikan usaha kerja yang maksimal sehingga menghasilkan loyalitas pegawai itu sendiri. Untuk budaya organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen pegawai PPN Ternate terlihat bahwa dengan budaya organisasi PPN Ternate yang mulai dari jadwal kerja yang begitu padat ditambah berbagai kegiatan tambahan yang menyita waktu dan tenaga kemudian dengan Kepuasan kerja dimana pegawai yang tidak puas terhadap gaji yang diberikan, kegiatan pembinaan pegawai yang kurang sesuai dengan keahlian kerja dan mutasi ke daerah lain yang mau tidak mau harus

diterima yang mana hal-hal tersebut secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate seperti rasa kejenuhan pegawai terhadap pekerjaannya, seringkali pegawai yang meminta izin untuk tidak masuk kantor, tidak ada usaha kerja maksimal yang diberikan, rasa kurang memiliki pada organisasi dan hingga titik dimana tidak ada keinginan yang pasti untuk tetap bertahan pada organisasi.

### **H3: Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate**

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode survei. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka sampel yang diambil yaitu seluruh jumlah responden yang ada pada Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate yaitu sebanyak 68 orang responden.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka sampel yang diambil yaitu seluruh jumlah responden yang ada pada Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate yaitu sebanyak 73 orang responden.

#### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya**

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan

norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Siagian, 2011). Variabel budaya organisasi diukur dengan 12 item pertanyaan yang menggunakan skala likert 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 1995). Variabel kepuasan kerja diukur dengan 16 item pertanyaan yang menggunakan skala likert 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju.

Komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Allen dan Meyer, 1991). Variabel komitmen organisasional kerja diukur dengan 12 item pertanyaan yang menggunakan skala likert 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju.

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  standar yaitu 0,3. Apabila nilai korelasi  $< 0,3$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid. Sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiono, 1999).

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Metode uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

### Analisis regresi linear berganda

Model analisis regresi linear berganda dalam perhitungan akan diolah dengan menggunakan program *SPSS 16*, sehingga akan diketahui berapa besar pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu Komitmen organisasi pegawai kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara Ternate.

Adapun formula dari model regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Komitmen Organisasi
- a : Konstanta persamaan regresi
- $\beta$  : Koefisien regresi
- $X_1$  : Budaya Organisasi
- $X_2$  : Kepuasan Kerja
- e : Standar Error

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari goodness of fit-nya. Secara statistik setidaknya dapat diukur dari nilai statistik t dan F serta koefisien determinasinya (Hair, William, Banin dan Anderson, 2010).

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Adanya multikolinearitas membuat standar deviasi masing-masing koefisien regresi akan sangat besar sehingga membuat bisa signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas VIF adalah 0,10 artinya jika VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas yang lain dan jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka regresi bebas dari multikolinearitas. (Ghozali, 2011).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (perbedaan) dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode pengujian menggunakan uji *Scatter plot* (nilai prediksi ZPRED dengan residual SRESID) (Ghozali, 2011).

## PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Proses penyebaran sebanyak 73

kuesioner. Dari 73 kuesioner yang dikembalikan, hanya 68 kuesioner yang dinyatakan memenuhi syarat untuk dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis.

**Tabel 1 Tingkat pengembalian kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Kuesioner yang dibagikan	73
2	Kuesioner yang kembali	68
3	Kuesioner yang tidak kembali	5
4	Kuesioner yang rusak	-
5	Total kuesioner yang diolah	68

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 2, sebagian besar responden didominasi oleh pegawai laki-laki dengan sebaran usia yang tidak merata.

Kebanyakan responden berada pada usia 31-40 tahun dengan tingkat pendidikan sebagian besar adalah S1.

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	➤ Laki-laki	44	64,71
	➤ Perempuan	24	35,29
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
2	Usia (Tahun)		
	➤ 20-30	23	33,82
	➤ 31-40	36	52,94
	➤ 41-50	8	11,76
	➤ 51 ≥	1	1,47
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir		
	➤ SMA	11	16,18
	➤ D3	4	5,88
	➤ S1	52	76,47
	➤ S2	1	1,47
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2019

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 68 responden baik dari validitas maupun reliabilitas dapat dinyatakan bahwa

instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel. Dengan demikian semua item pernyataan yang memenuhi syarat dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien r	$\alpha$ cronbach	Keterangan
	X1.1	0.406		
	X1.2	0.728		
	X1.3	0.719		
	X1.4	0.702		
	X1.5	0.603		
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	X1.6	0.639	<b>0,781</b>	<b>Valid dan Reliabel</b>
	X1.7	0.496		
	X1.8	0.499		
	X1.9	0.732		
	X1.10	0.625		
	X1.11	0.443		
	X1.12	0.402		
	X2.1	0.436		
	X2.2	0.451		
	X2.3	0.404		
	X2.4	0.453		
	X2.5	0.479		
	X2.6	0.565		
	X2.7	0.418		
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	X2.8	0.445	<b>0,737</b>	<b>Valid dan Reliabel</b>
	X2.9	0.441		
	X2.10	0.406		
	X2.11	0.490		
	X2.12	0.435		
	X2.13	0.483		
	X2.14	0.504		
	X2.15	0.429		
	X2.16	0.412		
	Y1	0.477		
	Y2	0.538		
	Y3	0.439		
	Y4	0.491		
	Y5	0.467		
<b>Komitmen Organisasi (Y)</b>	Y6	0.454	<b>0,682</b>	<b>Valid dan Reliabel</b>
	Y7	0.510		
	Y8	0.467		
	Y9	0.510		
	Y10	0.442		
	Y.11	0.414		
	Y12	0.478		

Sumber : Data diolah, 2019

### Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk persamaan regresi signifikan di atas 0,739. Dari hasil uji

normalitas dengan uji statistik dapat disimpulkan bahwa model-model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Asymp. Sig.
Persamaan Regresi	0.739

Sumber: Data diolah (2019)

### Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Seperti disajikan pada tabel 5, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan ( $\beta = 0,331$ ,  $t = 3,803$ ,  $P < 0,05$ ). Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada komitmen organisasional, didukung.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Seperti disajikan pada tabel 5, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif

signifikan ( $\beta = 0,428$ ,  $t = 5,010$ ,  $P < 0,05$ ). Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional, didukung.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Seperti disajikan pada tabel 5, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan ( $F = 32,884$ ,  $P < 0,05$ ). Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional, didukung.

**Tabel 5 Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	S.E	t <sub>-hitung</sub>	Sig (P)
Konstanta	7.198	5.429	1.326	0.190
X1	0.331	0.087	3.803	0.000
X2	0.428	0.085	5.010	0.000
R	0.709			
R Square	0.503			
F hitung	32.844			
Sig	0.000*			

Sumber : Data diolah, (2019)

**Uji Multikolinearitas**

Hasil perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* < 10, yang artinya tidak ada variabel independen yang lebih dari 95%, demikian juga dengan hasil perhitungan nilai

VIF, dari kedua variabel independen yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antara variabel independen dengan model regresi.

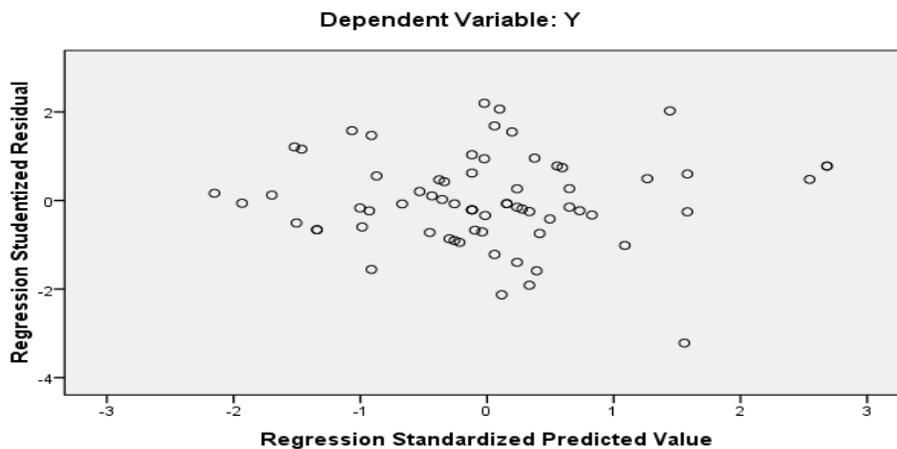
**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0.837	1.195	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	0.837	1.195	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah, (2019)

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatter Plot)**



Sumber: Data diolah, (2019)

Pada gambar *Scatter plot* di atas ini, nampak dari grafik terlihat bahwa titik-titik menyebar secara teratur mengikuti sumbu baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk memprediksi model.

**Pembahasan Hipotesis**

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Budaya organisasi yang mana mencakup sistem nilai yang diyakini dan dijalankan bersama yaitu aturan atau kebiasaan kerja yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam bertindak laku dalam organisasi. Budaya organisasi pada PPN Ternate yang mana mulai dari kegiatan kerja yang lebih diorganisir pada tim dibandingkan individu, jadwal kerja yang begitu padat ditambah berbagai kegiatan

tambahan yang menyita waktu dan tenaga sehingga hal tersebut telah berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate, Sehingga dapat dilihat dari timbul rasa kejenuhan dari pegawai terhadap pekerjaannya serta seringkali pegawai yang meminta izin untuk tidak masuk kantor dengan berbagai alasan. Hal tersebut menjadi penjelasan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afni dan Saragih (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Kepuasan kerja pada pegawai PPN Ternate dilihat dari mulai pegawai yang kurang mendapat pengawasan dari pimpinan dalam bekerja, pegawai yang kurang puas dengan gaji terhadap beban kerja, pembinaan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian di kantor dan mutasi ke daerah lain yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate yang mana dapat dilihat dari tidak ada usaha kerja maksimal yang diberikan pegawai, timbul rasa kurang memiliki pada organisasi, tidak ada keinginan yang pasti untuk tetap bertahan pada organisasi dan pegawai akan meninggalkan organisasi jika

mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Hal tersebut menjadi penjelasan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dikemukakan oleh Luthans (1995) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berbanding lurus, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja maka komitmen pegawai dalam bekerja di organisasi juga akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka komitmen pegawai dalam bekerja di organisasi juga rendah.

Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alvi, *et al.*, (2014), Yusuf (2017), dan Soryani, *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerjanya maka semakin meningkat pula komitmen organisasi tersebut.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Budaya organisasi sendiri yang menjadi salah satu alasan dari kepuasan Kerja yaitu pegawai yang telah mengikuti budaya kerja pada organisasi dan mendapatkan hasil yang membuat pegawai merasa puas atau tidak sehingga pada ujungnya dengan kepuasan kerja pegawai memilih untuk memiliki komitmen organisasi atau tidak. Komitmen organisasi merupakan tolak ukur sejauh mana keterikatan antara

pegawai dengan organisasi yang timbul dari adanya kepercayaan dan dukungan pegawai untuk memberikan usaha kerja yang maksimal sehingga menghasilkan loyalitas pegawai itu sendiri.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dimana secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate terlihat bahwa dengan budaya organisasi PPN Ternate yang mulai dari kegiatan kerja yang lebih diorganisir pada tim dibandingkan individu, jadwal kerja yang begitu padat ditambah berbagai kegiatan tambahan yang menyita waktu dan tenaga kemudian dengan kepuasan kerja dimana pegawai yang kurang mendapat pengawasan dari pimpinan dalam bekerja, pegawai yang tidak puas terhadap gaji yang diberikan, kegiatan pembinaan pegawai yang kurang sesuai dengan keahlian kerja dan mutasi ke daerah lain yang mau tidak mau harus diterima yang mana hal-hal tersebut secara simultan atau bersama-sama akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PPN Ternate seperti rasa kejenuhan pegawai terhadap pekerjaannya, seringkali pegawai yang meminta izin untuk tidak masuk kantor, tidak ada usaha kerja maksimal yang diberikan, rasa kurang memiliki pada organisasi, hingga titik dimana tidak ada keinginan yang pasti untuk tetap bertahan pada organisasi dan pegawai akan meninggalkan organisasi jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins, (2006) bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Sedangkan untuk kepuasan kerja, Luthans, (1995) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Berdasarkan uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa secara bersama-

sama budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti apabila komitmen organisasi akan ditingkatkan maka variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama perlu diperhatikan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate, Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi semakin baik maka komitmen organisasi akan meningkat secara signifikan. Begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi semakin rendah maka komitmen organisasi akan menurun secara signifikan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate, yang berarti bahwa kepuasan kerja yang dapat memberikan dorongan dalam pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. Bahwa semakin baik Budaya Organisasi dan semakin tinggi Kepuasan Kerja seorang pegawai, maka akan semakin baik pula Komitmen Organisasi pegawai di kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate agar lebih meningkatkan budaya organisasi dalam hal kegiatan-kegiatan kerja yang lebih diorganisir pada tim dibandingkan individu agar dapat memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi yang lain dikantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.
2. Diharapkan bagi Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate agar lebih meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam hal pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai dalam bekerja dikantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate, sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi itu sendiri serta memberikan kontribusi yang besar terhadap komitmen organisasi.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian variabel lain yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi, Penelitian dengan masalah yang sama agar dapat menyempurnakan segala kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afni, N. & Saragih, R. 2018.** Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung. E-proceeding of Management : Vol. 5, No. 1.
- Allen., N.J. & Meyer, J.P. (1991).** A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* I.61-89 (1997).
- Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application.* Sage Publication.
- Alvi, H.A., Hanif, M., Adil, M.S., Ahmed, R.R. and Vveindhardt, J. 2014.** Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management.* Vol. 6. No.27. pp 30-39
- Anfas, dan Buamonabot, I. 2016.** Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Dealer di Kota Ternate). Seminar Nasional VIII. Fakultas Ekonomi UT. Hal. 7-20
- Badeni, 2014.** Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Alfabeta, Bandung.
- Chandra, L. 2017.** Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen.*
- Carvalho, C.R.S.P., Castro, M.A.R., Silva, L.P., and Carvalho, L.O.P. (2018).** The Relationship between Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *REBRAE*, 11(2), 201-215.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1989.** *Human Behaviour At Work: Organi-zational Behaviour.* Eighth Edition. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Ghozali, I. 2011.** Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20-6/E. Badan Penerbit Universitas Penogoro, Semarang.
- Greenberg, Baron, 2007.** Behavior in Organizational International, Edisi kesepuluh, New Jersey.

- Hair, J. F. Jr., William, C. B., Banin, B. J., & Anderson, R. E. 2010.** *Multivariate Data Analysis*. 7<sup>th</sup> edition. Upper Saddle River- Prentice Hall. New Jersey.
- Luthans, F. (1995).** *Organizational Behaviour: Seven Edition*. Singapore: McGraw-Hil, Inc.
- Maryanti, E. 2014.** Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, Vol. 1. No. 1. pp 38-45
- Martoyo, S. 2007.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, BPFE-Yogyakarta.
- Pangabebean, S.M. 2004.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Richard, D. 2002.** *Management*. Edisi kelima. Cetakan kesatu, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2006).** *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh.
- Siagian, S. 2011.** *Manajemen Strategik*. Cetakan Kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tumbelaka, S.S.X., Alhabsji, T., dan Nimran, U. 2016.** Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention to Leave* (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No.1, Hal. 94-108
- Soryani, Syah, T.Y.R. and Raras, P. 2018.** The Influence of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction of PT. Harimau Indah. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol. VI, Issue 5. pp 151-165.
- Sugiyono. 2002.** *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yasnimar, I., Hadhienata, S. and Retnowati, R. 2018.** Sequential explanatory analysis on teachers' commitment investigated from organizational culture, transformational leadership, and job satisfaction of a private junior high school in Bogor. *International Journal of Multidisciplinary Education and Research*. Volume 3; Issue 3; pp. 60-62.
- Yusuf, A.F. 2017.** The Impact of Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction and Trust towards Lecture's Organizational Commitment of the Private Universities in Serang Regency Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 7, No. 1. pp 213-227