sPENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Survei Pada Perusahaan Bawang Goreneg UD SINAR TANI)

Elsa Safitri
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan
Email : elsasafitri128@gmail.com

ABSTRACT

In this study the company UD. SINAR TANI is an agro-industrial company that produces fried onions. The phenomenon in this study shows that the tenure of employees is dominated by new employees. This indicates that the level of employee commitment in this company is low. This study aims to determine or analyze work motivation and organizational culture on employee commitment through job satisfaction. The sample taken was 145 people. This research instrument is in the form of distributing questionnaires directly. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM). The results of testing the proposed hypothesis show that (1) work motivation has a positive effect on job satisfaction and is significant. (2) organizational culture has no effect on job satisfaction and is not significant. (3) work motivation has no effect on employee commitment and is not significant. (4) organizational culture has a positive effect on employee commitment and is significant. (5) work motivation has a positive effect on employee commitment through job satisfaction and is significant. (6) organizational culture has a positive effect on employee commitment through job satisfaction and is significant. (7) work motivation and organizational culture have a positive effect on employee commitment through job satisfaction and are significant.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Commitment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menggunakan tenaga kerja secara manusiawi agar potensi yang mereka miliki dapat berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi., Salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah adanya komitmen tinggi dari karyawan. Komitmen karyawan berarti loyalitas mereka terhadap organisasi, di mana mereka tetap bertahan, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan tidak berniat meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Maka dari itu untuk melakukan penelitian mengenai komitmen karyawan peneliti memilih perusahaan UD. SINAR TANI.

Perusahaan ini merupakan satu perusahaan supplier yang memproduksi bawang goreng. Hasil bawang goreng perusahaan ini di distribusikan langsung kepada konsumen, pengecer hingga ke perusahaan besar seperti PT Indofood CBP Sukses Makmur. Perusahaan ini berlokasi di Desa Pagundan, Kecamatan Lebakwangi, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat.Perusahaan ini berdiri pada tahun 1995 dan telah beroprasi selama 28 tahun, dan hingga saat ini perusahan UD. SINAR TANI memiliki 145 karyawan.

Tabel 1

Karakteristik masa kerja karyawan
UD SINAR TANI

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Presentase
1 – 5 Tahun	23 Orang	46 %
5 – 10 Tahun	14 Orang	26 %
Lebih dari 10 tahun	8 Orang	16 %
14 Tahun	6 Orang	12 %

Dari data diatas dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan ternyata di dominasi oleh karyawan baru sekitar 46 %, perusahaan UD. SINAR TANI sementara sudah beroperasi selama 28 tahun, rata-rata karyawan yang lebih dari pada 10 tahun sekitar 16 %. Hal ini mengindikasikan bahwa ternyata memang selama berjalannya perusahaan ini, karyawan yang mempunyai masa kerja hampir setengah dari masa operasi perusahaan ini sedikit, yaitu 12 %, dengan demikian bisa dilihat bahwa tingkat komitmen karyawan pada perusahaan ini rendah. Hal ini dikemukakan oleh Luthans (2018) Komitmen karyawan sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan bawang goreng UD. SINAR TANI belum mencapai tingkat yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh beberapa indikator kepuasan kerja yang masih menunjukkan kecenderungan negatif dari para karyawan. Diantaranya yaitu beban kerja yang diterima yang mendapatkan kecenderungan negatif sebesar 70% dari karyawan, seperti mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi. Adapun jumlah bayaran yang diterima mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai sebesar 75,5%, bahwa bayaran yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan hasil kerja karyawannya. Selain itu, peningkatan status juga mendapatkan kecenderungan negatif sebesar 80%, hal ini dikarenakan perusahaan tidak mendukung kemajuan karir karyawan dengan memberikan promosi kepada karyawan yang sudah bekerja lama maupun karyawanyang kinerja nya baik.

Setelah melakukan penelitian langsung terkait motivasi kerja di UD. SINAR TANI, ternyata masih banyak karyawan yang belum puas atas gaji yang di terima dari perusahaan. Adapun kondisi kerja yang aman dan nyaman serta fasilitas kerja yang dapat memicu karyawan agar termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan, namun pada perusahaan ini masih kurang dalam pemeliharaan lingkungan kerja, hal yang paling nampak yaitu lantai diarea pabrik tersebut sangat licin dan banyak karyawan tidak memakai alas kaki yang diharuskan untuk lantai licin. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya.

LANDASAN TEORI

Komitmen Karyawan

Menurut Wiratama (2022) komitmen karyawan adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018), indikator yang digunakan untuk mengatur komitmen karyawan yaitu :

1. Ambisi untuk berkarir di dalam organisasi

2. Keyakinan terhadap organisasi
3. Pengabdian kepada masyarakat
4. Potensi kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan
5. Pilihan alternatif di perusahaan lain
6. Tanggung jawab untuk bekerja dengan baik
7. Keinginan untuk membalas budi kepada perusahaan

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2019), kepuasan kerja adalah sikap perasaan yang ada dalam diri karyawan yang terkait dengan pekerjaannya, mencakup aspek-aspek seperti upaya, peluang kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

Robbins dan Judge (2018) adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Beban kerja yang diterima
2. Jumlah kompensasi yang diterima sebagai hasil kerja
3. Peningkatan status
4. Pengawasan saat bekerja
5. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016), motivasi adalah kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi demi mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut Afandi (2018) adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Pemberian hadiah atau reward.
2. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih.
3. Sarana yang memadai.
4. Hasil kerja yang maksimal.
5. Pujian atas keberhasilan karyawan.

Budaya Organisasi

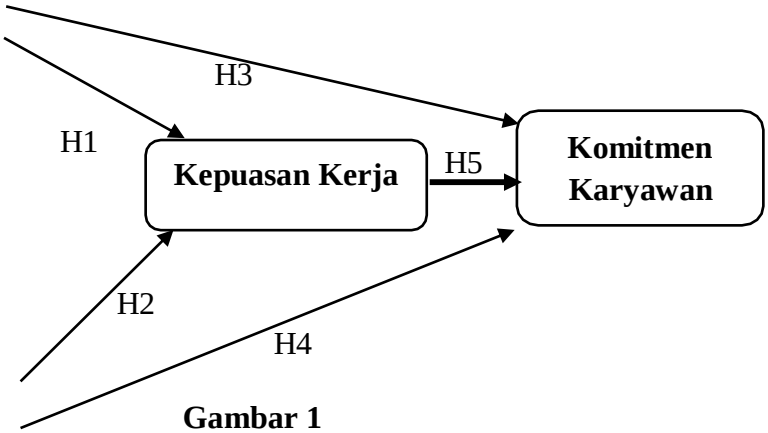
Robbins & Judge (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggotanya, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Selain itu, mereka menjelaskan bahwa sistem pemaknaan bersama ini merupakan kumpulan karakteristik kunci dari nilai-nilai organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2019:26) Adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi, diantaranya :

1. Dorongan untuk melakukan inovasi.
2. Keberanian dalam mengambil resiko.
3. Kemampuan menganalisis.
4. Perhatian pada hasil daripada teknik kerja.
5. Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja.
6. Orientasi pada hasil kerja secara individu.
7. Orientasi pada hasil kerja secara tim.
8. Kemampuan dalam bersaing.
9. Ketangkasan dalam bekerja.
10. Konsisten.

Berdasarkan tinjauan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir dalam penelitian ini, seperti disajikan pada gambar berikut ini :





Gambar 1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir, penelitian menetapkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

H2 : Budaya organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan.

H4 : Budaya organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan.

H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Positif dan signifikan Komitmen karyawan melalui kepuasan kerja.

H6 : Budaya organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan melalui kepuasan kerja.

H7 : Motivasi kerja dan budaya oganisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif adalah metode yang masalahnya harus sudah ada dan jelas serta menggambarkan hasil dengan angka-angka. Penelitian ini menerapkan pendekatan asosiatif dan jalur.

Populasi dalam penelitian ini adalah 145 karyawan pabrik bawang goreng UD SINAR TANI. Untuk menentukan sampel, digunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Singgih (2011), dalam model SEM, ukuran sampel yang disarankan adalah antara 100 hingga 200. Namun, jika jumlah sampel sangat besar, lebih dari 400, bisa melemahkan pengukuran goodnees of fit. Sampel dalam penelitian ini adalah 145 karyawan UD SINAR TANI.

Data yang digunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada masyarakat kecamatan Kuningan. Kuesioner menggunakan skala interval 1-10. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS versi 23.

PEMBAHASAN

1. **Analisis Deskriptif Hasil Penyebaran Angket**

   Pada variabel motivasi kerja pada perusahaan bawang gorengUD. SINAR TANI, telah mencapai 81,7% dan termasuk dalam kategori **kriterium sedang** dengan jarak interval 34%-67%. Pada variabel budaya organisasi

pada perusahaan bawang goreng UD. SINAR TANI, telah mencapai 87,38% dan termasuk dalam kategori **kriterium tinggi** dengan jarak interval 68%-100%. Untuk variabel kepuasan kerja pada perusahaan bawang gorengUD. SINAR TANI, telah mencapai 89,00% dan termasuk dalam kategori **kriteriumtinggi** dengan jarak interval 68%-100%. Dan untuk variabel komitmen karyawan pada perusahaan bawang goreng UD. SINAR TANI, telah mencapai 90,37% dan termasuk dalam kategori **kriterium tinggi** dengan jarak interval 68%-100%.

2. Hasil Analisis Faktor Konfirmatori

Hasil pengolahan data untuk *confirmatory* variabel endogen dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Pengujian Kelayakan Setelah Modifikasi
Analisis Faktor KonfirmatoryVariabel Eksogen

Goodness of Fit Indeks	**Syarat**	**Hasil**	**Evaluasi Model**
Chi-Square (df=85)	Kecil (<107.521)	72,917	Baik
Probability	≥ 0,05	0,822	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik
RMR	≤ 0,05	0,146	Kurang Baik
GFI	≥ 0,90	0,942	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,919	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,858	Baik
MmFI/TLI	≥ 0,90	1,026	Baik
CFI	≥ 0,90	1,000	Baik
IFI	≥ 0,90	1,021	Baik

Hasil analisis faktor konfirmatori pada variabel eksogen menunjukkan bahwa setiap indikator yang membentuk variabel laten tersebut signifikan, dengan nilai CR di atas 2.00 dan beberapa probabilitas <0.05 serta tanda *** yang menunjukkan nilai signifikansi 0,00. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel laten tersebut merupakan alat ukur yang baik. Dengan demikian, model penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lanjutan terhadap variabel eksogen.

Hasil pengolahan data untuk *confirmatory* variabel endogen dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Kelayakan
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen

Goodness of Fit Indeks	**Syarat**	**Hasil**	**Evaluasi Model**
Chi-Square (df=46)	Kecil (<62,829)	46,455	Baik
Probability	≥ 0,05	0,454	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,008	Baik
RMR	≤ 0,05	0,048	Baik
GFI	≥ 0,90	0,952	Baik
Goodness of Fit Indeks	**Syarat**	**Hasil**	**Evaluasi Model**

AGFI	≥ 0,90	0,918	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,010	Baik
MmFI/TLI	≥ 0,90	0,999	Baik
CFI	≥ 0,90	0,999	Baik
IFI	≥ 0,90	0,999	Baik

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap variabel endogen, diketahui bahwa model tersebut memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan. Hasil uji goodness of fit menunjukkan nilai X^2 sebesar 46,455 dengan probabilitas 0,454. Dengan tingkat signifikansi (α) 0,05, dapat disimpulkan bahwa model ini sesuai. Selain itu, beberapa parameter dalam model juga memenuhi syarat untuk diterima.

3. Analisis Full Model SEM

Hasil pengolahan data untuk full model dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Kelayakan
Analisis Faktor Konfirmatori Full Model

Goodness of Fit Indeks	**Syarat**	**Hasil**	**Evaluasi Model**
Chi-Square(df=275)	Kecil (<314,68)	236,769	Baik
Probability	≥ 0,05	0,954	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0.000	Baik
RMR	≤ 0,05	0,149	Kurang Baik
GFI	≥ 0,90	0,863	Kurang Baik
AGFI	≥ 0,90	0,901	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,861	Baik
MmFI/TLI	≥ 0,90	1,042	Baik
CFI	≥ 0,90	0,999	Baik
IFI	≥ 0,90	0,999	Baik

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13, terlihat bahwa model yang telah dianalisis merupakan model struktural dengan konstruk multidimensional menggunakan sampel sebanyak 145. Nilai Chi-Square yang diperoleh adalah 236,769, dengan probabilitas 0,954 dan df=275. Dengan tingkat signifikansi 0,05, model ini memenuhi kriteria goodness of fit.

4. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis 1 dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Pengujian Hipotesis

			Estimate	**S.E.**	**C.R.**	**P**	**Label**
Kepuasan Kerja	<---	Motivasi Kerja	,695	,345	2,012	,044	par_25

Hasil estimasi parameter untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,012 dengan probabilitas 0,044. Dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis 2 dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Pengujian Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan Kerja	<---	Budaya Organisasi	,139	,330	,423	,672	par_26

Hasil estimasi parameter untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 0,423 dengan probabilitas 0,672. Dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis 3 dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Pengujian Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen Karyawan	<---	Motivasi Kerja	-,336	,226	-1,489	,137	par_27

Hasil estimasi parameter untuk pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan menunjukkan nilai CR sebesar -1,489 dengan probabilitas 0,137. Dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 4 dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Pengujian Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen Karyawan	<---	Budaya Organisasi	,512	,227	2,262	,024	par_28

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2,262 dengan probabilitas 0,024. Dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 5 dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Standardized Dirrect Effect Motivasi Kerja

	Motivasi_Kerja
Kepuasan_Kerja	,500
Komitmen_Karyawan	-,377

Tabel 10
Standarized Indirrect effect Motivasi Kerja

	Motivasi_Kerja
Kepuasan_Kerja	,000
Komitmen_Karyawan	,420

Berdasarkan hasil analisis menggunakan AMOS, penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung (Standardized Indirect Effects) dari motivasi kerja terhadap komitmen karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,420. Dalam konteks ini, perbandingan antara pengaruh tidak langsung ini dengan pengaruh langsung (yang bernilai -0,377) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar. Oleh karena itu, hipotesis kelima diterima karena kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening dalam hubungan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis 6 dengan menggunakan program AMOS *ver.* 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 10

Standardized Dirrect Effect Budaya Organisasi

	Budaya_Organisasi
Kepuasan_Kerja	,098
Komitmen_Karyawan	,560

Tabel 11

Standarized Indirrect effect Budaya Organisasi

	Budaya_Organisasi
Kepuasan_Kerja	,000
Komitmen_Karyawan	,082

Berdasarkan hasil analisis menggunakan AMOS, penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung (Standardized Indirect Effects) dari budaya organisasi terhadap komitmen karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,082. Dalam konteks ini, perbandingan antara pengaruh tidak langsung ini dengan pengaruh langsung (yang bernilai 0,560) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil. Oleh karena itu, hipotesis keenam diterima karena kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil estimasi uji efek langsung dan tidak langsung yang tertera pada tabel 10 dan 11, yang telah dilakukan untuk variabel motivasi kerja dan budaya organisasi, ditemukan bahwa nilai efek tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai efek langsung yang lebih kecil. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh diterima karena hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis model struktural dan pengujian goodness of fit, pada penelitian " Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Perusahaan Bawang Goreng UD. SINAR TANI) ". Maka dapat ditarik kesimpulansebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa motivasi kerj yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa ada tidaknya budaya organisasi di perusahaan tidak akan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Artinya, tinggi rendahnya suatu motivasi pada perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
4. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Artinya, bahwa adanya budaya organisasi pada akan meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatnya komitmen karyawan pada perusahaan.
6. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, bahwa adanya budaya organisasi pada perusahaan akan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.
7. Variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, tingkat motivasi kerja yang tinggi dan adanyabudaya organisasi pada perusahaan akan meingkatkan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga akan meningkatkan komitmen kerja karyawan pada perusahaan.

Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, serta mengacu pada nilai angket terendah, maka saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
   a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi motivasi kerja berdasarkan **balas jasa** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan dapat memastikan bahwa kebijakan penggajian, bonus dan upah lembur yang diterapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan standardengan upah minimum kabupaten (UMK) yang telah, sehingga karyawan merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusinya. Dengan hal ini perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam hal balas jasa dan kesejahteraan secara keseluruhan.
   b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel budaya organisasi menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi budaya organisasi berdasarkan **pengambilan risiko** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saranyang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskanyaitu perusahaan diharapkan membuat standar operasional prosedur (SOP) kepada karyawan jika ingin memasuki area produksi terutama ruang penggorengan agar terhindar dari risiko kecelakaan kerja. Dengan hal ini perusahaan

akan dapat meningkatkan budaya organisasi dalam pengambilan risiko.

c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi kepuasan kerja berdasarkan **pengawasan** memiliki nilai yangpaling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan untuk melakukan pengawasan kepada karyawan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja. Hal tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel komitmen karyawan menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi komitmen karyawan berdasarkan **komitmen afektif** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskanyaitu diharapkan persahaan dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan melalui komunikasi terbuka dan transparan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memperhatikan kebutuhan dan keinginan mereka, serta memberikan pengakuan atas kontribusi mereka dapat membantu memperkuat komitmen afektif antara karyawan dan perusahaan.

e. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mengenai budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, maka saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu, melakukan analisis lebih mendalam untuk memahami ketidakefektifan budaya organisasi pada perusahaan, karena terdapat faktor lain yang lebih dominan mempengaruhikepuasan kerja pada perusahaan ini seperti lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

f. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mengenai motivasi kerja terhadap komitmen karyawan, maka saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkanhasil yang sudah dijelaskan yaitu, melalukan survei lebih lanjut padaperusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi komitmen karyawan dan menggunakan analisis data untuk memahami pola-pola dalam komitmen karyawan dan faktor-faktor yang berkontribusi.

g. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mengenai moyivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan melalui kepuasan kerja, maka saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu, perusahaan perlu mengintegrasikan pendekatan yang memotivasi karyawan dan membangun budaya organisasi yang positif.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berikutnya yang akan mengkaji permasalahan yang serupa disarankan untuk melakukan studi dengan lebih teliti dan mendalam. Mereka dapat mengeksplorasi teori-teori yang relevan tentang pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja untuk melengkapi kekurangan

yang ada. Hal ini menjadi salah satu alternatif untuk meningkatkan komitmen karyawan dan kepuasan kerja yang belum tercakup dalam penelitian ini, dengan harapan dapat mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsepdan Indikator. Jakarta: Erlangga.*

Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). Effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kewirausahaan Dan Bisnis*, *59*(1), 59–70.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *18*(1), 9–15.

Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media.*

Darojat, Tubagus Achmad. 2016, *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.*

Doleman, B., Javanmard-Emamghissi, H., Boyd-Carson, H., Hollyman, M., Adiamah, A., Lund, J. N., Clifford, R., Dickerson, L., Richards, S., Pearce,L., Cornish, J., Hare, S., Lockwood, S., Moug, S. J., Tierney, G. M., Kulkarni, N., Pereira, I., Barlow, S., Vanniasegaram, S., … Zac. (2021). Themanagement of adult appendicitis during the COVID-19 pandemic: an interim analysis of a UK cohort study. *Techniques in Coloproctology*, *25*(4),401–411.

Dwi Rahayu, A., & Bambang Mahargiono, P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *1*(1), 1–19.

Emron, Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1. Bandung: Alpabeta.*

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit - Undip.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS.23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro

Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. A. (2017). *Multivariate Data Analysis 7th edition. Pearson Education Limited.*

Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan. 8(juni), 94–111.

Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika

Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*

Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(1), 267–277.

Husein Umar, 2015. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Badan

Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
Ilahi, D. K., & Prasetya, M. D. M. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *42*(2), 1–9.
Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). *The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 5(3),* 35-45.
Khaerana, K., & Disa, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Telkom Masamba Kabupaten Luwu Utara. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, *5*(1), 94.
Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 149–158.
Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(1), 17–34.
Luthans, F. (2018). *Organizational behavior: An Eevidence based-approach. Boston: McGraw-Hill.*
Mangkunegara, A.A..(2019). *Manajemen SDM. Remaja Rosdakarya.*
Marcos, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2020). The influence of work resources, demands, and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and citizenship behaviors of spanish police officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(20), 1–22.
Mustakim, & Yurnalis. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen*. *7*(3), 541–553.
Natsir, Syahrir. 2019. *Ringkasan Disertas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku*
Umi, Narimawati; *Jonathan Sarwono; Dadang Munawar; Marlina Budhiningtias Winanti. 2020. Metode Penelitian dalam Implementasi ragam Analisis. Yogyakarta: Andi*
Nitisemito, Alex. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Jakarta:Ghalia Indonesia.*
Nurbaeti. (2019). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar. Makassar: UIN Alauddin.*
Oktavia, T., & Kasmiruddin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Alpha Pekanbaru. *Journal of Engineering Research, 21*(02), 14–27.
Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model. *Jurnal Bisnis Terapan Dan Ekonomi*, *8*(4), 376–397.
Ramanto, A., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan DukunganOrganisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. CarefastindoDi Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*,

2(3), 198–208.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior(18th ed.). Pearson Education.*
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi. Edisi Keduabelas.Jakarta: Salemba Empat.*
Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1.Jakarta: Salemba Empat.*
Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi, Jakarta: SalembaEmpat*.
Saputra, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Pemantang Abaditama Muara Teweh. *Jurnal Ilmu Ekonomi (Manajemen Perusahaan) Dan Bisnis*, *5*(01).
Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Nira Puspitasari, E. D. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Perceived Organizational Support TerhadapKomitmen Karyawan Bank. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, *4*(6), 2482–2490
Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (27th ed.). Bandung: ALFABETA.
Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi. Yogyakarta* : PT.Pustaka Baru.
Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
Yusuf, M R., & Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi, Makasar: Nas Media Pustaka.*
Zulkipli. (2022). Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan Volume 10 Nomor 1 2022Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. 10, 1–23.