

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Kredit Hiro Heling

Yuliana Detun
Universitas Nusa Nipa

Antonius Philippus Kurniawan
Universitas Nusa Nipa

Vinsensius Ama Muda
Universitas Nusa Nipa

Korespondensi penulis, email: yulianadetun1407@gmail.com

Abstrack. *This research was grounded on the issue of employee job satisfaction at the Hiro Heling Credit Cooperative. This research aimed to (1) Know the description of employee job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment. (2) analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee job satisfaction either partially or simultaneously. The population in this study were KSP Kopdit Hiro Heling office employees, totaling 63 people. Due to limited population, this research was conducted through census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods. Hypothesis testing was done through the F-test and t test. The descriptive analysis shows that the variables of employee job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment were categorized as good. The results of the t-test statistic revealed that partially, organizational culture and organizational commitment had a significant influence on employee job satisfaction. The results of the F-test statistics show that simultaneously, the two independent variables had a significant influence on employee job satisfaction. The determination analysis shows that the magnitude of the contribution of organizational culture and organizational commitment to employee job satisfaction at the Hiro Heling Credit Cooperative had a 61% impact on employee work satisfaction at the Hiro Heling Credit Cooperative, whereas 39 % were influenced by factors other than the research variables.*

Keywords: *Organizational culture, organizational commitment, employee job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan kepuasan kerja karyawan di Koperasi kredit Hiro Heling. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi dan Komitmen organisasi. (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor KSP Kopdit Hiro Heling yang berjumlah 63 orang. Karena populasinya terbatas maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kusioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi, komitmen organisasi dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Di Koperasi Kredit Hiro Heling adalah 61 % sedangkan 39% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Kata kunci: Budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan

LATAR BELAKANG

Koperasi merupakan salah satu bentuk badan hukum yang sudah lama dikenal di Indonesia. Pelopor pengembangan perkoperasian di Indonesia adalah Bung Hata, dan sampai

saat ini beliau sangat dikenal sebagai bapak koperasi Indonesia. Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai tujuan atau kepentingan Bersama. Jadi koperasi merupakan bentukan dari sekelompok orang yang memiliki tujuan Bersama. Kelompok orang ini yang akan menjadi anggota koperasi yang didirikannya. Pembentukan koperasi berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong khususnya untuk membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik berbentuk barang ataupun pinjaman uang (Kasmir, 2013:254)

KSP Koptit Hiro Heling adalah koperasi simpan pinjam yang bisa ditiru dalam mempertahankan eksistensinya, tidak hanya itu pemasarannya juga sangat menarik dan layak untuk dijadikan panutan untuk koperasi lainnya KSP koptit Hiro Heling mempunyai tujuan yang harus dicapai dalam menyelenggarakan berbagai usaha yang bermanfaat bagi anggotanya baik sebagai produsen maupun konsumen sesuai dengan misi menyelenggarakan Pendidikan secara berkelanjutan, menciptakan produk-produk pelayanan kepada anggota yang bermutu dan yang berdaya saing serta menciptakan pelayanan yang memuaskan bagi anggota dan masyarakat.

Indikator kepuasan kerja dapat diukur dari indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the work it self*), kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with pay*), kepuasan pada promosi (*satisfaction with promotion*), kepuasan pada supervisi (*satisfaction with supervision*), kepuasan pada rekan kerja (*satisfaction with coworkers*).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan di Koptit Hiro Heling maka dilakukan presurvey dengan menyebarkan kusioner sementara kepada 20 karyawan. Berdasarkan penyebaran kusioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner *pra-survey* mengenai kepuasan kerja karyawan

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri</i>	0	0	2	4	13	39	11	44	14	70	157	200	78,50
2	<i>Kepuasan dengan gaji</i>	0	0	2	4	7	21	21	84	10	50	159	200	79,50
3	<i>Kepuasan</i>	0	0	1	2	7	21	22	88	10	50	161	200	80,50

	<i>pada promosi</i>														
4	<i>Kepuasan pada supervise</i>	0	0	3	6	9	27	16	64	12	60	157	200	78,50	
5	<i>Kepuasan pada rekan kerja</i>	0	0	4	8	1	3	23	92	12	60	163	200	81,50	
Jumlah												797	1000	79,70	

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan Kopdit Hiro Heling belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 797 dari skor ideal 1000 atau dengan presentase 79,70 %. Dengan demikian terdapat gap sebesar 20,30% yang menjadi permasalahan kepuasan kerja karyawan di Kopdit Hiro Heling.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja karyawan Kopdit Hiro Heling terdiri dari lima indikator dimana tiga indikator terendah adalah : 1) kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (78,50), 2) kepuasan dengan gaji (79,50), dan 3) kepuasan pada supervisi (78,50).

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2005:129) Budaya organisasi adalah suatu persepsi Bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu system dengan makna bersama. Budaya organisasi adalah keikutsertaan individu kedalam suatu masyarakat dan pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok manusia dengan kelompok lainnya : nilai, norma dan kebiasaan seorang individu yang berhubungan dengan anggota beberapa unit atau kelompok sosial.

Selain Budaya organisasi, faktor lain yang sangat menentukan Kepuasan Kerja Karyawan di Kopdit Hiro Heling adalah komitmen organisasi. Kaswan (2018) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, loyalitas dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dan mau menerima nilai dari tujuan organisasi dengan bekerja untuk kepentingan organisasi.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.1 berikut, dan selanjutnya

akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh Budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Ringkasan *Research gap*

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wahab (2021)	Budaya organisasi	Berpengaruh positif dan signifikan
		Komitmen organisasi	
2	Noor (2012)	Budaya organisasi	Berpengaruh positif dan signifikan
		Komitmen organisasi	
3	Andi <i>et al</i> (2019)	Budaya organisasi	Tidak berpengaruh signifikan
		Komitmen organisasi	
4	Wibawa <i>et al</i> (2018)	Budaya organisasi	Berpengaruh positif dan signifikan
		Komitmen organisasi	
5	Suparta <i>et al</i> (2019)	Budaya organisasi	Berpengaruh positif dan signifikan
		Komitmen organisasi	

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

TINJAUAN TEORI

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2010:106). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Berdasarkan beberapa defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga

timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya. Apa yang dirasakan oleh individu tersebut bisa positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang digelutinya tersebut.

Robbins dan Coulter (2010:63) juga mendefinisikan budaya organisasi atau (*Organizational culture*) sebagai sehimunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi merupakan ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta dalam mengikat organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kinerja perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Kaswan (2018) menyatakan bahwa : Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, loyalitas dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dan mau menerima nilai dari tujuan organisasi dengan bekerja untuk kepentingan organisasi. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pasti akan merasa terikat dan loyal terhadap organisasinya serta dapat mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki pendirian dan komitmen yang sangat kuat.

HIPOTESIS

- H1 : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.
- H2 : Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- H3 : Budaya Organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Koperasi Kredit Hiro Heling yang berjumlah 63 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) presentase skor total untuk variabel budaya organisasi adalah 78,92% dengan kategori baik, (2) presentase skor total untuk variabel komitmen organisasi adalah 71,36% dengan kategori baik, (3) presentase skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan adalah 70,15% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel 4.13 berikut ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	6,507	8,014		,812	,420	
	X1	,251	,109	,189	2,305	,025	,962
	X2	1,111	,126	,722	8,786	,000	,962

Sumber : Analisis Data Regresi, lampiran 9

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.13 uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi (X_1):

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,025. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),

Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,305 > 1,99$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Variabel komitmen organisasi (X_2)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),

Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8,786 > 1,99$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), bahwa secara

parsial variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut ini :

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3492,306	2	1746,153	46,951	,000 ^b
	Residual	2231,440	60	37,191		
	Total	5723,746	62			

Sumber : Analisis Data Regresi, lampiran 9

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 46,951 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Cara menguji hipotesis uji F adalah Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), artinya naik-turunnya nilai kepuasan kerja karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,597	6,09841

Sumber : Analisis Data Regresi

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.14 di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,781, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,60-7,99 sehingga

tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kepuasan kerja karyawan (Y) diinterpretasikan kuat.

Artinya bahwa besarnya kontribusi Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Kredit Hiro Heling adalah 61% sedangkan 39% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins dan Coulter (2010:63) budaya organisasi atau (*Organizational culture*) sebagai himpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Gibson *et al* (1996:77) merumuskan “kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku”. Sementara Luthans (1998:213) mengemukakan, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,025. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,305 > 1,99$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Budaya organisasi merupakan ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta dalam mengikat organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kinerja perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirdayani Wahab (2021) dalam penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Kaswan, (2018:197) Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, loyalitas dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dan mau menerima nilai dari tujuan organisasi dengan bekerja untuk kepentingan organisasi. Selanjutnya Wibowo (2017:214) mengemukakan bahwa: “Komitmen organisasi

adalah kejadian seseorang untuk mengikatkan diri dengan menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi karena merasa terlibat untuk setiap kegiatan organisasi.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8,786 > 1,99$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pasti akan merasa terikat dan loyal terhadap organisasinya serta dapat mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki pendirian dan komitmen yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Wirdayani Wahab (2021) dalam penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2002:36), Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas yang optimal.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $F_{hitung} > F_{tabel}$ $46,951 > 3,15$, maka H_o ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Kepuasan kerja salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Wirdayani Wahab (2021) dalam penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) presentase skor total untuk variabel budaya organisasi (X_1) adalah 78,92 dengan kategori Baik. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik.(2) presentase skor total untuk variabel komitmen organisasi (X_2) adalah 70,04 dengan kategori Baik. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik. (3) presentase skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 70,15. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori Baik. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan (Y) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat Baik. 2). Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
 - a. Variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Apabila variabel budaya organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
 - b. Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Apabila variabel komitmen organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistic uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian meningkatkan kedua variabel bebas ini secara Bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kepuasan kerja karyawan pada Kantor Koperasi Kredit Hiro Heling.

4. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Kredit Hiro Heling adalah 61% sedangkan 39% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : 1) Kepada Kantor KSP. Kopdit Hiro Heling di sarankan untuk :

- a. Meningkatkan Kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki variabel budaya organisasi terutama pada indikator performa. Pimpinan harus mengadakan pelatihan kepada karyawan yang memiliki kemampuan terbatas. Misalnya seperti pelatihan komputer sehingga pekerjaan di koperasi bisa diselesaikan tepat waktu.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki variabel komitmen organisasi terutama pada indikator Komitmen berkelanjutan. Misalnya pimpinan harus membuat peraturan, setiap karyawan harus selalu menjaga nama baik koperasi dan menjaga asset-aset yang ada di koperasi.
- c. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi kantor KSP. Kopdit Hiro Heling dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Sudarno & Nyoto. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 4 (1), 59-70.
- Gibson, James L. (1996). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- I Wayan Sucipta Wibawa, Made Surya Putra. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja (Studi pada PT. Bening Bandung-Bali) *E- Jurnal Manajemen Unud* 7 (6).
- I Wayan Suparta, I Komang Ardana. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E- Jurnal Manajemen* 8 (6).
- Kasmir. (2013). *Bank dan Lembaga keuangan lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2018). pengaruh lingkungan kerja dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. *Jurnal Manajemen* 3 (1), 13-20.

- Kurniawan, A.P. (2018). Analisis indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik Kantor Camat Nelle Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(2),107-117.
- Luthans. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Noor. (2012). pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 16 (4), 473-486.
- Robbins dan coulter. (2010). *Manajemen* (Edisi sepuluh). Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- _____. (2005). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. (2018). Pengaruh budaya kerja organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)*, 5(1).
- Wahab. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekan Baru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan* 1 (2).
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada.