

**EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE, JOB SATISFACTION AND LEADERSHIP ON  
ORGANIZATION COMMITMEN  
AT PT. BANK MEGA Tbk SEMARANG**

**Mohammad<sup>1)</sup>, Dheasey Amboningtyas<sup>2)</sup>, Aziz Fathoni<sup>3)</sup>, Leonardo Budi Hasiholan<sup>4)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang  
<sup>2),3),4)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang

**Abstract**

*This research object is PT. Bank Mega Tbk, Jl. Pandanaran No. 82, Semarang is an Indonesian company and a limited company engaged in banking financial services. Based on data, credit card marketing realization by employees of Bank Mega in 2015 only amounted to 88.62% achieved by the trends in the last three months of the month from October to December 2015 decreased. The decline is due to the company's commitment to employees is relatively low. It is thought to employees' commitment to the organization is low. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, job satisfaction and leadership.*

*The population of this study were employees of PT. Bank Mega Tbk, Jl. Pandanaran No. 82, Semarang credit card division amounted to 105 people. The sample in this study was 105 people. Type of data is a primary. Methods of data collection using questionnaires. The analysis technique used is multiple regression analysis.*

*Results of analysis by using multiple regression analysis showed that: 1). Organizational culture proven influence on organizational commitment (t test = 2,187 and sig. 0,031 < = 0,05). 2). Job satisfaction proven influence on organizational commitment (t test = 4,291 and sig. 0,000 < = 0,05). 3). Leadership influence proven on organizational commitment (t test = 8,031 and sig. 0,000 < = 0,05). 4). Organizational culture, job satisfaction and leadership proven influence on organizational commitment together (F test = 116,313 and sig. 0,000 < = 0,05).*

**Key Word : Organizational Culture, Job Satisfaction, Leadership, Organizational Commitment**

**Abstraksi**

Obyek penelitian ini adalah PT. Bank Mega Tbk, Jl. Pandanaran No. 82, Semarang adalah perusahaan Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Berdasarkan data, realiasi pemasaran kartu kredit yang dilakukan oleh karyawan Bank Mega pada tahun 2015 hanya tercapai sebesar 88,62% dengan kecenderungan pada tiga bulan terakhir yaitu bulan Oktober – Desember 2015 cenderung menurun. Penurunan tersebut karena komitmen karyawan terhadap perusahaan relatif rendah. Hal ini diduga komitmen karyawan terhadap organisasinya tergolong rendah. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mega Tbk, Jl. Pandanaran No. 82, Semarang divisi kartu kredit yang berjumlah 105 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 105 orang. Jenis datanya adalah primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa: **1).** Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi (hasil uji – t sebesar 2,187 dengan sig. 0,031 < = 0,05). **2).** Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi (hasil uji – t sebesar 4,291 dengan sig. 0,000 < = 0,05). **3).** Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi (hasil uji – t sebesar 8,031 dengan sig. 0,000 < = 0,05). **4).** Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama (hasil uji – F sebesar 116,313 dengan sig. 0,000 < = 0,05).

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, terlebih di era globalisasi yang penuh tantangan persaingan. Sumber daya manusia berupa karyawan dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus karena merupakan salah satu unsur utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Bagi kehidupan organisasi, karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi merupakan prasyarat untuk menjaga kelangsungan hidup, stabilitas, dan pengembangan organisasi (Sunarsih, et all, 2011:125).

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73). Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya juga harus mempunyai keterkaitan secara fisik terhadap organisasinya. Mereka akan berada di tempat kerja para setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi. Mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Mereka akan memakai pakaian dinas, *dress code* dan lambang-lambang organisasi (Wirawan,2013:713). Komitmen organisasi dapat dipergunakan untuk memprediksi variabel-variabel yang berhubungan dengan organisasi, seperti *turn over* (pindah kerja), perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja dan kinerja (Wirawan,2013:714).

Banyak faktor dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Sunarsih et all (2011), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Koesmono (2011), kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Penelitian ini bermaksud membahas mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

PT. Bank Mega Tbk, Jl. Pandanaran No. 82, Semarang adalah perusahaan Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan.

Walaupun sudah memiliki nasabah yang banyak, namun demikian dalam hal pemasaran kartu kredit, Bank Mega belum memperoleh kepercayaan yang maksimal dari nasabah. Hal ini kemungkinan karyawan Bank Mega belum maksimal dalam bekerja. Berdasarkan data pemasaran kartu kredit, maka dapat dilihat mengenai target vs realisasi pemasaran kartu kredit pada tahun 2015 yaitu : realiasi pemasaran kartu kredit yang dilakukan oleh karyawan Bank Mega pada tahun 2015 hanya tercapai sebesar 88,62% dengan kecenderungan pada tiga bulan terakhir yaitu bulan Oktober – Desember 2015 cenderung menurun. Penurunan tersebut karena komitmen karyawan terhadap perusahaan relatif rendah.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Mega Tbk Semarang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian,2009:188). Konsep lain budaya organisasi adalah suatu pola khusus dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma bersama yang membentuk aktivitas-aktivitas, bahasa, simbol-simbol, dan acara-acara sosialisasi pegawai dalam perusahaan (Jackson, dkk ,2010:71). Menurut Robbins dan Coulter (2010:63), budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara bertindak. Juga menurut Sunyoto (2012:52), budaya organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62), budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara tertutup bagitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama manusia untuk pencapaian tujuan bersama. Organisasi tidak lebih daripada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang dan jasa yang dapat dipasarkan (Sunyoto,2012:52).

Makin tinggi penstrukturan suatu organisasi, yaitu semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan, dan seterusnya, lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Makin besar otonomi dan keterbatasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin "baik" yaitu terbuka, penuh kepercayaan, bertanggungjawab budaya kerjanya (Sunyoto,2012:52).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Definisi lain kepuasan kerja adalah penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun,2012:327). Menurut Sunyoto (2013:26), kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungkannya bekerja. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:856), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Juga menurut Wirawan (2013:698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi merupakan perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin

disenangkannya (Siagian,2009:62). Pengertian lain kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun,2012: 339). Menurut Sunyoto (2012:35), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Juga menurut Sutrisno (2012:218), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut Silalahi (2013:310), kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan-tujuan. Wirawan (2013:7) mengartikan kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi untuk saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi.

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana orang melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya (Bangun,2012:336).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73). Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan,2013:713). Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki,2014: 165).

Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen, tetapi tersedia beberapa panduan spesifik. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, karyawannya lebih berkemungkinan untuk merasa puas dan melakukan berbagai hal juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini (Moorhead dan Griffin,2013:73).

## Penelitian Terdahulu

### 1. Sunarsih, dkk (2011)

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

### 2. Tania dan. Sutanto (2013)

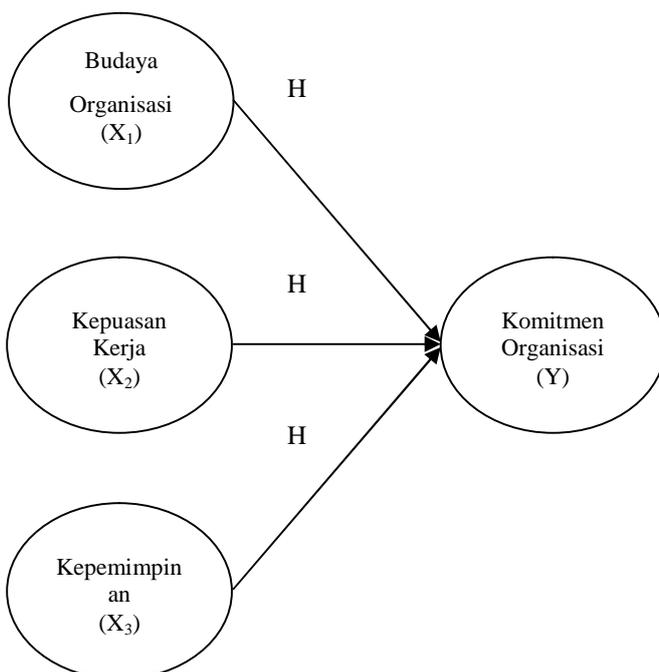
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

## KERANGKA KONSEPTUAL

Organisasi atau lembaga dalam usaha untuk mencapai kesuksesan akan berkaitan dengan beberapa faktor antara lain adalah ketepatan strategi, sistem yang diterapkan maupun sumber daya manusia yang dimilikinya. Agar perusahaan memiliki keuntungan yang strategis, maka harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, disiplin, tekun, kreatif, mau bekerja keras, dan loyal kepada perusahaan, sehingga akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Persoalan yang ada adalah bagaimana menjaga karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga karyawan tetap menjalankan tugasnya dengan penuh motivasi dan semangat yang tinggi. Kadangkala seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan setengah hati, hal ini dapat dilihat dari indikator kemangkiran dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar  
Kerangka Pemikiran



H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>3</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

I. Variabel bebas (*independent*), yang terdiri dari :

#### 1. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara bertindak (Robbins dan Coulter, 2010:63).

Budaya Organisasi diukur melalui (Taurisa dan Ratnawati,2012:175) :

- Keterbukaan
- Rasa aman dengan pekerjaan
- Perasaan dihargai
- Kerjasama
- Kejelasan organisasi
- Dukungan dan perhatian

#### 2. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75).

Kepuasan Kerja diukur melalui (Tania dan Sutanto,2013:6) :

- Puas terhadap pekerjaan
- Puas terhadap gaji
- Puas terhadap promosi
- Puas terhadap pengawasan
- Puas terhadap rekan kerja

#### 3. Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak mungki disenanginya (Siagian,2009:62).

Kepemimpinan diukur melalui (Koesmono,2011:162):

- a. Memberikan visi dan misi
- b. Mengkomunikasikan tugas secara jelas
- c. Mampu memecahkan masalah dengan cermat
- d. Memberikan perhatian kepada bawahan
- e. Memberikan penghargaan
- a. Mengambil keputusan dengan bijaksana

II. Variabel terikat (*dependent*), yaitu :

4. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan, 2013:713).

Komitmen Organisasi diukur melalui (Taurisa dan Ratnawati, 2012:175):

- a. Bangga menjadi bagian organisasi
- b. Senang bekerja di dalam organisasi
- c. Peduli terhadap organisasi
- d. Berniat meluangkan sisa karier di perusahaan
- e. Ingin tetap bekerja di perusahaan
- f. Berusaha menjaga nama baik perusahaan

### Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mega Tbk, Jl. Pandanaran No. 82, Semarang divisi kartu kredit yang berjumlah 105 orang

### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Sugiyono,2012:42)

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2012:199)

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah :

### Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$b_0$	=	konstanta
$b_1, b_2$ dan $b_3$	=	koefisien regresi
Y	=	Komitmen Organisasi
$X_1$	=	Budaya Organisasi
$X_2$	=	Kepuasan Kerja
$X_3$	=	Kepemimpinan
e	=	error

### Uji – t

Uji – t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen atau bebas) dalam menerangkan variasi variabel dependen/ terikat (Ghozali,2009:88) :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, = 0$  Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara parsial.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, = 0$  Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara parsial.

b. Batasan t hitung

$H_0$  : diterima bila t hitung < t tabel dan sig. >  $\alpha = 0,05$  atau

$H_0$  : ditolak bila t hitung > t tabel dan sig.  $\leq \alpha = 0,05$

### Uji – F

Uji – F digunakan untuk menguji model regresi. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 (Ghozali, 2009:88) :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_3 = 0$  Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara simultan.

$H_0 : \beta_3 = 0$  Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara simultan.

b. Batasan F hitung

$H_0$  : diterima bila F hitung < F tabel dan sig. >  $\alpha = 0,05$  atau  
 $H_0$  : ditolak bila F hitung > F tabel dan sig.  $\leq \alpha = 0,05$

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Komitmen Organisasi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2009:87).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi, maka dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = 0,019 + 0,177 X_1 + 0,394 X_2 + 0,411 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta ( ) = 0,019, artinya apabila tidak ada budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan, maka komitmen organisasi masih bernilai positif.
2. Koefisien regresi budaya organisasi ( $b_1$ ) = 0,177, artinya apabila ada budaya organisasi yang lebih baik, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja ( $b_2$ ) = 0,394, artinya apabila ada peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
4. Koefisien regresi kepemimpinan ( $b_3$ ) = 0,411. artinya apabila ada kepemimpinan yang lebih baik, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil Uji - t

### Coefficients

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,017	,987
	Budaya Organisasi	2,187	,031
	Kepuasan Kerja	4,291	,000
	Kepemimpinan	8,031	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

1. Hasil uji - t budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 2,187 dengan sig.0,031. Sesuai dengan ketentuan karena nilai sig. <  $\alpha = 0,05$  maka menerima hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil uji - t kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 4,291 dengan sig. 0,000. Sesuai dengan ketentuan karena nilai sig. <  $\alpha = 0,05$  maka menerima hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Hasil uji - t kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 8,031 dengan sig. 0,000. Sesuai dengan ketentuan karena nilai sig. <  $\alpha = 0,05$  maka menerima hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil Uji - F

### ANOVA

Mod		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757,6	3	252,5	116,3	,000
	Residual	219,2	10	2,17		
	Total	976,9	10			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil uji - F sebesar 116,313 dengan sig.0,000. Nilai sig. yang didapat lebih kecil dari <  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian menerima hipotesis yang menyatakan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara simultan.

## Hasil Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,88 <sup>a</sup>	,776	,769	1,474

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,769. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 76,9% ( $0,769 \times 100,0\%$ ), sedangkan untuk 23,1% ( $100\% - 76,9\%$ ) komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### KESIMPULAN

1. Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi
2. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi
3. Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama

### KETERBATASAN PENELITIAN

1. Ruang lingkup penelitian adalah PT. Bank Mega, Tbk Semarang sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke dalam ruang lingkup penelitian lebih luas.
2. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan menjelaskan komitmen organisasi sebesar 76,9%, sehingga ada variabel lain yang ikut mempengaruhi komitmen organisasi, dengan besarnya pengaruh sebesar 23,1%.

### SARAN

1. Budaya organisasi yang dijalankan didalam Bank Mega Semarang masih perlu ada perbaikan agar dapat lebih terarah pada peningkatan komitmen para karyawan, terutama yaitu didalam perusahaan perlu lebih menganut sistem keterbukaan didalam menyelesaikan masalah, yaitu untuk penyelesaian masalah yang menyangkut karyawan maka para karyawan harus dilibatkan untuk memberi saran dan ide didalam mencari solusi untuk menyelesaikan

masalah. Teknis pelaksanaannya dapat dilakukan dengan

2. Kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan Bank Mega Semarang masih perlu ditingkatkan, terutama adalah kepuasan terhadap sistem promosi yang dijalankan, yaitu dengan menerapkan sistem promosi yang lebih terbuka dan memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi, yang salah satunya dapat didasari dari masa kerja
3. Pada faktor kepemimpinan sebaiknya para pimpinan harus lebih memberi perhatian kepada para bawahan, seperti sering turun ke bawah dan berbicara dari hati ke hati ke setiap bawahan untuk mengetahui rasa senang atau keluhan yang dirasakan selama bekerja di Bank Mega Semarang, untuk kemudian membantu apabila terjadi permasalahan dengan memberi masukan atau menjadi penghubung dengan pihak manajemen untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alvi, Huma Abid, Mehmood Hanif, Muhammad Shahnawaz Adil, Rizwan Raheem Ahmed and Jolita Veinhardt. 2014. "Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction". *European Journal of Business and Management*. Vol.6. No.27. 2014. Page 30 – 39. Karachi : Iqra University. Pakistan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler dan Steve Werner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.
- Koesmono, Teman. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap

- Kinerja Melalui Variabel Mediasi Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Swasta di Surabaya Timur”. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.2. No. 2. Oktober 2011. Hal. 155-171. Surabaya: Universitas Khatolik Widya Mandala.
- Koesmono, Teman. 2013. ”Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Guru SMA Swasta Kristen Petra”. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4. No. 1. April 2013. Hal. 56-68 Surabaya: Universitas Khatolik Widya Mandala.
- Mangkunegara, Anwar Prabunegara and Tinton Rumbungan Octorend. 2015. “Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)”. *Universal Journal of Management*. Vol. 3 No. 8. Page 318-328. 2015. Jakarta : Mercu Buana University. Indondesia.
- Mutmainah, Eka Afnan Troena and Noermijat. 2013. “Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers”. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 3, No.10. October 2013. Page 54 – 65. Malang. East Java. Brawijaya University. Indonesia.
- Nugroho, Dwiyekti Agung. 2011. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/ Vocational Education Development Center Malang)”. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1. No. 2. Oktober 2011. Hal. 167 – 176. Malang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarsih, Nenah, Sri Hartoyo dan Sukismo Dirdjosuparto. 2011. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Staf Administrasi Universitas Terbuka (UT)”. *Forum Pascasarjana*. Vol. 34. No. 2. April 2011. Hal. 125 – 133. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Susanty, Ety. 2012. ”Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka”. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 8. Nomor 2. September 2012. Hal. 121-134. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Dai Knife di Surabaya”. *Jurnal AGORA*. Vol. 1. No. 3. Hal. 1 – 9. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi

pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 19. No. 2. September 2012. Hal. 170 – 187. Semarang: UNDIP.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.