

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INTAN PARIWARA KLATEN**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**DIAN RATNA PUTRI**

**11190656**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Dian Ratna Putri**

**11190656**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIAN RATNA PUTRI  
NIM : 11190656  
Program studi : MANAJEMEN SDM  
Fakultas : BISNIS  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTAN  
PARIWARA KLATEN.”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 19 Juni 2024

Yang menyatakan

  
(Dian Ratna Putri)  
NIM.11190656

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTAN PARIWARA KLATEN**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**DIAN RATNA PUTRI**

11190656

Dalam Ujian Sripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Dutawacana


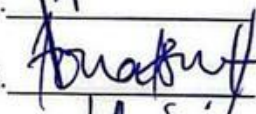

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen

pada tanggal 27 Mei 2024

Nama Dosen

1. Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si (Ketua Tim Penguji)
2. Jonathan Herdioko, SE.,MM (Dosen Pembimbing)
3. Yohanes Michael Christanto, S.S., M.M (Dosen Penguji)

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

Disahkan Oleh:

Yogyakarta, 27 Mei 2024

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si., CSA., CRP

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. INTAN PARIWARA KLATEN**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

**YOGYAKARTA, 08 DESEMBER 2023**



**Dian Ratna Putri**

**11190656**

## HALAMAN MOTTO

“Orang lain gak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian succes stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

“Segala perkara dapat kutanggung didalam dia yang memberi kekuatan kepadaku.”

**(Filipi 4 : 13)**

“Sebab itu janganlah kamu khawatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.”

**(Matius 6 : 34)**

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

**Amsal 23 : 17-18**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan memberikan kekuatan selama saya menyelesaikan skripsi ini.
2. Mama & Papa, Mba Vita & Alm. Kak Jimmy, Mba Monic & Kak Sabas, serta keponakan-keponakan tercinta Koko Excell, Adek Grace, Abang Zio, dan Adek Joy yang selalu menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Teman terkasih Ericko Bayu Prabowo yang berperan penting karena selalu turut membantu, mendukung, dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Jonathan Herdioko, SE.,MM selaku dosen pembimbing penulis yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dekan Fakultas Bisnis dan seluruh dosen UKDW yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh Pendidikan di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

## KATA PENGANTAR

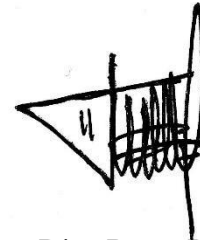
Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan penyertaanNya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak, sulit bagi saya untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Jonathan Herdioko, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Karyawan PT. Intan Pariwara divisi keuangan yang sudah mau berkontribusi mengisi kuisioner penelitian saya, Bapak Edy Joko selaku HRD, bapak Faruq selaku kepala divisi Bisnis Support, dan bapak Aan selaku kepala divisi legal yang telah menerima saya untuk melakukan penelitian di PT. Intan Pariwara serta bersedia untuk saya wawancarai dan memberi informasi terkait kebutuhan penelitian saya.
3. Orang tua dan kakak-kakak saya yang memberikan bantuan dan dukungan materi dan moral.
4. Bapak Edy Nugroho Widihantoro, M.Sc,



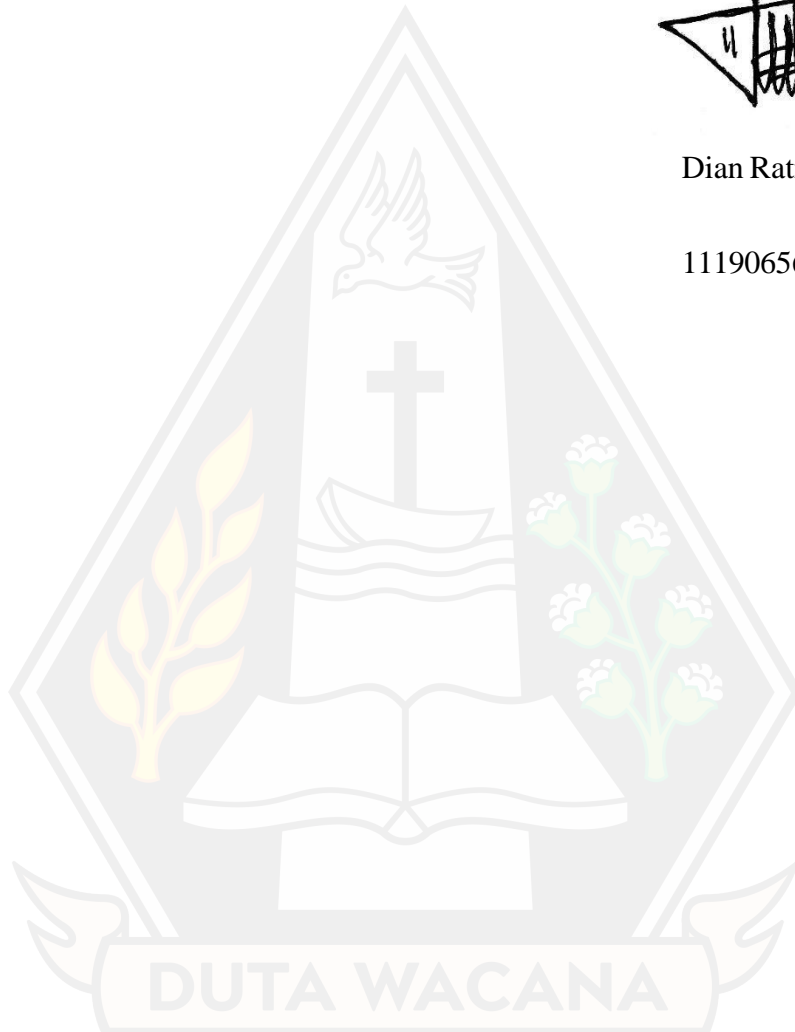
Akhir kata, saya berharap Tuhan Yesus Kristus berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 8 Desember 2023



Dian Ratna Putri

11190656



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Kontribusi Penelitian.....	7
1.5    Batasan Penelitian .....	8
BAB II LANDASAN TEORI .....	10
2.1    Budaya Organisasi.....	10
2.1.1    Pengertian Budaya Organisasi.....	10
2.1.2    Karakteristik Budaya Organisasi.....	11
2.1.3    Indikator Budaya Organisasi .....	13
2.2    Komitmen Organisasional .....	14
2.2.1    Pengertian Komitmen Organisasional .....	14
2.2.2    Faktor Komitmen Organisasional.....	15
2.2.3    Dimensi Komitmen Organisasional.....	16
2.3    Kepuasan Kerja .....	18
2.3.1    Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
2.3.2    Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
2.3.3    Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.4    Kinerja Karyawan.....	22

2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.4.2	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	23
2.4.3	Indikator-indikator kinerja.....	25
2.5	Penelitian Terdahulu.....	26
2.6	Kerangka pemikiran / kerangka konseptual .....	29
2.7	Pengembangan Hipotesis.....	30
2.7.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.....	30
2.7.2	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.7.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan .....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1	Data dan Sumber .....	33
3.2	Populasi .....	34
3.3	Sampel.....	34
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	34
3.5	Metode Pengambilan Sampel.....	37
3.6	Alat Analisis Data .....	38
3.6.1	Analisa Regresi Linier Berganda.....	38
3.7	Uji Instrumen.....	38
3.7.1	Uji Validitas .....	39
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.8	Uji Hipotesis.....	40
3.8.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
3.8.2	Uji F (Simultan).....	41
3.8.3	Uji t (Parsial) .....	42
<b>BAB IV .....</b>		<b>44</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>44</b>
4.1	Uji Instrumen.....	44
4.1.1	Uji Validitas .....	44
4.1.2	Uji Reabilitas.....	46
4.2	Analisis Deskriptif.....	46
4.2.1	Karakteristik responden.....	47
4.3	Alat Analisis Data.....	50
4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
4.3.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
4.3.3	Uji F (Simultan).....	52
4.3.4	Uji t (Uji Parsial).....	53

4.4	Pembahasan .....	55
4.4.1	Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.....	55
4.4.2	Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten .....	56
4.4.3	Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.....	57
BAB V.....		59
KESIMPULAN .....		59
5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA .....		62
LAMPIRAN .....		65
	Lampiran 1 Kuesioner. ....	64
	Lampiran 2 tabulasi data budaya organisasi. ....	69
	Lampiran 3 tabulasi komitmen organisasional.....	70
	Lampiran 4 tabulasi Kepuasan Kerja.....	72
	Lampiran 5 tabulasi Kinerja Karyawan. ....	73
	Lampiran 6 Data primer menggunakan SPSS. ....	76
	Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas. ....	76
	Lampiran 8 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	82
	Lampiran 9 Uji F. ....	83
	Lampiran 10 Analisis Linier berganda dan uji T.....	84
	Lampiran 11 Halaman Persetujuan.....	85
	Lampiran 12 Kartu Konsultasi.....	86
	Lampiran 13 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	87
	Lampiran 15 Rekap penilaian karyawan PT. INTAN PARIWARA .....	88
	Lampiran 16 Foto bersama Karyawan PT. IntanPariwara Klaten .....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.....	10
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran / Kerangka Konseptual.....	33



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Skala Likert .....	50
Tabel 4. 1 Jumlah Sampel yang terkumpul.....	56
Tabel 4.2 Usia .....	57
Tabel 4.3 Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.5 Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas.....	63
Tabel 4.8 Hasil Analisis Linier Berganda.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	66



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL, KOMITMEN  
ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT INTAN PARIWARA KLATEN.**

**Dian Ratna Putri**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**dian.putri@students.ukdw.ac.id**

**ABSTRAK**

PT. Intan Pariwara merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang percetakan dan penerbitan buku-buku mata pelajaran dari jenjang pendidikan Taman Kanak-kanak sampai dengan Sekolah Menengah Atas. Perusahaan tersebut mempunyai lokasi yang terletak di Jalan Ki Hajar Dewantara, Klaten Utara. PT. Intan Pariwara merupakan salah satu perusahaan percetakan dan penerbitan yang cukup besar dan memiliki pertumbuhan yang cukup baik. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten. Data penelitian diperoleh dari media google formulir yang dibagikan secara langsung kepada karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Intan Pariwara divisi keuangan dengan total 50 responden. Kemudian diolah menggunakan SPSS (*Statiscal Program for Social Science*). Sampel dipilih menggunakan *purpose sampling* yang dilakukan dengan menentukan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat, dan dianggap dapat mewakili suatu populasi. Hasil uji menggunakan analisis linier berganda dan uji t menghasilkan hipotesis bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE,  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT INTAN PARIWARA KLATEN.***

***Dian Ratna Putri***

***Management Study Program, Faculty of Business***

***Duta Wacana Christian University***

***dian.putri@students.ukdw.ac.id***

**ABSTRACT**

*PT. Intan Pariwara is a company engaged in the printing and publishing of educational textbooks, ranging from Kindergarten to High School levels. The company is located on Ki Hajar Dewantara Street, North Klaten. PT. Intan Pariwara is a relatively large printing and publishing company with a substantial growth rate. The purpose of this research is to investigate the influence of organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction on the performance of PT. Intan Pariwara Klaten's employees. Research data were collected through Google Forms shared directly with the employees. The sample for this study consisted of 50 employees from the finance division of PT. Intan Pariwara. The data were then processed using SPSS (Statistical Program for Social Science). Sample collection was done using purpose sampling, where samples were chosen based on the researcher's considerations regarding which samples were most suitable, beneficial, and considered representative for a population. The results of the analysis used multiple linear regression and t-test indicated that organizational culture and organizational commitment had a positive and significant impact on employee performance, while job satisfaction did not affect employee performance.*

***Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance.***





# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

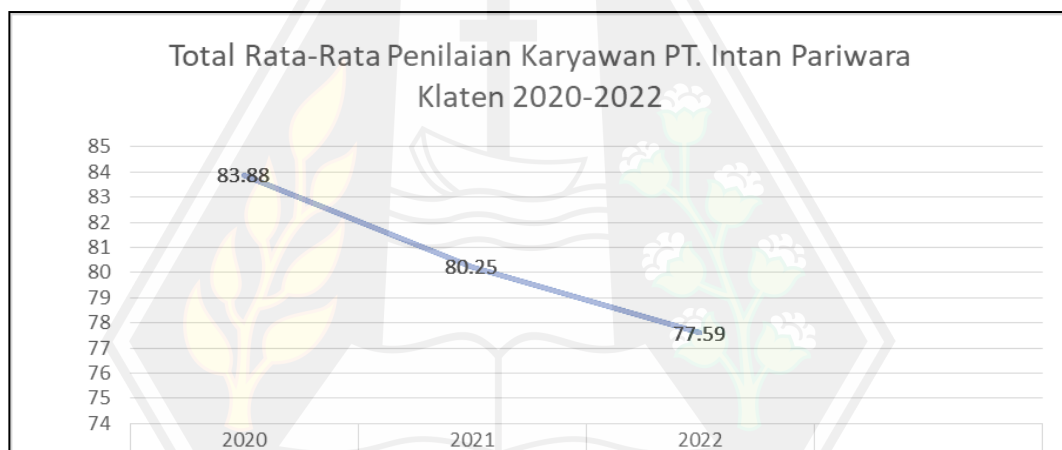
### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak ditentukan juga oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama bagi perkembangan suatu perusahaan. Persaingan yang terjadi antar perusahaan pada era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia karena dengan begitu tujuan dari perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, yang menyebabkan penurunan kinerja. Perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Sehingga karyawan dapat melakukan seluruh tugas dengan penuh tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dari setiap kegiatan yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Arti dari definisi tersebut yakni kinerja dapat diukur dari kualitas dan juga kuantitas hasil kerja yang telah dibebankan oleh karyawan. Maka dari itu, hasil kerja yang baik akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang

memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT. Intan Pariwara. PT. Intan Pariwara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan penerbitan buku-buku mata pelajaran dari jenjang pendidikan Taman Kanak-kanak sampai dengan Sekolah Menengah Atas. Perusahaan tersebut mempunyai lokasi yang terletak di Jalan Ki Hajar Dewantara, Klaten Utara. PT. Intan Pariwara merupakan salah satu perusahaan percetakan dan penerbitan yang cukup besar dan memiliki pertumbuhan yang cukup baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas sebagai pedoman bagi seluruh karyawan.

### **Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara pada Tahun 2020 - 2022**



Sumber: Data Penilaian Kinerja PT. Intan Pariwara Klaten tahun 2020-2022

Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.

Pada data penilaian kinerja yang diberikan oleh PT. Intan Pariwara dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 rata-rata penilaian kinerja karyawan sebesar 83.88 , pada tahun 2021 sebesar 80.25 , dan pada tahun 2022 sebesar 77.59. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan dari semua aspek. PT. Intan Pariwara merupakan perusahaan yang mengedepankan kedisiplinan karyawan. Divisi HRD selalu melakukan penilaian

kinerja karyawan, setiap 6 bulan sekali hasil penilaian akan dipublish ke seluruh anggota perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan akan mempengaruhi pada penilaian kinerja tersebut seperti masuk kantor terlambat, tidak berangkat ke kantor tanpa izin, dll. Kegiatan penilaian karyawan bertujuan agar karyawan tetap disiplin dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan. Bagi karyawan yang mendapat penilaian tertinggi dan tidak ada catatan pelanggaran sama sekali akan mendapat reward berupa bonus upah atau kenaikan jabatan.

Permasalahan kinerja pada karyawan merupakan hal yang umum bagi setiap perusahaan. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Salah satunya adalah budaya organisasi. Sutrisno (2016) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah. Setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang sudah lama berlaku dan dianut oleh para anggota perusahaan, yang mana hal tersebut dapat membawa atau menuntun perusahaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan wawancara penulis terhadap Bapak Edy Joko selaku HRD PT. Intan Pariwara bahwa budaya organisasi di PT. Intan Pariwara yaitu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan seperti tingkat kehadiran karyawan, memakai pakaian sesuai jadwal dan ketentuan perusahaan, serta melaksanakan visi misi yang ada di perusahaan. Budaya organisasi di PT. Intan Pariwara terbelang formal tapi cukup

santai. Tidak ada seragam khusus bagi karyawan, standar berpakaian karyawan PT. Intan yaitu bebas, namun harus tetap sopan (berkemeja), celana tidak boleh berbahan jeans, dan tidak boleh terlalu ketat. Dengan standar berpakaian bebas sopan berarti PT. Intan Pariwara lebih mengedepankan pada kenyamanan agar para karyawan lebih leluasa dan maksimal saat bekerja. Visi Perusahaan adalah “ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dan menyediakan sarana pendidikan yang bermutu”, misi perusahaan adalah “menciptakan sarana ilmu pengetahuan dengan harga terjangkau”. PT. Intan Pariwara juga mempunyai ketentuan yaitu masuk kantor pada jam 7.30 dan kegiatan kantor berakhir pada jam 16.30. Setelah peneliti melakukan penelitian pada PT. Intan Pariwara Klaten, peneliti melihat bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut belum cukup baik, masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan seperti memakai pakaian yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, masih belum disiplin mengenai kehadiran seperti masuk kantor terlambat dan tidak masuk tanpa alasan. Menurut wawancara dengan HRD, bagi karyawan yang masih melanggar peraturan perusahaan akan mendapat sanksi yaitu berupa catatan perilaku yang akan dicantumkan di penilaian kinerja yang nanti akan di publish setiap 6 bulan sekali, hal tersebut bertujuan untuk memperketat kedisiplinan para karyawan karena keterlambatan dapat mengganggu kegiatan bekerja.

Selain budaya organisasi, hal terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawannya. Komitmen organisasional adalah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan

meninggalkannya (Mathis dan Jackson, 2011). Dalam pengetahuan perilaku organisasi, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Saat komitmen organisasional sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal serta tingkat keluarnya karyawan pasti juga akan menurun, dengan begitu tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Pada PT. Intan Pariwara terdapat beberapa karyawan yang bekerja lebih dari 15 tahun, menurut wawancara dengan Bapak Aan, selaku kepala divisi Legal yang sudah bekerja selama 20 tahun, beliau menjelaskan bahwa alasan beliau bertahan diperusahaan tersebut karena lingkungan kerja yang nyaman, tim kerja yang kompak, dapat pekerjaan yang sesuai dengan bidang, dan upah yang menurut beliau pantas dengan beban kerja. Namun dari penjelasan beliau, banyak juga karyawan mengundurkan diri karena beberapa faktor seperti kondisi tempat tinggal yang lumayan jauh dari tempat kerja, ketidakcocokan dengan rekan kerja, upah yang tidak sesuai, sulit untuk naik jabatan, dll.

Di dalam proses tercapainya tujuan perusahaan, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan imbalan yang diterima dalam kerja. (Sutrisno 2010). PT. Intan Pariwara sangat memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan misalnya dalam memberikan fasilitas yang paling utama adalah gaji/upah, bonus lembur, dan asuransi (BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan). Perusahaan juga memberikan sarana untuk kesehatan karyawan dengan menyediakan tempat gym di perusahaan, minuman kesehatan berupa susu dan kacang hijau di setiap hari jumat, dan juga pelayanan poliklinik. Selain itu, perusahaan menyediakan fasilitas tempat

ibadah diperusahaan, dan setiap sebulan sekali perusahaan mendatangkan tokoh agama untuk pembinaan rohani. Kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan adalah keinginan bagi setiap perusahaan, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi akan rendah. Karyawan yang tidak puas dapat ditandai dengan perilaku yang tidak baik seperti tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja dan akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pemikiran melalui penelitian dan pembuktian yang berjudul “Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dan dicari solusinya dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Klaten.

### **1.4 Kontribusi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Bermanfaat untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### **2. Manfaat praktis**

##### **a) Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana menambah wawasan dan melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan ilmu yang sudah diterima selama dibangku kuliah khususnya pada lingkup manajemen SDM.



b) Bagi PT. Intan Pariwara Klaten

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Intan Pariwara Klaten, bagaimana membangun budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kinerja yang kuat, agar dapat meningkatkan kinerja organisasi, sehingga loyalitas dan produktifitas kerja meningkat.

c) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dikemudian hari.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian dilakukan untuk mempersempit ruang lingkup penelitian sehingga akan lebih terarah dan tujuan dari penelitian ini pun dapat tercapai.

1. Batasan Teori

- a. Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah (Sutrisno 2016).

b. Komitmen organisasional

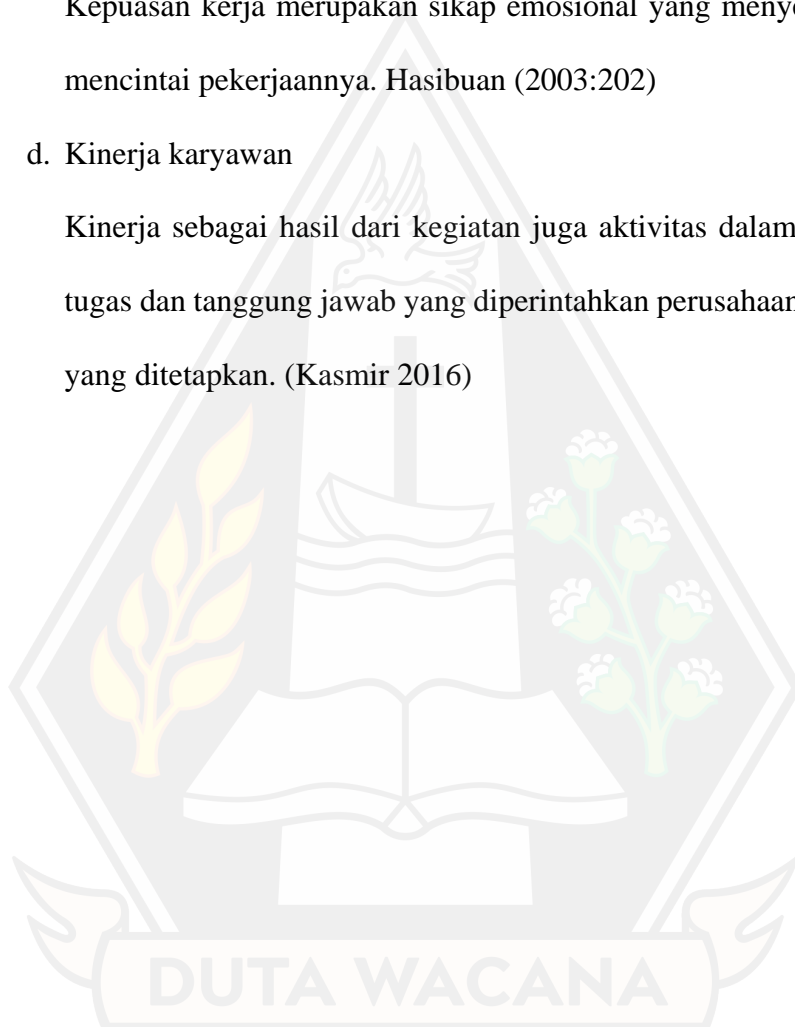
Komitmen organisasional adalah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkannya (Mathis dan Jackson 2011).

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2003:202)

d. Kinerja karyawan

Kinerja sebagai hasil dari kegiatan juga aktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diperintahkan perusahaan pada periode yang ditetapkan. (Kasmir 2016)



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi dan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t budaya organisasi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, sedangkan hasil uji t komitmen organisasional juga mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mempunyai tingkat signifikansi  $< 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil olah data menyatakan bahwa tingkat signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,614 yang berarti  $0,614 > 0,05$ .
3. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan komitmen organisasional, hal ini dibuktikan dengan nilai uji t budaya organisasi sebesar 5,665 dan komitmen organisasional sebesar 5,082. Namun yang paling berpengaruh adalah budaya organisasi karena memiliki nilai uji t yang lebih besar dari komitmen organisasional. Sedangkan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau berpengaruh negatif karena nilai t sebesar -0,508.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi, didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Klaten. Maka dari itu perusahaan dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada dan selalu memperhatikan budaya organisasi di perusahaan agar karyawan selalu disiplin dan menaati aturan-aturan yang berlaku supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.
- b. Pada hasil penelitian komitmen organisasional dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara. Untuk meningkatkan komitmen maka PT. Intan Pariwara Klaten perlu lebih memperhatikan karyawan, membuat karyawan merasa dihargai, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman yang dapat memenuhi harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja terlihat bahwa tingkat signifikansi sebesar sebesar 0,614, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Intan Pariwara Klaten. Maka dari itu, untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan PT. Intan Pariwara, perusahaan harus lebih memperhatikan setiap kebutuhan karyawan seperti upah yang sesuai dengan beban kerja, fasilitas yang memadai, serta lingkungan dan suasana yang nyaman untuk mendukung kegiatan pekerjaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Agus Santoso. 2010. *Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma*, Yogyakarta: Jurnal Penelitian.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Chaerudin, Ali. 2018. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak
- Drs. Sofar Silaen dan Widiono. 2013. *Metodelogi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Dandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Jakarta Prenada Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Vol. Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate : Dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Moerhead. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT RajaGrafindo.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif : Teori dan aplikasinya untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: UPP STM YKPN.
- Khaerul, Umam, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.

- Luthan, Fred. (2006) *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Yogyakarta : Andi
- Mathis dan Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Nurdin, Ismail. 2012. *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*. Malang: UB. Press.
- Nyoto, 2015. *Metodologi Penelitian*, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Robbins, Stephen P. (2013) *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. (2008) . *Perilaku Organisasional*. Edisi I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, 2016. *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.