

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. NUTRIFOOD INDONESIA DI JAKARTA**

Hasbi Widagdo

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: Hasbiwidagdo@yahoo.co.id

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: agung_1178@yahoo.com

Andi Pangeran

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: andi_pangeran@unj.co.id

ABSTRACT

The purpose of this researched is to find out how big is the effect of organization culture toward job satisfaction, organizational commitment toward job satisfaction and organization culture and organizational commitment toward job satisfaction, especially on the employee's in the marketing, sales and distribution and manufacturing division in PT. Nutrifood Indonesia. The analysis implemented research simple regression and multiple regression analysis. The method of this research is simple random sampling, that took 115 employees in population and the number of sample were 90 responden. The data collected by using questionnaire and cultivated using SPSS 19.0. This research shows these following results: 1) Determination of organizational culture on employee job satisfaction is 45,3%; 2) Determination of organizational commitment on employee job satisfaction is 35,6%; 3) Determination of organizational culture and organizational commitment on employee job satisfaction simultaneously is 44,7%.

Keywords: organizational culture, organizational commitment and job satisfaction

PENDAHULUAN

PT. Nutrifood Indonesia adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1979, Nutrifood memproduksi dan memasarkan berbagai produk makanan dan minuman kesehatan berkualitas internasional dengan berbagai merek terkemuka. PT. Nutrifood Indonesia membutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian yang dapat mengembangkan perusahaan. Hal ini akan sulit dicapai jika perusahaan tidak memperhatikan hasil kerja dan kepuasan kerja yang di dapat oleh setiap karyawan. Apabila karyawan merasa puas apa yang mereka inginkan begitu juga perusahaan puas akan hasil yang telah dicapai.

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, seperti gaji, atasan, rekan kerja, dan promosi. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah.

Berdasarkan hasil pra riset, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam budaya organisasi dan komitmen organisasi yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 Karyawan di *divisi marketing, divisi sales & distribution, dan divisi manufacturing*.

Hal ini menjelaskan dari hasil penyebaran kuesioner pra riset di PT. Nutrifood Indonesia, dengan cara memilih entity/entitas yang memperkuat permasalahan dalam penelitian. Dari hasil penyebaran kuesioner pra riset itu didapat 27 dari 30 karyawan atau 90 % yang menyatakan budaya organisasi sebagai indikator yang bermasalah di perusahaan itu dan 25 dari 30 karyawan atau

83,33 % yang menyatakan komitmen organisasi sebagai entitas yang bermasalah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Nutrifood Indonesia“.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasan.

Handoko (2010) yang menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Selain itu menurut Kreitner (2010) “kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Sedangkan menurut Strauss dan Sayless (2010) “Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai dapat terjadi kemungkinan karyawan frustrasi”.

Robbins (2005) menyatakan “kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.”

Menurut Luthans (2007) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Untuk mengetahui penyebab apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut dapat dilihat melalui lima faktor penentu yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Mahesa, 2010), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)
2. Gaji/Upah (*Pay*)
3. Promosi (*Promotion*)
4. Atasan (*Supervision*)
5. Rekan Kerja (*Workers*)

Dari definisi tersebut peneliti dapat menyimpulkan kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dikombinasi dari seluruh penilaian emosional yang positif dan suasana hati mereka saat bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan finansial dalam perusahaan. Menurut Mowat (2002) budaya organisasi adalah “*the personality of the organization: the shared beliefs, values and behaviours of the group. It is symbolic, holistic, and unifying, stable, and difficult to change.*”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) memberikan definisi Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi external dan internal.

Sedangkan menurut Hofsted dalam Koesmono (2005), “Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya”. Adapun pendapat Eldrige & Crombi (2007), budaya organisasi sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya. Robbins (2007), memberikan 7 karakteristik budaya sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Berorientasi pada hasil
- 4) Berorientasi kepada manusia
- 5) Berorientasi pada tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

Dari beberapa definisi diatas, maka budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu pola asumsi dasar, penciptaan, penemuan atau pembangunan sebagai hasil pembelajaran kelompok ketika mengatasi masalah dan sebagai tata cara befikir untuk melakukan sesuatu yang mentradisi bersama oleh semua anggota organisasi.

Komitmen Organisasi

Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara sungguh–sungguh. Dalam rangka

memahami komitmen karyawan terhadap organisasi yang sebenarnya, maka beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka.

Menurut Luthans (2000) mendefinisikan, komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

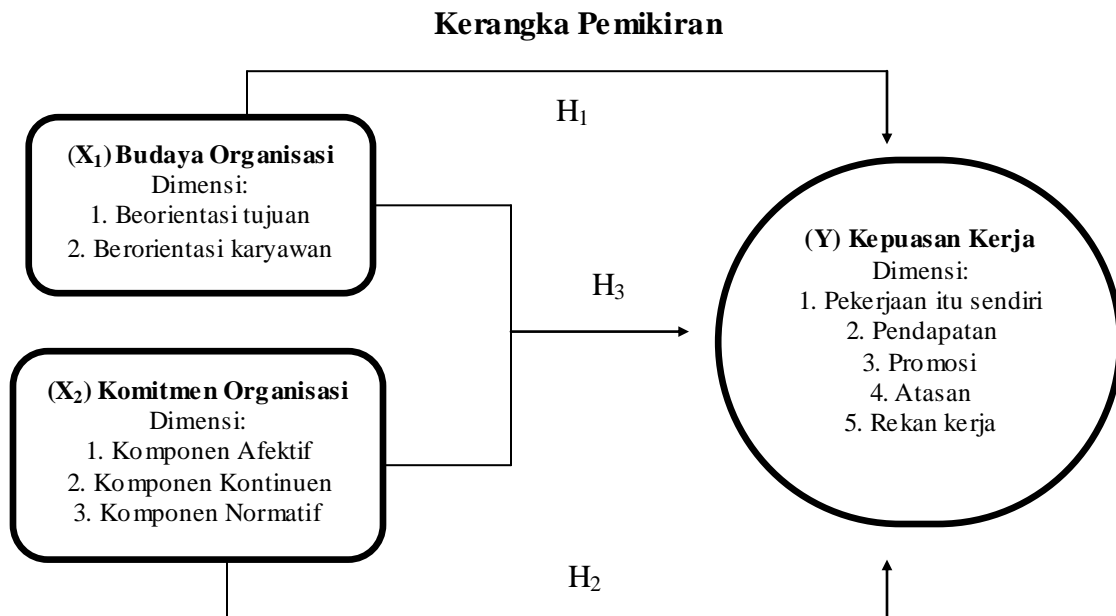
Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Sedangkan menurut Suleyman (2002), menyebutkan bahwa peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas pegawai yang bekerja disektor publik karena pelayanan publik membutuhkan tingkat komitmen yang baik apabila komitmen yang dimiliki seorang pegawai baik maka pelayanan publiknya juga baik begitu pula sebaliknya sedangkan pelayanan publik tersebut telah dipengaruhi oleh kultural yang ada.

Menurut Meyer dan Allen (2006) “pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda”. Menurut Allen dan Meyer, mengajukan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. Komponen *affective*
2. Komponen *continuance*
3. Komponen *normative*

Berdasarkan paparan teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, komitmen organisasi adalah suatu kekuatan dan syarat yang melibatkan individu/karyawan dalam suatu perusahaan yang meliputi kepercayaan, keinginan dan kemauan dalam menjalankan kewajibannya serta kesuksesan dalam melibatkan diri terhadap kegiatan perusahaan untuk mencapai

tujuan organisasi, karena komitmen organisasi memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu organisasi.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran
Sumber : Data diolah oleh peneliti

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya (Umar 2009). Riset deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar 2009). Penelitian eksplanatori dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nutrifood Indonesia. Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = 5% kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,05)^2} = 89,32$$

maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 89, yang dibulatkan menjadi 90 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas menggunakan 30 orang karyawan PT. Nutrifood Indonesia sebagai sampel uji coba.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item sebelum diuji	Nomor item tidak valid	Jumlah item tidak valid	Jumlah item valid
Budaya Organisasi (X1)	8	-	-	8
Komitmen Organisasi (X2)	8	-	-	8
Kepuasan Kerja (Y)	14			14

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, keseluruhan *item* pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid. Seluruh *item* pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan r_{tabel} (dengan $n=30$) yaitu 0.361. Artinya, seluruh *item* pernyataan pada kuisioner dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan dipercaya dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Korelasi
1	Budaya Organisasi (X1)	0,864
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,952
3	Kepuasan Kerja (X1)	0,967

Sumber : Data diolah peneliti

Dari hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa instrumen ketiga variabel penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 yang menyatakan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak.

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov			
	Statistic	Df	Sig.
X1 (Budaya Organisasi)	,088	90	,075
X2 (Komitmen Organisasi)	,087	90	,083
Y (Kepuasan kerja)	,086	90	,083

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil diatas, ketiga variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dinyatakan memiliki data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya diatas 0.05.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat nilai VIF pada hasil SPSS, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	54.026	5.637		9.584	.000		
X1	.039	.111	.044	.350	.727	.666	1.502
X2	.211	.093	.282	2.263	.026	.666	1.502

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 4 dapat diketahui nilai VIF kedua variabel adalah 1.502 lebih kecil dari 5 dan nilai *tolerance* diatas 0.1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas pada model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji spearman'rho *unstandardized residual value*. Hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Heteroskedastisitas

			Unstandardized Residual	X1	X2
Spearman's Rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,061	-,035
		Sig. (2-tailed)	.	,562	,741
		N	90	90	90
	X1	Correlation Coefficient	,061	1,000	,612
		Sig. (2-tailed)	,562	.	,000
		N	90	90	90
	X2	Correlation Coefficient	-,035	,612	1,000
		Sig. (2-tailed)	,741	,000	.
		N	90	90	90

Sumber: Data diolah peneliti

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk budaya organisasi (X_1) adalah 0.741 dan komitmen organisasi (X_2) adalah 0.562. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 6: Hasil Uji Linearitas X_1 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*	Between	(Combined)	359.611	19	18.927	1.348	,082
X1	Groups	Linearity	19.795	1	19.795	1.410	,000
		Deviation from Linearity	339.816	18	18.879	1.344	,087
Within Groups			1.025.184	73	14.044		
Total			1.384.796	90			

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 7: Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*	Between	(Combined)	293.155	18	16.286	1.104	,366
X2	Groups	Linearity	91.544	1	91.544	6.206	,001
		Deviation from Linearity	201.611	17	11.859	,804	,683
Within Groups			1.091.640	74	14.752		
Total			1.384.796	90			

Sumber: Data diolah peneliti

Dari data tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk uji linearitas budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) masing-masing 0.001. Hasil tersebut membuktikan bahwa uji linieritas untuk

variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat memiliki hubungan yang linear karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

PENGUJIAN HIPOTESIS

H₁: Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Tabel 8: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana untuk Hipotesis 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	65.057	2.895		22.469	.000
X1 Budaya Organisasi	.116	.092	.520	7.149	.000

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 8 diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 7.149 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai t tabel dengan $df = n - 2$ atau $90 - 2 = 88$ pada taraf signifikansi $0.05/2$ adalah sebesar 1.662354. Karena nilai t hitung $>$ t tabel (7.149 $>$ 1.662354) dan nilai signifikansi $<$ 0.05 (0.000 $<$ 0.05), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9: Hasil Analisis Determinasi untuk Hipotesis 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.414	.453	1.873

Sumber: Data diolah peneliti

H₂: Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Tabel 10: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana untuk Hipotesis 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.813	2.377		23.482	.000
X2 Komitmen Organisasi	.192	.076	.257	2.538	.000

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 45,3%, sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Dari tabel 10 diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2.538 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai t tabel dapat dilihat pada t tabel pada signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan df n-2 atau 90-2 = 88. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,662354. Karena nilai t hitung > t tabel (2.538 > 1.6623) dan nilai signifikansi < 0.05 (0.000 < 0.05), maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11: Hasil Analisis Determinasi untuk Hipotesis 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.366	.356	1.870

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

H₃: Budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pada uji hipotesis yang ke tiga, peneliti menggunakan uji F. Hasil daripengolahan data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis 3

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.303	2	46.651	3.251	.003 ^a
Residual	1.292.493	88	14.350		
Total	1.384.796	90			

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data tersebut didapat nilai F sebesar 3.251 dan signifikansi sebesar 0.000. F Tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan df1 (jumlah variabel (3) -1) = 2, dan df2 (n-k-1) atau 90-2-1 = 87. Hasil F Tabel diperoleh sebesar 3.0876. F hitung > F tabel (3.251 > 3.0876) dan signifikansi < 0.05 (0.003 < 0.05),

maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 13: Hasil Analisis Determinasi untuk Hipotesis 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660	.467	.447	1.788

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 13 dapat diketahui bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja" yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil determinasi pada variabel budaya organisasi sebesar 45,3%, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil determinasi pada variabel komitmen organisasi sebesar 35,6%, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F sebesar 3.251, dengan nilai signifikansi sebesar 0.003. Artinya, ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja. Nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0.447 atau 44.7%. Angka ini menjelaskan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 44.7%.
2. Terbukti secara empiris bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.

3. Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
4. Terbukti secara empiris budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nutrifood Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2005. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 9th Edition. Kogan Page Limited. London
- Gibson, Ivanicevich, And Donnelly, 2000. *Organization*.USA. Irwin McGraw-Hill Companies.Inc. 10th Edition.
- Husein, Umar, 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 2007. *Organization Behavior*. McGraw-Hill International Edition. 7th Edition.USA.
- Luthans. F, 2007. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill International Edition. 11th Edition. USA..
- Robbins.P. Stephen, 2001. *Organization Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. London: Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins.P. Stephen, 2005. *Organization Behavior*. USA. Pearson Prentice-Hall. Pearson Education International. 11th Edition.