

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA MERCURE MANADO TATELI RESORT AND CONVENTION**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT MERCURE MANADO TATELI RESORT AND CONVENTION**

Oleh:

**Michelle Maria Posumah¹
Lucky Otto Herman Dotulong²
Yantje Uhing³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹posumahmichelle1@gmail.com²luckydotulong@unsrat.ac.id³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*. Budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan komitmen organisasi yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Mercure Manado Tateli *Resort and Convention* yang dipilih secara acak. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*, namun secara parsial Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Bagi Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*, sesuai dengan hasil penelitian maka sebaiknya terus mempertahankan kepuasan kerja pada karyawan dan memperhatikan mengenai budaya organisasi dalam hal ini *stability* yang ada dalam organisasi, sehingga dapat terus meningkatkan komitmen karyawan organisasi pada karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

Abstract: This study aims to analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on organizational commitment at Mercure Manado Tateli Beach Resort and Convention. Organizational culture and job satisfaction are important factors in creating high organizational commitment, which in turn can improve organizational performance and success. This study used quantitative research methods using questionnaires as data collection instruments. The sample in this study was randomly selected Mercure Manado Tateli Beach Resort and Convention employees. The collected data will be analyzed using multiple regression analysis techniques to examine the relationship between organizational culture and job satisfaction with organizational commitment. The results of the hypothesis test found that simultaneously Organizational Culture and Job Satisfaction have a significant and positive effect on Organizational Commitment at Mercure Manado Tateli Resort and Convention, but partially Organizational Culture does not affect organizational commitment. For Mercure Manado Tateli Resort and Convention, in accordance with the results of the research, it is better to continue to maintain job satisfaction and pay attention to organizational culture in this case stability that exists in the organization, so that it can continue to increase employee commitment to the organization

Keywords: Supply Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia yaitu karyawannya. Karyawan yang baik akan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia

bekerja. Budaya organisasi dan kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, sedangkan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Mercure Manado Tateli Resort and Convention memiliki tantangan besar dalam mempertahankan komitmen berorganisasi pada karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja menjadi dua faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan kepuasan kerja berinteraksi dan saling mempengaruhi di Mercure Manado Tateli Resort and Convention, karena hal ini dapat berdampak langsung pada tingkat komitmen karyawan. Tingkat komitmen yang tinggi dapat meningkatkan retensi karyawan, kinerja individu, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, serta kepercayaan bersama yang membentuk lingkungan kerja suatu organisasi. Ini mencakup cara organisasi berkomunikasi, mengambil keputusan, dan berinteraksi secara internal dan eksternal. Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi di Mercure Manado Tateli Resort and Convention mencerminkan nilai-nilai dan norma yang dianut oleh karyawan dan manajemen hotel. Artikel terbaru yang membahas budaya organisasi adalah "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Carefastindo di Jakarta " (Ramanto dkk., 2022), yang mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi pada komitmen karyawan di organisasi.

Kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja. Ini melibatkan sejauh mana harapan karyawan terpenuhi dan sejauh mana pekerjaan dan lingkungan kerja memenuhi kebutuhan individu. Dalam konteks penelitian ini di Mercure Manado Tateli Resort and Convention, kepuasan kerja dapat mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja, dukungan manajemen, dan peluang pengembangan karir. Artikel terkini yang relevan adalah " *Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment*. *European Research on Management and Business Economics* " (Seema et al., 2020), yang mengkaji bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja pada Niat Moonlighting dan efek mediasi Komitmen Organisasi antara dua variabel tersebut.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan, jumlah karyawan dalam 2 tahun terakhir mengalami penurunan, dimana karyawan sebelumnya berjumlah 80 karyawan dan jumlah karyawan saat ini adalah 50 karyawan. Hal ini diduga karena adanya kesenjangan komitmen organisasi pada karyawan.

Dengan adanya fenomena yang terjadi di atas maka komitmen organisasi menjadi hal yang menarik untuk dibahas dalam penelitian ini. Selain itu belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Mercure Manado Tateli Resort and Convention. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam dan sistematis.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Mercure Manado *Tateli Resort and Convention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu upaya manajemen perusahaan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada yaitu karyawan sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:256) Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya organisasi, menurut Robbins dalam Labib (2016) menyatakan terdapat 6 indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Attention to detail*
2. *Outcome oriented*
3. *People orientation*
4. *Team oriented*
5. *Aggressiveness*
6. *Stability*.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut pandangan Smith et al (1969) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri atas 5 aspek dimensi/indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Beban Kerja (Pekerjaan itu sendiri).
2. Gaji
3. Kenaikan Jabatan (Promosi)
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Komitmen Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki (2014), bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dimensi/indikator komitmen organisasi menurut pandangan Meyer and Allen (1991) yang mempengaruhi komitmen organisasi ada tiga, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Penelitian Terdahulu

Agung Ramanto, dkk (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta; 2) Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta; 3) Budaya organisasi dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Muhammad Anas Ma'ruf (2016). Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada taraf 0,001 terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan β sebesar 0,513 dan $p=0,000$, kontribusi budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar (ΔR^2) 0,243; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada taraf 0,05 terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan β sebesar 0,213 dan $p=0,034$, kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar (ΔR^2) 0,044; (3) Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi budaya organisasi dengan β sebesar 0,512 dan $p=0,000$, kepuasan kerja dengan β 0,210 dan $p=0,015$. Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,286. Hal ini berarti kemampuan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi variabel komitmen organisasional adalah sebesar 28,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Seema, dkk(2020). Dalam penelitian ini 4 hipotesis telah digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Niat Kerja Bulanan. PLS –SEM mendukung semuanya. *Organizational Commitment* memiliki efek mediasi antara *Job Satisfaction & Moonlighting Intention* sedangkan *Job Satisfaction* memberikan dampak positif yang sangat tinggi terhadap *Organizational Commitment*. Selain itu, *Organizational Commitment* menunjukkan hubungan berbanding terbalik yang sangat signifikan dengan *Moonlighting Intentions*.

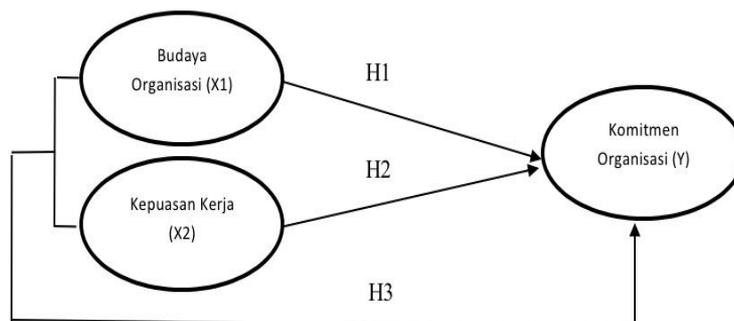
Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H3: Diduga Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : *Kajian Teori 2023*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan data skala numerik. Menurut Sugiyono (2016:112) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan deskriptif merupakan kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan penelitian agar dengan mudah memperoleh gambaran mengenai karakter obyek dari data penelitian.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Mercure Manado Tateli *Resort and Convention* yang berjumlah 50 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Karena sampel merupakan bagian dari populasi sehingga dalam pengambilan sampel, peneliti harus mempertimbangkan cara yang tepat dan berdasarkan pertimbangan yang ada (Sugiyono: 2016). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik *probability sampling*. *Probability sampling* ialah sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono: 2016). Dalam pengertian lain teknik *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi secara acak.

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer, dimana jenis penelitiannya adalah penelitian langsung atau penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung dan membagikan kuesioner (angket) pada karyawan di Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*.

Teknik Pengumpulan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, dan data yang diperoleh diolah dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 26 *for windows*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variable bebasnya. (Ghozali, 2018).

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas data diketahui dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-PPlot.

Pengujian Hipotesis

Uji f (Simultan)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan *pvalue* atau Fhitung menurut Ghozali (2018: 99) adalah jika *p value* < 0,05 atau F hitung \geq F tabel maka H_a diterima. Sebaliknya, jika *p value* \geq 0,05 atau F hitung < F tabel maka H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variable terikat. Menurut Ghozali (2018:99) kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika *p value* < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya, jika *p value* \geq 0,05 maka H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		R hitung	Status	Alpha Cronbach	Status
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.589	VALID	0.823	RELIABLE
	X1.2	0.788	VALID		
	X1.3	0.660	VALID		
	X1.4	0.731	VALID		
	X1.5	0.894	VALID		
	X1.6	0.737	VALID		
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.529	VALID	0.816	RELIABLE
	X2.2	0.801	VALID		
	X2.3	0.852	VALID		
	X2.4	0.766	VALID		
	X2.5	0.857	VALID		
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0.623	VALID	0.822	RELIABLE
	Y.2	0.779	VALID		
	Y.3	0.921	VALID		
	Y.4	0.832	VALID		
	Y.5	0.623	VALID		
	Y.6	0.621	VALID		

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2023

Nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan hasilnya positif dan nilainya lebih besar dari t table yaitu 0.361, maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan adalah valid. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach adalah di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Normalitas

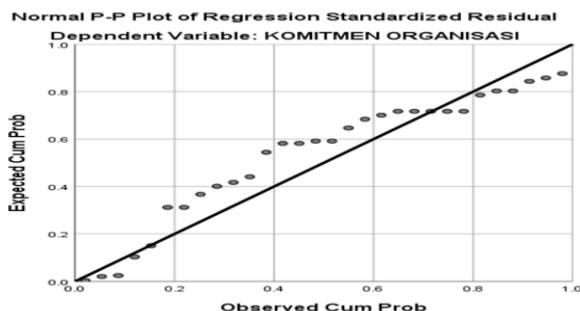
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.62379985
Most Extreme Differences	Absolute	0.185
	Positive	0.115
	Negative	-0.185
Test Statistic		0.185
Exact Sig. (2-tailed)		0.227

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Exact.Sig. (2-tailed) bernilai 0.227 lebih besar (>) dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal.

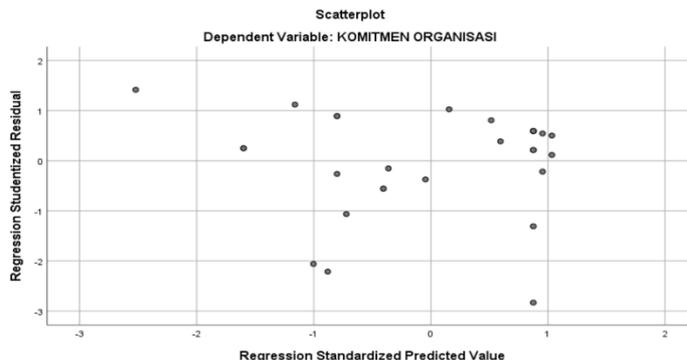


Gambar 2. Normal P-Plot

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan data pada gambar P-Plot diatas dapat dilihat bahwasebaran menghasilkan garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa pola P-Plot terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	.583	1.715
Kepuasan Kerja (X2)	.583	1.715

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, syarat pengujian multikolinearitas yaitu apabila nilai *tolerance* > 0.10 artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika *VIF* < 10.00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.229	2.71924

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Budaya Organisasi (Y)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.13 diatas, diketahui nilai adjusted R² sebesar 0.229 sehingga memiliki arti bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 22,9% komitmen organisasi dan sisanya sebesar 77.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	78.355	2	39.177	5.298	.011 ^b
Residual	199.645	27	7.394		
Total	278.000	29			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji f yang didapat didapati nilai signifikansi sebesar 0.011 yang dimana < 0.05, sehingga kesimpulan yang didapatkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel budaya organisasi(X1) dan kepuasan kerja(X2) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Hasil Uji t**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

Variable	T hitung	Sig
Budaya Organisasi (X1)	-.391	.699
Kepuasan Kerja (X2)	2.720	.011

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan data hasil uji t didapati bahwa nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0.699 yang dimana > 0.05 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 7. Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.307	7.215		1.983	.058
Budaya Organisasi (X1)	-.130	.333	-.083	-.391	.699
Kepuasan Kerja (X2)	.721	.265	.581	2.720	.011

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai konstanta sebesar 14.307, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) nilainya 0 maka variabel komitmen organisasi bernilai 14.307. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) bernilai negative yaitu sebesar -0.130 maka angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variabel budaya organisasi (X1), maka nilai variabel komitmen organisasi akan menurun sebesar -0.130 dengan asumsi variabel independent lainnya nilainya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0.721 maka angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X2) maka nilai variabel komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0.721 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya nilainya tetap.

Pembahasan**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari pengujian terhadap regresi, membuktikan bahwa analisis hipotesis H1 pada variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan hasil pengujian $t_{hitung} = -0.391$ dan tingkat signifikansi 0.699 lebih besar dari 0.05, dengan kata lain bahwa H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen budaya organisasi yang diterapkan belum cukup berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi bagi karyawan Mercure Manado Tateli Resort and Convention. Dan berdasarkan hasil angket diketahui bahwa indikator *stability* memberikan skor terendah sebesar 4,43 dapat diartikan bahwa nilai tersebut tidak diterima dengan baik sehingga budaya organisasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan Mercure Manado Tateli Resort and Convention.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramanto. A. (2022) dengan penelitian pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT Carefastindo di Jakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Carefastindo Jakarta.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari pengujian terhadap regresi, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2.720 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Melalui hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan dengan kata lain bahwa H2 diterima. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada Mercure Manado Tateli Resort and Convention menyatakan setuju, dan skor rata-rata jawaban angket skala likert diketahui jawaban tertinggi yaitu terletak pada indikator "beban kerja" dengan skor sebesar 4,83 dan dengan pernyataan kuesioner yang menjelaskan bahwa saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Dapat diartikan bahwa karyawan Mercure Manado Tateli Resort and Convention merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki atau dalam hal ini beban kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada Mercure Manado Tateli Resort and Convention telah diterapkan dengan baik sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Anas Ma'rif (2016) dengan penelitian pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan waroeng special sambal Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*. Hasil olah data diperoleh nilai F_{hitung} memiliki nilai sebesar 5.298 dengan nilai signifikansi sebesar 0.011 yang dimana lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05, maka dengan kata lain H_3 diterima. Selain itu budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 25.1% terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 74.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan skor tertinggi variabel budaya organisasi terdapat pada indikator *attention to detail* sedangkan skor tertinggi kepuasan kerja terletak pada indikator beban kerja. Ketika kedua hal tersebut terjadi secara bersama-sama, dimana karyawan menerima budaya *attention to detail* dan rasa puas terhadap beban kerja (pekerjaan itu sendiri), maka menghasilkan perasaan yang positif terhadap komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Anas Ma'ruf (2016) tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan waroeng spesial sambal Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang telah dilakukan pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka saran yang dapat diberikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*, agar lebih meningkatkan budaya organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor budaya organisasi seperti *stability* dan *people orientation*, sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.
2. Mercure Manado Tateli *Resort and Convention*, agar terus mempertahankan kepuasan kerja yang telah dimiliki karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor pendukungnya seperti beban kerja (pekerjaan itu sendiri) dan pengawasan. Sehingga dapat terus menghasilkan rasa puas akan pekerjaan dan perasaan adil atas perlakuan atasan pada setiap karyawan.
3. Untuk pengembangan selanjutnya, diharapkan agar dapat menambah jumlah variabel independen sehingga dapat dilihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ramanto. A., dan Sitio V.S.S. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Carefastindo di Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol. 2, No. 3. Surya Darma. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/93>.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Ghozali I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Labib, Z.C (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik. <http://etheses.uin-malang.ac.id/2777/>
- Muhammad, A.M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. https://eprints.uny.ac.id/43255/1/MuhammadAnasMa%E2%80%99ruf_11408144066.pdf
- Seema, Vikas. C, Garima.S, (2020). *Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions : Mediating Effect of Organizational Commitment*. *Eoropean Research on Management and Business Economics* 27 (2021).N0. 10013. Available at [:www.elsevier.es/ermbe](http://www.elsevier.es/ermbe).
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Smith, P.C, Kendal, L., and Hullin, C.L. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand Macnally.

