

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus : PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch*)**

SKRIPSI



Diajukan oleh:

RIFKA AULIA ALBANY

20032010075

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2024

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus : PT Bina Pertiwi Surabaya Branch)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik
Program Studi Teknik Industri



Diajukan Oleh:

RIFKA AULIA ALBANY
NPM. 20032010075

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK**

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

**JAWA TIMUR
SURABAYA**

2024

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus : PT Bina Pertiwi Surabaya Branch)**

Disusun Oleh:

RIFKA AULIA ALBANY

20032010075

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi dan diterima oleh
Publikasi Jurnal Akreditasi Sinta 1-3
Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur Surabaya
Pada Tanggal : 12 Juni 2024

Tim Penguji :

1.



Ir. Moch. Tutuk Safirin, M.T.

NIP. 19630406 198903 1 001

2.



Mega Cattleya P.A. Islami, S.ST., M.T.

NPT. 21219921 112290

Pembimbing

1.

Dr. Ir. Minto Waluyo, M.M.

NIP. 19611130 199003 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik

**Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Surabaya**



Prof. Dr. Dra. Jarivah, M.P.

NIP. 19650403 199103 2 001



KETERANGAN REVISI

Mahasiswa di bawah ini:

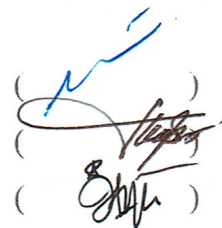


Nama : Rifka Aulia Albany
NPM : 20032010075
Program Studi : ~~Teknik Kimia~~ / Teknik Industri / ~~Teknologi Pangan~~ /
~~Teknik Lingkungan~~ / ~~Teknik Sipil~~

Telah mengerjakan revisi / ~~tidak ada revisi~~ *) ~~PRA RENCANA (DESAIN)~~ /
~~SKRIPSI / TUGAS AKHIR~~ Ujian Lisan Periode Juli, TA 2023/2024.

Dengan judul : **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus : PT Bina Pertiwi
Surabaya Branch)**

Dosen yang memerintahkan revisi

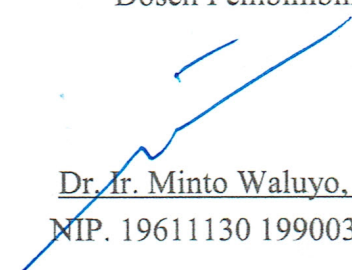
1. Dr. Ir. Minto Waluyo, M.M.
2. Ir. Moch. Tutuk Safirin, M.T.
3. Mega Cattleya P.A. Islami, S.ST., M.T.

()
()
()

Surabaya, 4 Juli 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing


Dr. Ir. Minto Waluyo, M.M.
NIP. 19611130 199003 1 001

Catatan: *) coret yang tidak perlu



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifka Aulia Albany

NPM : 20032010075

Program Studi : Teknik Industri

Alamat : Manggis Tengah II T.128, RT 04/RW 11, Sidoarjo

No. HP : 0895401581110

Alamat e-mail : rifkaalbany7@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa isi sebagian maupun keseluruhan skripsi saya dengan judul:

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus : PT Bina Pertiwi Surabaya Branch)

Adalah benar penelitian saya sendiri atau bukan plagiat hasil penelitian orang lain, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan saya ajukan sebagai persyaratan kelulusan program sarjana Teknik Industri Fakultas Teknik UPN "Veteran" Jawa Timur. Apabila ternyata pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 4 Juli 2024

Mengetahui,
Koorprogdi Teknik Industri

Ir. Rusindiyanto, M.T.
NIP. 19650225 199203 1 001

Yang Membuat Pernyataan

Rifka Aulia Albany
NPM. 20032010075

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus : PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch*)” dengan baik.

Skripsi tugas akhir ini dibuat untuk memenuhi persyaratan kurikulum tingkat sarjana (S1) bagi mahasiswa Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik UPN "Veteran" di Jawa Timur. Penulis sadar bahwa dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi ini masih membutuhkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT., IPU selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Ibu Prof. Dr. Dra. Jariyah, M.P, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
3. Bapak Ir. Rusindiyanto, M.T., selaku Koordinator Program Studi Teknik Industri Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
4. Bapak Dr. Ir. Minto Waluyo, M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi tugas akhir Program Studi Teknik Industri UPN "Veteran" Jawa Timur yang telah membimbing dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sabar dan penuh pengertian.

5. Para dosen penguji Program Studi Teknik Industri UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah membantu saya dalam memperbaiki laporan skripsi tugas akhir ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Teknik Industri UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi saya selama masa perkuliahan ini.
7. Para pegawai PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* yang telah membantu saya dalam proses pengambilan data guna pengerjaan skripsi tugas akhir ini.
8. Kedua orang tua saya Bapak Sunoko, S.T. dan Ibu Ninik Agustini, S.Psi. yang telah membesarkan dan mendidik saya hingga saat ini, selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi tugas akhir ini.
9. Saudari kandung saya Safira Anastasia, S.T. yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi tugas akhir ini.
10. Sahabat kuliah saya Giga, Gisyah, Fina, dan Deta yang memberikan semangat dan bantuan selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi tugas akhir ini.
11. Sahabat SMA saya Vebby, Sania, Sanbila, Shafira, Tasya, dan Anastasia yang telah memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi tugas akhir ini.
12. Semua pihak yang mendukung dan memberikan semangat dalam kegiatan penelitian dan penyelesaian laporan skripsi tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT terus memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang terlibat. Penulis menyadari bahwa laporan skripsi tugas akhir ini

masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, masukan, dan saran untuk menyempurnakan laporan skripsi tugas akhir ini. Akhir kata, saya berharap laporan tugas akhir skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terutama di bidang Manajemen Teknik Industri.

Surabaya, 25 Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR LAMPIRAN x

ABSTRAK..... xi

***ABSTRACT* xii**

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Perumusan Masalah 9

1.3 Batasan Masalah 10

1.4 Asumsi Penelitian 11

1.5 Tujuan Penelitian 11

1.6 Manfaat Penelitian 12

1.7 Sistematika Penulisan 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 15

2.1 Komitmen Organisasi..... 15

2.2 Kinerja Karyawan..... 17

2.3	Budaya Organisasi	20
2.4	Kepuasan Kerja	23
2.5	Pengaruh Antar Variabel dalam Penelitian	25
2.5.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	25
2.5.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	26
2.5.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5.4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5.5	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	28
2.6	<i>Structural Equation Modelling</i> Berbasis <i>Partial Least Square</i> (SEM-PLS)	29
2.6.1	Jenis-Jenis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	29
2.6.2	Bentuk Umum <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	31
2.6.3	Variabel-Variabel <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	31
2.6.4	Model Pengukuran SEM-PLS (<i>Outer Model</i>).....	32
2.6.5	Model Struktural SEM-PLS (<i>Inner Model</i>)	34
2.6.6	Langkah-Langkah Analisis SEM-PLS	35
2.7	Pengukuran yang Digunakan.....	37
2.7.1	Kuesioner	37
2.7.2	Skala Likert	38
2.7.3	Teknik <i>Saturation Sampling</i>	39
2.7.4	Uji Validitas	39
2.7.5	Uji Reliabilitas.....	40
2.8	Hipotesis	41

2.8.1 Uji Hipotesis (<i>T-Statistics</i>) Pengaruh Langsung	41
2.8.2 Uji Hipotesis (<i>T-Statistics</i>) Pengaruh Tidak Langsung	43
2.9 Penelitian Terdahulu	43
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.2 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	46
3.2.1 Variabel Bebas	46
3.2.2 Variabel Intervening	47
3.2.3 Variabel Terikat	47
3.2.4 Indikator Variabel.....	47
3.3 Metode Pengumpulan Data	51
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
3.5 Langkah-Langkah Pemecahan Masalah	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Penyusunan Kuesioner	59
4.2 Penyebaran Kuesioner	62
4.3 Pengumpulan Data.....	63
4.4 Konversi Model Konseptual.....	66
4.5 Uji Validitas	68
4.5.1 <i>Loading Factor</i>	68
4.5.2 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	69
4.6 Uji Reliabilitas	70
4.6.1 <i>Cross Loading</i>	71

4.6.2	<i>Composite Reliability</i>	73
4.7	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	74
4.7.1	<i>R-Squared</i> (R^2).....	74
4.7.2	<i>Effect Size</i> (F^2).....	75
4.7.3	<i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	76
4.8	Uji Hipotesis	77
4.8.1	Uji Hipotesis (<i>T Statistics</i>) Pengaruh Langsung	78
4.8.2	Uji Hipotesis (<i>T Statistics</i>) Pengaruh Tidak Langsung	81
4.9	Persamaan Simultan	83
4.10	Analisis dan Pembahasan	84
4.11	Analisis Rekomendasi	90
4.11.1	Budaya Organisasi.....	90
4.11.2	Kepuasan Kerja	91
4.11.3	Komitmen Organisasi.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rata-Rata Masa Kerja Karyawan Tahun 2023	3
Gambar 1.2 Rata-Rata Produktivitas Kinerja Karyawan Tahun 2023	4
Gambar 1.3 Rata-Rata Kinerja OTIF Karyawan Tahun 2023.....	6
Gambar 1.4 Rata-Rata Penilaian Non Prestasi Karyawan Tahun 2023	8
Gambar 1.5 Konsep Kerangka Penelitian	9
Gambar 2.1 <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) Diagram.....	31
Gambar 3.1 Model Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian.....	50
Gambar 3.2 <i>Flowchart</i> Langkah-Langkah Penelitian	54
Gambar 4.1 Klasifikasi Usia Responden.....	63
Gambar 4.2 Klasifikasi Jenis Kelamin Responden	64
Gambar 4.3 Konversi Model Konseptual.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Budaya Organisasi PT Bina Pertiwi	22
Tabel 3.1 Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian	55
Tabel 4.1 Kuisisioner Penjelasan Variabel dan Indikator Penelitian	60
Tabel 4.2 Rentang dan Kategori	65
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tiap Indikator Pernyataan	65
Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Loading Factor</i>	68
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	70
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	71
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	73
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>R-Squared (R²)</i>	74
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Effect Size (F²)</i>	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis (<i>T Statistics</i>) Pengaruh Langsung	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis (<i>T Statistics</i>) Pengaruh Tidak Langsung	82
Tabel 4.12 Analisis Rekomendasi Indikator <i>Growth-Mindset</i>	90
Tabel 4.13 Analisis Rekomendasi Indikator Kesempatan Promosi	91
Tabel 4.14 Analisis Rekomendasi Indikator Atasan	92
Tabel 4.15 Analisis Rekomendasi Indikator <i>Continuance Commitment</i>	93
Tabel 4.16 Analisis Rekomendasi Indikator <i>Normative Commitment</i>	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	PT Bina Pertiwi
Lampiran II	Logo, Visi dan Misi Perusahaan
Lampiran III	Struktur Organisasi Perusahaan
Lampiran IV	Kuesioner
Lampiran V	Hasil Kuesioner Google <i>Form</i>
Lampiran VI	Tabel-T
Lampiran VII	<i>Output Software</i> SmartPLS 3
Lampiran VIII	Dokumentasi Pada PT Bina Pertiwi Surabaya <i>Branch</i>

ABSTRAK

Akhir-akhir ini, kesadaran akan peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja Indonesia semakin meningkat. Organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan daya saing, bereaksi terhadap perubahan yang ada, dan mencapai efisiensi operasional. PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* mempunyai tantangan dengan banyak metrik kinerja karyawan, termasuk permasalahan terkait budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasi sebagai mediatornya. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* dengan metodologi *Partial Least Square* (SEM-PLS). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi atau kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak mempunyai kemampuan sebagai mediator hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Meskipun demikian, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berperan sebagai mediator hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Temuan penelitian memberikan banyak saran untuk pengembangan, khususnya berfokus pada karakteristik budaya organisasi (*growth-mindset*), kepuasan kerja (kesempatan promosi dan atasan), dan komitmen organisasi (*continuance commitment* dan *normative commitment*).

Kata kunci: Budaya organisasi; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan; Komitmen organisasi; SEM-PLS.

ABSTRACT

Lately, there has been a growing awareness of employee performance improvement in the Indonesian workplace. The organisation endeavours to enhance employee performance in order to enhance competitiveness, react to prevailing changes, and attain operational efficiency. PT Bina Pertiwi Surabaya Branch has challenges with many employee performance metrics, including issues related to organisational culture, work satisfaction, organisational commitment, and employee performance. The objective of this study is to ascertain the impact of the correlation between organisational culture and job satisfaction on employee performance, with organisational commitment acting as a mediator. This study used a Structural Equation Model with Partial Least Square (SEM-PLS) as the methodology. The findings of this study indicate that organisational culture has no impact on organisational commitment or employee performance. Organisational commitment does not have the ability to act as a mediator in the relationship between organisational culture and employee performance. Nevertheless, work satisfaction has a significant impact on both organisational commitment and employee performance. Organisational commitment serves as a mediator in the relationship between work satisfaction and employee performance. The study findings provide many suggestions for development, specifically focusing on characteristics of organisational culture (growth-mindset), work satisfaction (promotion opportunities and superiors), and organizational commitment (continuance commitment dan normative commitment).

Keywords: *Employee performance; Job satisfaction; Organizational commitment; Organizational culture; SEM-PLS.*