

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN TAKALAR**

SKRIPSI



Oleh :

RAHAYU MUSFIRAH
20012010075 /FEB/EM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN TAKALAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



Oleh :

**RAHAYU MUSFIRAH
20012010075 /FEB/EM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN TAKALAR**

Disusun Oleh :


RAHAYU MUSEIRAH
20012010075 / FEB / EM

Telah Dipertahankan dan Diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal : 13 September 2024

Koordinator Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si
NIP. 196901132021213003

Pembimbing Utama


Dra. Ec. Kustini, M.Si., CHRA
NIP. 196304291991032001

Pembimbing Pendamping


Daisy Marlina Rosyanti, S.E., M.M
NIP. 21219940327351

Mengetahui,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur



Dra. Dya Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si. CRP
NIP. 196304201991032001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahayu Musfirah

NPM : 20012010075

Fakultas /Program Studi : Ekonomi & Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi/Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di UPN "Veteran" Jawa Timur maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing akademik.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan di setujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima konsekuensi apapun , sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UPN "Veteran" Jawa Timur.

Surabaya, 13 September 2024

Yang Menyatakan



(Rahayu Musfirah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN TAKALAR”** penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa di dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang telah memberikan segala bantuan, masukan, dorongan, dan saran dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT., IPU selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CHP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Ibu Dra. Ec. Kustini, M.Si, CHRA. Selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan pengarahan, masukan serta meluangkan waktu dan tenaga-nya dalam membimbing penulis dalam penyusunan proposal skripsi ini.
5. Ibu Daisy Marthina Rosyantis, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan pengarahan, masukan serta meluangkan waktu dan tenaga-nya dalam membimbing penulis dalam penyusunan proposal skripsi ini.
6. Dosen-dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah berkenan memberikan ilmunya dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Sirajuddin Saraba, S.Sos., M.Si. selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.
8. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar yang telah berkenan menjadi responden penelitian.
9. Bapak Subair dan Ibu Andriana Amin selaku orang tua yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan dalam segala hal untuk kesuksesan penulis.
10. Kakak Rama Nugraha sebagai kakak peneliti yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang sehingga penyusunan skripsi ini selesai

11. Adik Raisyah Nur Athifah dan Rizqiana Umaizah sebagai adik tercinta yang selalu setia menghibur, memberikan semangat, motivasi dan doa sehingga penyusunan skripsi ini selesai.
12. Bapak Muh. Nur Putra dan Ibu Alfiani Amin selaku orangtua kedua penulis yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada peneliti sehingga penyusunan skripsi ini selesai.
13. Ibu Rokhani, Ibu Sufita Eka Ariyani, Ibu Fetty Gustari, dan Ibu Fera Chusnul Chotimah selaku pengganti peran orangtua selama penulis merantau yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, bantuan dan doa kepada peneliti dari awal perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini selesai.
14. Sahabat Siti Tahira sebagai sahabat peneliti dari kecil yang selalu setia menemani, menghibur, memberikan saran, serta semangat sehingga penyusunan skripsi ini selesai.
15. Sahabat Arinal Haq dan Reygita Arintya Ayu Pramesti sebagai sahabat peneliti yang selalu setia menemani, menghibur, menjadi pendengar yang baik, membantu tanpa kenal waktu, memberikan motivasi dan menyemangati penulis untuk selalu maju sekalipun ketika saya jatuh dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Sahabat Cynarawita sebagai sahabat peneliti yang selalu setia menemani, menghibur, menjadi pendengar yang baik dalam penyusunan skripsi ini.
17. Sahabat Maria Helena Gani sebagai sahabat peneliti yang selalu memberikan motivasi dan saran sehingga penyusunan skripsi ini selesai.

18. Sahabat Lilis Angraeni Asnul dan Puspa Juwita sebagai sahabat yang selalu memberikan semangat dan kesabaran selama berteman.
19. Teman- teman serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas segala bantuan, saran, masukan dan dukungannya.
20. Terakhir, kepada diri saya sendiri Rahayu Musfirah terima kasih telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga dan pikiran. Terima kasih telah berusaha semaksimal mungkin, tidak menyerah dan percaya pada diri sendiri dalam proses penyelesaian skripsi ini. Apapun kurang dan lebihmu mari rayakan diri sendiri.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik, saran, dan usulan, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa saran yang membangun. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan dampak positif bagi penulis dan semua pihak yang membacanya.

Surabaya, 13 September 2024

Penulis,

Rahayu Musfirah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Permasalahan	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Landasan Teori	15
2.2.1 Budaya Organisasi	15
2.2.2 Kepuasan Kerja	19
2.2.3 Komitmen Organisasional.....	21
2.3 Pengaruh Antar Variabel	25
2.3.1 Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional ...	25

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja.....	26
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	26
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja	27
2.4 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.1.1 Definisi Operasional.....	29
3.1.2 Variabel Independen (X) : Budaya Organisasi.....	29
3.1.3 Variabel Independen (Z) : Kepuasan Kerja.....	30
3.1.4 Variabel Dependen (Y) : Komitmen Organisasional	31
3.1.5 Skala Pengukuran Variabel	32
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.2.1 Populasi.....	33
3.2.2 Sampel.....	33
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.3.1 Jenis data dan Sumber Data	33
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4 Uji Validitas dan Reabilitas	34
3.4.1 Uji Validitas.....	34
3.4.2 Uji Reabilitas.....	35

3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	35
3.5.1 Teknik Analisis Data	35
3.5.2 Cara Kerja <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	36
3.5.3 Model Spesifikasi PLS.....	37
3.5.4 Langkah- langkah PLS.....	38
3.5.5 Asumsi PLS.....	43
3.5.6 Ukuran Sampel.....	43
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Deskriptif Objek Penelitian.....	45
4.1.1 Profil Perusahaan	45
4.1.2 Visi Dan Misi	46
4.1.3 Struktur Organisasi.....	47
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	47
4.2.2 Deskriptif Variabel	51
4.3 Analisis Data	55
4.3.1 Model Pengukuran <i>Partial Least Square</i> (PLS)	55
4.4 Pembahasan.....	66
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional.....	66
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	68

4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong praja Kabupaten Takalar Bulan Januari-Mei 2024	6
Tabel 3. 1 Penilaian Kuesioner Berdasarkan <i>Skala Likert</i>	32
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja	49
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	51
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional.....	52
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.8 Tabel <i>Outer Loading (Mean, STDEV, T-Values)</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 3.1 Model Konseptual	38
Gambar 3.2 Langkah-langkah PLS	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar	47
Gambar 4.2 Outer Model dengan <i>Factor Loading, Path Coefficient dan R-Square</i>	55
Gambar 4.3 Inner Model dengan Nilai Koefisien dan T-Statistic (<i>Output Bootstrapping</i>).....	63

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN TAKALAR**

Oleh :

RAHAYU MUSFIRAH

20012010075/FEB/EM

Komitmen organisasional pada praktiknya merupakan perilaku kerja yang banyak diteliti baik di sektor profit maupun publik, mengingat karyawan yang memiliki komitmen dalam dirinya lebih mudah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Sayangnya, tidak semua organisasi memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi sebagaimana yang terjadi di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki efek mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan di Kantor Unit Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Takalar.

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dan pendekatan studi kasus, dengan ukuran sampel 96 responden yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner survei online menggunakan skala Likert, dan selanjutnya dianalisis menggunakan Partial Least Squares. Hasilnya mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki efek langsung yang signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi karyawan. Namun, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator yang efektif, mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE IN THE POLICE CIVIL SERVANTS
DEPARTMENT OF TAKALAR DISTRICT**

By:

RAHAYU MUSFIRAH

20012010075/FEB/EM

Organizational commitment in practice is a work behavior that is widely studied in both the profit and public sectors, considering that employees who have commitment in themselves are easier to help the company achieve short-term and long-term goals. Unfortunately, not all organizations have employees with high commitment as is the case at the Civil Service Police Unit Office of Takalar Regency. Therefore, the main objective of this study is to investigate the mediating effect of job satisfaction on the relationship between organizational culture and employee organizational commitment at the Civil Service Police Unit Office in Takalar Regency.

This study uses a quantitative research methodology and a case study approach, with a sample size of 96 respondents obtained through saturated sampling techniques. Research data were collected through an online survey questionnaire using a Likert scale, and then analyzed using Partial Least Squares. The results revealed that organizational culture does not have a statistically significant direct effect on employee organizational commitment. However, organizational culture is proven to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, job satisfaction is proven to have a positive and significant effect on employee organizational commitment. In addition, the findings indicate that job satisfaction can function as an effective mediator, influencing the relationship between organizational culture and employee organizational commitment.

Keywords: Organizational culture; Job satisfaction; organizational commitment