

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BATANGHARI BARISAN PADANG

Robby Dharma

Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Padang, Indonesia

email: Robby_Dharma@upiypk.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational climate and organizational communication to organizational commitment through employee job satisfaction. The population in this study amounted to 290 respondents who are employees of PT. BHB Padang. This study uses multiple regression analysis and path analysis to see the influence of organizational climate and organizational climate variables on organizational commitment through employee job satisfaction. From the results of the analysis is known that organizational climate variable (X1) of organizational communication variable (X2) has no direct effect on organizational commitment (Y2), and organizational communication variable (X2) also has no direct influence to organizational commitment (Y2), however, organizational climate and organizational climate variable has an indirect effect on organizational commitment. That is climatic variables and organizational communication has a significant influence on organizational commitment through employee job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction; organization climate; organizational communication; organizational commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 290 responden yang merupakan karyawan PT. BHB Padang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur untuk melihat pengaruh variabel iklim organisasi dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa variabel iklim organisasi (X1) variabel komunikasi organisasi (X2) tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (Y2), Dan variabel komunikasi organisasi (X2) juga tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (Y2), Namun, iklim organisasi dan variabel iklim organisasi memiliki efek tidak langsung pada komitmen organisasi. Yaitu variabel iklim dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: iklim organisasi; kepuasan kerja; komitmen organisasi; komunikasi organisasi

Detail Artikel :

Diterima : 25 Juli 2018

Disetujui : 27 Maret 2019

[DOI : 10.22216/jbe.v4i2.3549](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3549)

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi menjadi perhatian dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan, dan turnover karyawan. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. 2016).

Disisi lain perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan komunikasi di dalam organisasi secara profesional yang bersandar pada tuntutan perusahaan sehingga pada gilirannya akan terwujud hubungan naturalisme positif antara perusahaan, dalam hal ini hubungan antara setiap divisi satu dengan divisi yang lainnya, antara bawahan dan atasan serta begitu pula sebaliknya. Komunikasi organisasi merupakan bidang penting yang sedang menjadi sorotan yang harus diperhatikan saat ini. Menurut (Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. 2016) mengatakan komunikasi organisasi sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit - unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.



Sumber: data karyawan PT. BHB 2017

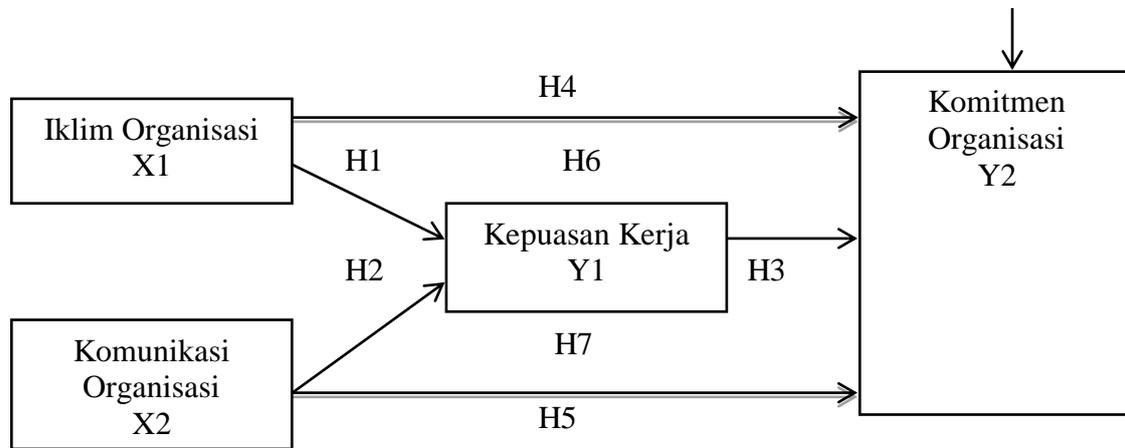
Gambar 1
Rata-rata Hasil Kinerja Karyawan Tahun 2017 (Juli-Desember)

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan PT. BHB Padang per bulan yang dilakukan kepada seluruh karyawan diatas dapat kita lihat pada bulan juli nilai kinerjanya 82.48, kemudian bulan agustus mengalami peningkatan nilai kinerja karyawan yang mencapai 82.58, selanjutnya pada bulan September mengalami penurunan kinerja sehingga mencapai 82.35, dan pada bulan November penilaian juga menurun 82.33, sementara untuk bulan Desember tidak mengalami penurunan atau kenaikan, yaitu sama dengan bulam sebelumnya 82.33. Dapat disimpulkan kinerja karyawan pada tahun 2017 dari bulan juli-Desember mengalami fluktuasi, dan penurunan yang signifikan terjadi pada bulan September dan November. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya bila semakin sedikit

aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya.

Kerangka Pikir

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori diatas maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2
Kerangka Pikir

Pengembangan hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari perumusan masalah. Dari masalah diatas, maka dapat dibuat suatu hipotesisi atau dugaan sementara yang mendukung pemecahan masalah tersebut.

- H1 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan Komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
- H4 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.
- H5 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi.
- H6 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.
- H7 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono 2008). Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dan buruh di PT. BHB Padang yang berjumlah 290 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono. (2008). sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga kerja dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 74 karyawan dari total populasi 290 orang karyawan yang berada di PT. BHB Padang Sumatra Barat. Hal ini sesuai dengan metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Metode Analisis

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil penelitian valid apabila terjadi kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2013:172).

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian ini reliable, jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:172).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara-variabel independen. Jika terjadi korelasi artinya bila nilai VIF lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan terjadi Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Santoso, 2010:204).

Uji Heteroskedastisitas

Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010:207).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linieritas Berganda Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y1 = Kepuasan Kerja
- Y2 = Komitmen Organisasi
- A = Standar koefisien(konstanta)
- X1 = Iklim Organisasi
- X2 = Komunikasi Organisasi
- X3 = *Organizational learning*
- e = KesalahanPenggangu (standar error)

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien korelasi berganda bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2013:286).

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2013:286)

Uji F secara Serempak

Uji F digunakan untu menguji tingkat signfikansi koefisien regresi variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Uji t secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita, menurut (Sarjono dan Julianita dalam Sri Febriani 2017)

Tabel 1
Uji Normalitas (1)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56277751
Most Extreme Differences	Absolute	,163
	Positive	,144
	Negative	-,163
Kolmogorov-Smirnov Z		1,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,203

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Tabel 2
Uji Normalitas (2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,87058917
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,062
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		1,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,203

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Hasil uji normalitas variabel penelitian dapat diketahui dari tabel 4.17 bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikan 0,203 lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada tabel 4.17 penelitian berdistribusi normal dan pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikan 0,886 lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada tabel 4.18 penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolerasi (gejala multikoleritas) atau tidak multikolinearitas adalah kolerasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan variabel bebas. Untuk pengujian ini digunakan fasilitas *variance inflating factor* (VIF) yang terdapat dalam program SPSS versi 21.0 analisis regresi berganda dapat dilanjutkan apabila nilai VIF – nya kurang dari 10 dan nilai tolerance nya diatas 0,1. Hasil uji multikolinearitas dengan program SPSS versi 21.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Multikoneliaritas (1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,459	3,402			
Iklim Organisasi	,329	,113	,318	,501	1,997
Komunikasi Organisasi	,522	,093	,618	,501	1,997

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Tabel 4
Hasil Uji Multikoneiaritas (2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,314	5,433			
Iklim Organisasi	-,153	,191	-,144	,414	2,418
Komunikasi Organisasi	,226	,190	,260	,279	3,586
Kepuasan Kerja	,583	,242	,567	,240	4,165

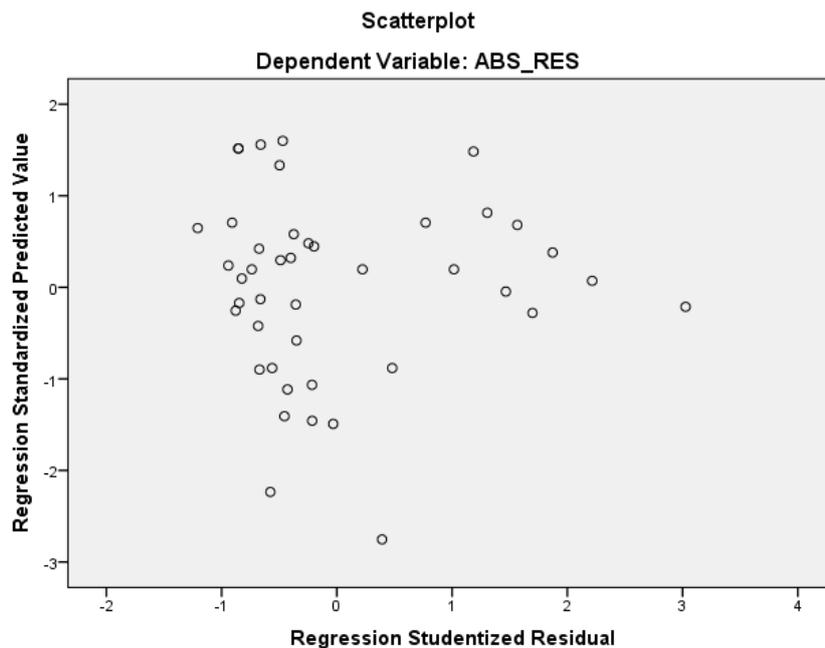
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Berdasarkan Tabel 3 dan 4 menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

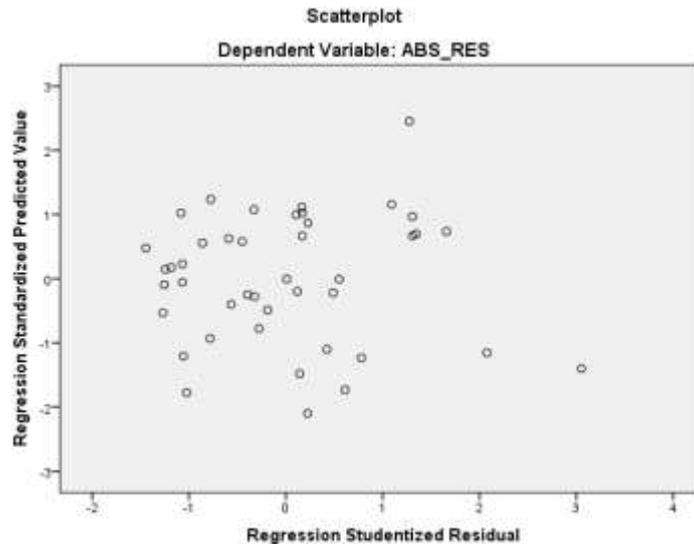
Uji Heteoreoskedastisitas

Pengujian heteoreokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut hormoskedastisitas dan jika berada akan disebut heteoreokedastisitas. Hasil uji heteoreokedastisitas dengan program SPSS versi 21.0 disajikan pada tabel berikut:



Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Gambar 3
Uji heterokedastisitas



Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Gambar 4
Uji heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 5 dan 6 tidak terjadi problem heterokedastisitas. hal itu dibuktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan variabel intervening dimana variabel bebasnya meliputi Iklim Organisasi (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Sedangkan variabel terikatnya yaitu Komitmen Organisasi (Y2). Dan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Y1). Dibawah ini adalah hasil dari analisis tersebut.

Tabel 5
Regression linier berganda (1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,459	3,402		1,898	,065
Iklim Organisasi	,329	,113	,318	2,901	,006
Komunikasi Organisasi	,522	,093	,618	5,641	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Tabel 6
Regressi linier berganda (2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,314	5,433		2,450	,019
Iklim Organisasi	-,153	,191	-,144	-,802	,428
Komunikasi Organisasi	,226	,190	,260	1,193	,240
Kepuasan Kerja	,583	,242	,567	2,409	,021

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Berdasarkan Tabel 7 dan 8 diatas maka dapat dilihat persamaan regresi dari pengaruh iklim organisasi (X1), komunikasi organisasi (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y). Dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel intervening adalah:

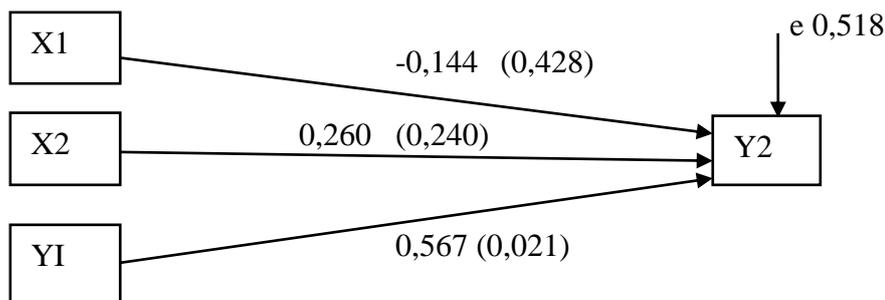
1. $Y1 = 6,459 + 0,329X1 + 0,522X2$
2. $Y2 = 13,314 - 0,153 X1 + 0,226 X2 + 0,583 X3$

Analisis Jalur

Pada tahap ini kita akan menghitung koefesien jalur mode I dan koefesien jalur mode II, adapun penjelasannya sebagai berikut:

Analisis koefisien Jalur Mode I

Mengacu pada output regresi mode I pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel $X1 = 0,428 > 0,05$, $X2, 0,240 > 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi mode I, yakni variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y2 dengan *Standardized Coefficients* sebesar -0,144, varaibel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y2 dengan *Standardized Coefficients* sebesar 0,260. Dan hannya variabel Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2, yaitu sebesar $0,021 < 0,05$ dengan nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,567. Besar nilai e Square yang terdapat pada tabel model Summary adalah sebesar 0,482, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X1, X2 dan X3 adalah 48,2 % sementara sisa nya 51,8% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian. Dengan demikian diperoleh diagram jalur mode struktur I sebagai berikut:

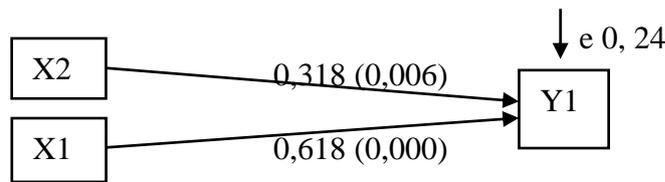


Gambar 5
Diagram Jalur Mode Struktur I

Analisis koefisien Jalur Mode II

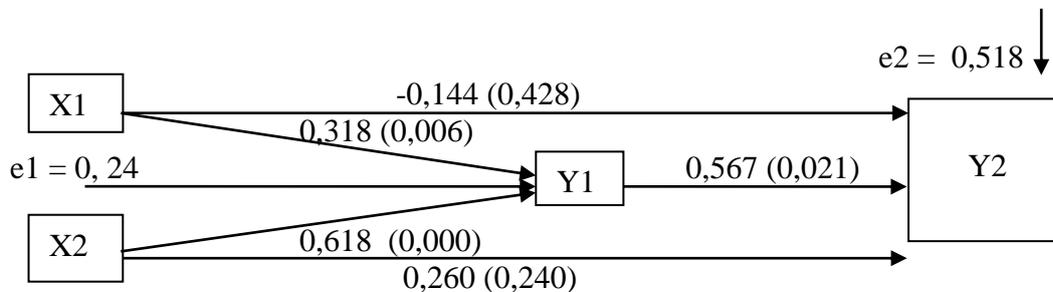
Mengacu pada output regresi mode II pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel $X1 = 0,006 < 0,05$ dan $X2 = ,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi mode II, yakni variabel $X1$ berpengaruh signifikan terhadap $Y1$ dengan *Standardized Coefficients* sebesar 0,318 dan variabel $X2$ juga berpengaruh signifikan terhadap $Y1$ dengan *Standardized Coefficients* sebesar 0,618. Besar nilai e Square yang terdapat pada tabel model Summary adalah sebesar 0,760, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh $X1$ dan $X2$ terhadap $Y1$ adalah 76 % sementara sisanya 24% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur mode struktur II sebagai berikut:



Gambar 6
Diagram Jalur Mode Struktur II

Dari hasil analisis koefisien jalur model I dan II dapat disimpulkan:



Gambar 7
Jalur Model I Dan II

Diketahui bahwa tidak ada pengaruh langsung yang diberikan $X1$ terhadap $Y2$, hal ini terbukti dari nilai signifikannya $0,428 > 0,05$. Sedangkan pengaruh tidak langsung $X1$ melalui $Y1$ terhadap $Y2$ adalah perkalian antara nilai beta $X1$ terhadap $Y1$ dengan Nilai beta $Y1$ terhadap $Y2$ yaitu: $0,318 \times 0,567 = 0,180306$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,180306, sementara untuk pengaruh langsung tidak ada. hal ini berarti variabel $Y1$ merupakan variabel intervening dominan, karena mampu menjadi variabel penghubung $X1$ dapat mempengaruhi $Y2$ secara utuh. hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung $X1$ melalui $Y1$ mempunyai pengaruh terhadap $Y2$ sebesar 0,180306.

Dan diketahui bahwa tidak ada pengaruh langsung yang diberikan $X2$ terhadap $Y2$, hal ini terbukti dari nilai signifikannya $0,618 > 0,05$. Sedangkan pengaruh tidak langsung $X2$ melalui $Y1$ terhadap $Y2$ adalah perkalian antara nilai beta $X1$ terhadap $Y1$ dengan Nilai beta $Y1$ terhadap $Y2$ yaitu: $0,618 \times 0,567 = 0,350406$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,350406, sementara untuk pengaruh

langsung tidak ada. hal ini bearti varaibel Y1 merupakan varaibel intervening dominan, karena mampu menjadi variabel penghubung X2 dapat mempengaruhi Y2 secara utuh. hasil ini menunjukan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y1 mempunyai pengaruh terhadap Y2 sebesar 0,350406.

Tabel 7
Hasil uji F (1)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	872,942	2	436,471	63,291	,000 ^b
	Residual	275,849	40	6,896		
	Total	1148,791	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Oganisasi, Iklim Organisasi

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Tabel 8
Hasil uji F (2)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585,941	3	195,314	12,106	,000 ^b
	Residual	629,221	39	16,134		
	Total	1215,163	42			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Komunikasi Oganisasi

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Berdasarkan uji F 1 dan 2 didapatkan nilai F sebesar 63,291 dan 12,106 dengan tingkat signifikansi 0,000^b dan 0,000^b. Pada uji F 1 nilai signifikansi 0,000^b lebih kecil dari 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang bearti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara iklim organisasi dan komunkasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan diperoleh pula H_0 diterima dan Pada uji F 2 dengan nilai signifikansi 0,000^b lebih kecil dari 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara iklim organisasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komunikasi organisasi diperoleh H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen, (Ghozali, Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. 2016). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah nilai Adjusted R Square. Berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Determinasi (1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,748	2,626

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Oganisasi, Iklim Organisasi

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Tabel 10
Uji Determinasi (2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,442	4,017

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi

Sumber: hasil pengolahan SPSS 21,0 windows evaluation version

Nilai koefisien determinasi pada regresi pertama sebesar 0,748, artinya besar variasi kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel iklim organisasi (X1), komunikasi organisasi (X2), dengan nilai sebesar 74,8%, sedangkan sisanya sebesar 25,2 % (100% - 74,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi pada regresi kedua sebesar 0,442, artinya besar variasi komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh variabel iklim organisasi (X1), komunikasi oganisasi (X2) dan Kepuasan kerja (Y1) sedangkan sisanya sebesar 55,8 % (100% - 44,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana tingkat signifikan lebih besar dari *Alpha* yaitu nilai signifikasi ($0,006 < 0,05$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwasannya iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BHB Padang.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana tingkat signifikan lebih besar dari *Alpha* yaitu nilai signifikasi ($0,000 < 0,05$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwasannya komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap. kepuasan kerja karyawan pada PT. BHB Padang.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja berpengaruh teradap komitmen organisasi. Dimana tingkat signifikan lebih besar dari *Alpha* yaitu nilai signifikasi ($0,021 < 0,05$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen oganisasi karyawan pada PT. BHB Padang.

Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dimana tingkat signifikan lebih besar dari *Alpha* yaitu nilai signifikasi ($0,428 > 0,05$). Maka diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menyatakan bahwasannya iklim organisasi tidak

berpengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. BHB Padang.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dimana tingkat signifikan lebih besar dari *Alpha* yaitu nilai signifikansi ($,240 > 0,05$). Maka diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menyatakan bahwasannya komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang.

Pengaruh Iklim Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Iklim organisasi melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dimana tingkat signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan lebih kecil dari *Alpha* yaitu nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan tingkat signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi lebih kecil dari *Alpha* yaitu nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwasannya iklim organisasi melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dimana tingkat signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan lebih kecil dari *Alpha* yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan tingkat signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi lebih kecil dari *Alpha* yaitu nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwasannya komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BHB Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BHB Padang. Dan semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BHB Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BHB Padang. Dan semakin tinggi komunikasi organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. BHB Padang. Dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi.
4. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. BHB Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim

organisasi tidak mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BHB Padang.

5. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. BHB Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi tidak mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang.
6. Iklim organisasi melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi melalui kepuasan kerja karyawan mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang. Dan semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.
7. Komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja karyawan mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang. Dan semakin tinggi komunikasi organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih atas dukungan materil maupun non materil yang diucapkan sebesarnya kepada:

1. Bapak H. Herman Nawas Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
2. Bapak H. Elfiswandi Dan Fadila Hayatun Nufus yang telah membantu mensukseskan dan menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Raddaha, A. H. A., & Froelicher, E. S. (1879). *Jordanian nurses ' job satisfaction and intention to quit*. 216–231. <https://doi.org/10.1108/17511871211247651>
- Anshari, H., & Amin, M. J. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 2(3), 397-409.
- Deskriptif, S., Soft, M., Pada, S., Di, M., Bandung, P., Study, D., ... Ariyani, E. D. (2010). *BANDUNG Emma Dwi Ariyani Unit Sosio Manufaktur, Politeknik Manufaktur Negeri Bandung, Jl. Kanayakan No.21 Bandung*. (21).
- Budiningsih, S., Warso, M. M., & Yulianeu, Y. (2017). Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY. *Journal of Management*, 3(3).
- Febrianto, A., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV. Duta Karya Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*, 3(1), 76-83.

- Hasan, S. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. Angkasa pura i (persero) bandara internasional sultan aji muhammad sulaiman (sams) sepinggan balikpapan. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134-145.
- Huang, W. R., & Su, C. H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42-52.
- Jusoh, M., Simun, M., & Choy Chong, S. (2011). Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates: Roles of graduates, higher learning institutions and employers. *Education+ Training*, 53(6), 515-530.
- Kiswari, Y., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada PT. Berkah Illahi Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Ungaran Sari Garments III Pringapus Unit Pringapus III Departemen Sewing Assembly Line. *Journal of Management*, 2(2).
- Nugroho, R. A., & Hartono, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 23(2).
- Prabowo, N. S., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Engagement Employee Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ara Shoes Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Saryanto, S., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Shobirin, M., Minarsih, M. M., & Fathoni, A. (2016). Analisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan pt. Pt. Bank btpn mitra usaha rakyat area semarang1. *Journal of Management*, 2(2).
- Shodiqin, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bmt Di Kabupaten Jepara (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.