

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia (Nurchaya & Majapahit, 2018; Vinatra, 2023). UMKM telah memainkan peran penting dalam menyokong perekonomian nasional sejak lama. UMKM berkontribusi dalam menekan angka pengangguran (Ilmi, 2021; Wibawa & Anggitaria, 2020) dan menciptakan lapangan kerja (Sofyan, 2017). Lapangan kerja yang tercipta menyerap tenaga kerja, terutama angkatan kerja tidak terdidik atau berpendidikan rendah dan kurang terampil (Budiman & Herkulana, 2021).

pada tahun 2023, jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) mencapai 66 juta jiwa, sehingga berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar, yakni sekitar 117 juta (97 %) dari total angkatan kerja Indonesia. Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia menyumbang sekitar 61 % dari pendapatan Domestik Bruto atau berkisar Rp. 9,580 triliun (Data kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah). Berdasarkan data, setiap tahunnya laju pertumbuhan jumlah UMKM di Indonesia terus bertambah dari tahun 2018-2023.

Tabel 1.1 Data UMKM 2018-2023

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah Umkm (juta)	64.19	65.47	64	65.46	65	66
Pertumbuhan (%)	1.98 %	1.98 %	-2.24 %	2.28 %	-0,70 %	1,52 %

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber

Salah satu sektor UMKM yang secara signifikan meningkatkan



perekonomian Indonesia yaitu UMKM sektor kuliner. Pelaku UMKM di bidang kuliner merupakan salah satu kelompok usaha yang mampu bertahan dalam masa transisi, tidak mengenal waktu, abadi dan alhasil usaha ini selalu eksis di semua tempat dan lapisan masyarakat. UMKM sektor kuliner terus berkembang pesat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, seperti meningkatnya tren makan diluar rumah, pertumbuhan layanan pesan antar makanan, serta inovasi dan kreativitas dalam menciptakan menu baru yang menarik minat konsumen. Usaha makanan dan minuman merupakan kontributor terbesar industri pengolahan non-migas yang menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Pada triwulan pertama tahun 2024, struktur PDB industri pengolahan non migas didominasi oleh industri makanan dan minuman yang berperan sebesar 39,91%, atau 6,47% dari total PDB Nasional. UKM makanan di Indonesia mencapai 1.7 juta unit dan menyerap 3,6 juta tenaga kerja. (CNBC Indonesia, 2024). Sektor kuliner saat ini berkembang paling cepat dibandingkan dengan sektor lainnya dan merupakan sektor yang cukup menjanjikan dalam menumbuhkembangkan perekonomian suatu wilayah. Mengacu kepada data tersebut, Namun UMKM sektor kuliner juga dihadapkan dengan berbagai tantangan dan persaingan yang ketat dalam mengembangkan bisnis mereka, seperti masalah dalam manajemen keuangan, persaingan yang ketat dan perubahan tren pasar (Bismala, 2018).



Sebagai salah satu kota besar di Indonesia, khususnya di Kawasan Timur Indonesia dan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar telah mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat. Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

(UMKM) memainkan peran sentral sebagai pusat kegiatan ekonomi karena kemampuannya menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan mendorong peningkatan investasi. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah UMKM di Makassar tumbuh secara signifikan, melampaui rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional yang sebesar 5,31%. Menurut data Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar, pada tahun 2022, jumlah pelaku UMKM mencapai...Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah UMKM di Kota Makassar mengalami pertumbuhan yang signifikan, dengan capaian pertumbuhan diatas rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5,31 %. Data dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar mencatat bahwa pada tahun 2022 jumlah pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah berjumlah 18.815 dibandingkan tahun 2021 yang berjumlah 13.277 yang tersebar di 15 kecamatan. Berdasarkan dari laporan Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar pada tahun 2023 setidaknya kini ada kurang lebih sebanyak 19.000 UMKM yang tercatat di database dan diproyeksikan meningkat menjadi 25 ribu sebagian besar didominasi oleh sektor kuliner mencapai 5.000 pelaku usaha. Berikut pada data Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar, jumlah UMKM yang bergerak pada beragam sektor tahun 2023

Tabel 1.2 UMKM berdasarkan jenis UMKM Kota Makassar tahun 2024

No	Jenis UMKM	Jumlah UMKM
1	Campuran/Kelontongan	13780
2	Kuliner	9748
3	Fashion	2947
4	Jasa	2212
5	Otomotif	806

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar (diolah)

ata tersebut menunjukkan bahwa jenis UMKM yang mendominasi di Kota



Makassar yakni campuran/kelontongan dengan jumlah 13,780 kemudian di susul oleh sektor kuliner sebanyak 9.748 selanjutnya bidang fashion 2.947. UMKM di kota Makassar berhasil mencatat pertumbuhan yang sangat baik di berbagai sektor hal ini membuktikan bahwa peran Usaha Kecil Menengah terhadap pertumbuhan perekonomian di Kota Makassar membuktikan peran vitalnya dalam perekonomian kota dan sektor kuliner adalah salah satu jenis UMKM yang berkembang pesat setiap tahunnya. Berdasarkan data, sektor kuliner UMKM memberikan kontribusi sekitar 41 % dengan jumlah UMKM sebanyak 3. 229 pada tahun 2022, Berdasarkan dari laporan Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar pada tahun 2023 setidaknya kini ada kurang lebih sebanyak 19.000 UMKM yang tercatat di database dan diproyeksikan meningkat menjadi 25 ribu sebagian besar didominasi oleh sektor kuliner mencapai 5.000 pelaku usaha dan meningkat mencapai 9. 748 pada tahun 2024. Sebagai Kota metropolitan, Makassar memiliki kekayaan kuliner yang beragam, mencerminkan keragaman budaya dan etnis di Kota ini, hal ini membuka peluang besar bagi pertumbuhan UMKM di sektor kuliner. Meskipun memiliki potensi besar, UMKM kuliner di Kota Makassar tidak luput dari berbagai tantangan, salah satunya yang kerap menjadi ganjalan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki struktur dan sistem SDM yang mapan, UMKM seringkali menghadapi keterbatasan dalam aspek ini, yang secara langsung berdampak pada kinerja dan



utan bisnis.

erbeda dengan perusahaan besar yang memiliki struktur dan sistem sumber
usia (SDM) yang mapan, UMKM sering menghadapi keterbatasan dalam

pengelolaan SDM. Keterbatasan ini berdampak langsung pada kinerja dan keberlanjutan bisnis.

Saat ini, UMKM kuliner di Kota Makassar menghadapi persaingan yang ketat dari banyaknya pendatang baru dan restoran besar. Untuk dapat bertahan, UMKM di sektor ini perlu memiliki keunggulan kompetitif yang unik. Setiap organisasi berupaya mengoptimalkan penggunaan sumber daya baik finansial, fisik, SDM, maupun teknologi dan sistem untuk menghasilkan produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan pasar (Simamora, 1993).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial dan penggerak utama operasional. Keberhasilan suatu UMKM dalam mencapai target dan memberikan pelayanan optimal sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Pengelolaan dan pemanfaatan SDM secara optimal adalah keharusan bagi setiap organisasi. Namun, mengelola SDM bukan tanpa tantangan, terutama dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten dan beradaptasi dengan perubahan. Meskipun SDM adalah aset berharga, banyak organisasi menghadapi kesulitan dalam merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Tantangan ini menghambat upaya untuk menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif yang kuat

Di sektor UMKM kuliner, yang seringkali beroperasi dengan sumber daya terbatas, mempertahankan karyawan yang terampil dan termotivasi menjadi tantangan

ini berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepercayaan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul ketika kebutuhan seperti pekerjaan yang sesuai,



rekan kerja yang menyenangkan, pendapatan yang adil, dan kepemimpinan yang baik terpenuhi. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif, sementara yang tidak puas akan bersikap sebaliknya.

Menurut Bhastary (2020), kepuasan kerja adalah sebuah sikap, perilaku, dan visi pribadi. Sifatnya yang individual membuat tingkat kepuasan bervariasi. Kepuasan ini berfungsi sebagai motivasi, mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Kinerja yang meningkat menghasilkan imbalan finansial dan penghargaan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan. Pada akhirnya, kepuasan kerja memicu komitmen dan rasa keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari observasi awal yang dilakukan peneliti kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner di tiga kecamatan di Kota Makassar: Rappocini, Tamalanrea, dan Tamalate. Berdasarkan observasi ini, ditemukan beberapa isu menarik yang muncul. Dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner di tiga kecamatan (Rappocini, Tamalanrea, dan Tamalate) di Kota Makassar dipengaruhi oleh beberapa isu signifikan. Salah satu isu utama adalah persaingan yang intens di antara UMKM. Para pelaku usaha berupaya untuk memasarkan produknya melalui promosi online dan penawaran langsung, yang menciptakan dinamika pasar kompetitif dan fluktuatif. Persaingan ini berdampak langsung pada volume penjualan, yang pada akhirnya menimbulkan tekanan kerja pada



l.

tuntutan untuk terus meningkatkan strategi penjualan dan promosi seringkali kan kepada karyawan dalam bentuk target penjualan atau tuntutan efisiensi.

Situasi ini tidak hanya meningkatkan beban kerja dan jam kerja, tetapi juga berpotensi memicu stres dan tekanan mental pada karyawan. Selain itu, fluktuasi pasar dapat menyebabkan ketidakstabilan pendapatan, khususnya bagi mereka yang mengandalkan komisi atau bonus penjualan. Kondisi-kondisi ini secara kolektif berpotensi menurunkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan.

Masalah kepuasan kerja yang teridentifikasi dari observasi ini memiliki kaitan langsung dengan tingkat perputaran karyawan (turnover rate). Turnover karyawan adalah salah satu indikator utama dari keterbatasan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di UMKM. Fenomena ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan mendorong mereka untuk meninggalkan UMKM. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih konkret mengenai dampak dari isu-isu tersebut, Tabel 1.3 menyajikan data perputaran karyawan dari beberapa UMKM kuliner di tiga kecamatan di Makassar. Data ini akan berfungsi sebagai bukti empiris yang mengukur sejauh mana ketidakpuasan kerja yang diakibatkan oleh persaingan tersebut berujung pada perputaran karyawan. Tabel 1.3 data perputaran karyawan (turnover rate) berdasarkan kecamatan

Kecamatan	Nama UMKM	Jumlah karyawan (jan 2024)	Karyawan yang mengundurkan diri (jan 2024-2025)	Tingkat perputaran karyawan	Rata-rata masa kerja karyawan
Bonnocini	Rumah makan nyoto	12	3	25.0 %	< 1 tahun
	Warung seafood	8	3	37.5 %	< 9 bulan



	mas yoyo				
Tamalanrea	Rumah makan kota daeng	7	4	57.1 %	<1 tahun
	Kini kuliner	15	3	46.7 %	< 5 bulan
Panakukang	Mbak daeng pengayoman	10	3	33.3 %	< 3 bulan

Sumber: Hasil survei awal UMKM bidang kuliner di kota makassar perkecamatan

Berdasarkan data perputaran karyawan (turnover rate) pada tabel diatas, terlihat jelas mengindikasikan adanya masalah retensi yang signifikan, dan hal ini dapat dilihat sebagai akibat langsung dari rendahnya kepuasan kerja para karyawan. angka perputaran yang terjadi di UMKM tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan kondisi kerja yang ada, sehingga mereka memilih untuk berhenti.

Kepuasan kerja yang rendah ini, pada gilirannya, dapat memicu turunnya komitmen kerja. Ketika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan, mereka cenderung tidak memiliki ikatan emosional atau loyalitas yang kuat terhadap pekerjaannya. Situasi ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi (baik intrinsik maupun ekstrinsik) dan budaya kerja yang tidak mendukung, seperti lingkungan yang tidak sehat, beban kerja berlebih, atau kurangnya apresiasi.

Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2000), kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki hubungan yang sangat erat dengan sejumlah variabel penting pada karyawan.

variabel ini mencakup perputaran karyawan (*turnover*), tingkat ketidakhadiran ;), usia, jenis pekerjaan, dan ukuran organisasi tempat karyawan bekerja. ini



menegaskan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan perputaran karyawan. Jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kemungkinan besar mereka akan memiliki tingkat perputaran (turnover) yang rendah, dan sebaliknya. Sejalan dengan ini, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat perputaran yang tinggi. Hal ini berarti kepuasan kerja berfungsi sebagai indikator kunci. Ketika karyawan merasa dihargai, diberikan kesempatan untuk berkembang, dan berada di lingkungan kerja yang positif, mereka akan merasa puas. Kepuasan ini pada akhirnya akan mendorong mereka untuk tetap setia pada UMKM, yang secara langsung mengurangi angka perputaran karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan karyawan mencari peluang lain dan meninggalkan UMKM, sehingga meningkatkan tingkat perputaran.

Dalam konteks penelitian peneliti, komitmen kerja berperan sebagai variabel intervening. Artinya, motivasi dan budaya kerja akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen kerja. Komitmen kerja yang kuat inilah yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat perputaran karyawan. Dengan demikian, data perputaran karyawan yang ada menjadi bukti empiris yang kuat bahwa ada masalah pada mata rantai ini, yang berawal dari kepuasan kerja yang rendah, yang kemudian menyebabkan komitmen kerja yang lemah, hingga akhirnya berujung pada tingginya perputaran karyawan



al ini diperkuat oleh hasil wawancara singkat yang dilakukan terhadap karyawan sebagai bagian dari observasi awal. Wawancara tersebut kapkan bahwa lima dari delapan karyawan cenderung menunjukkan

ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka, sementara hanya empat orang yang menyatakan puas. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan nyata terkait kepuasan kerja yang perlu diteliti lebih lanjut di sektor ini.

Alasan yang diberikan oleh 4 orang responden yang cenderung tidak puas sangat bervariasi. Beberapa di antaranya mengeluhkan beban kerja dan jam kerja sebanding dengan kompensasi / bonus yang mereka terima. Mereka merasa bahwa upaya dan waktu yang dicurahkan belum sesuai dengan imbalan finansial. Selain itu, kurangnya kesempatan untuk berkembang atau jenjang karir yang kurang jelas juga menjadi poin ketidakpuasan karyawan, Faktor penting lainnya adalah minimnya apresiasi dari pemilik UMKM atas usaha dan kontribusi mereka, membuat mereka merasa kurang dihargai meskipun telah bekerja keras. Hal ini sejalan teori menurut Sholly (2024), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beragam faktor, termasuk gaji, hubungan antar karyawan, kondisi kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan ini meningkat ketika karyawan merasa dihargai atas kinerja mereka. Perasaan dihargai tersebut dapat mendorong karyawan untuk memiliki komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya menimbulkan rasa keterlibatan dan kemauan untuk berusaha demi mencapai tujuan usaha.

Sementara itu, 5 orang responden yang menyatakan puas memiliki alasan yang berbeda. Kepuasan mereka muncul dari interaksi sosial yang positif dengan rekan kerjanya rasa kekeluargaan di lingkungan kerja. Mereka merasa bahwa tim mampu meringankan beban pekerjaan dan menciptakan suasana yang menyenangkan. Selain itu, ada juga yang merasa puas karena pekerjaan tersebut



memberikan kesempatan untuk menafkahi keluarga, di mana tanggung jawab personal terhadap keluarga menjadi pendorong utama untuk tetap bertahan dan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, terlepas dari tantangan yang ada.

Secara keseluruhan, fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun beberapa karyawan UMKM kuliner mampu menemukan kepuasan melalui faktor internal dan sosial, masih terdapat tantangan signifikan dalam pengelolaan karyawan yang memicu ketidakpuasan pada sejumlah individu. Beban kerja, kompensasi, peluang pengembangan, dan apresiasi menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian. Hal ini menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di sektor UMKM kuliner dan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami akar masalah ketidakpuasan serta cara meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan demi keberlanjutan usaha

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti menduga bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan budaya kerja. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari sejauh mana harapan dan kebutuhan karyawan yang terpenuhi dalam lingkungan kerja, yang mencakup seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Harjoyo (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang



lut faktor fisik dan psikologi. Adanya perilaku yang baik dan positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan. Hal tersebut dapat menjadikan

karyawan mempunyai komitmen yang menimbulkan rasa keterlibatan dan kesediaan diri untuk berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ketika karyawan UMKM merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan memiliki komitmen kerja yang lebih kuat yang akan mendorong pertumbuhan bisnis.

Menurut Jones & George, (dalam Pie Yu Lin, 2007) Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan tujuan perilaku seseorang dalam organisasi, intensitas usaha seseorang, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi masalah. Dari definisi tersebut bisa dikatakan motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersemangat dan tekun dalam bekerja. Dorongan ini berasal dari dalam diri (psikologis) dan memengaruhi tujuan perilaku, Motivasi membantu karyawan menentukan apa yang ingin mereka capai dalam pekerjaan mereka. Motivasi memengaruhi seberapa keras seseorang bekerja. Karyawan yang termotivasi akan berusaha lebih keras. Motivasi membantu karyawan untuk tetap gigih dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tekanan kerja merupakan realitas yang di hadapi oleh beberapa karyawan yang bekerja pada UMKM kuliner namun faktor dukungan tim dan tanggung jawab keluarga mampu mempertahankan tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya,

mereka akan bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. a, orang yang kurang tertarik dengan pekerjaannya atau kurang memiliki kerja yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil



yang dihasilkan juga akan kurang maksimal. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja, serta dapat mengurangi tingkat turnover (angka pengunduran diri karyawan) di UMKM. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022), Ningrum Rahayu (2020), Ningrum & Karti (2020), dan Andriyani & Dewi (2020) dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pengelola usaha untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Selain dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja karyawan juga diduga dipengaruhi oleh budaya kerja. Menurut Schein (2019) secara esensial, budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk cara kerja karyawan dalam suatu organisasi. Suatu budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dimana karyawan merasa dihargai, didukung, dan dipahami. Hal ini, pada gilirannya, akan memotivasi karyawan untuk lebih berdedikasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Dapat diberikan contoh bahwa budaya yang



akan kerja sama, penghargaan terhadap prestasi, dan komunikasi yang terbuka membantu karyawan merasa menjadi bagian dari tim dan terhubung dengan organisasi. Hal ini menguatkan dugaan bahwa budaya kerja memainkan peranan

penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan UMKM sektor kuliner, Budaya kerja yang kuat yang menekankan pada kebersamaan tim dan tanggung jawab dapat menjadi faktor pelindung bagi karyawan dalam menghadapi tantangan. Menurut Ramlal (2020) karyawan yang puas dengan budaya organisasi akan lebih mendapatkan kepuasan dengan pekerjaannya, yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi. Pada korelasi variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja, didapati beberapa temuan penelitian sebelumnya yang menggambarkan adanya keterhubungan keduanya, penelitian yang dilakukan oleh Norawati dkk. (2022), Pambudi & Santoso (2020) mengatakan budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik budaya kerja terbukti akan semakin memberikan dampak yang baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disamping mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi dan budaya kerja juga dapat mempengaruhi komitmen kerja, Karyawan yang memiliki komitmen dapat diartikan sebagai kemampuan atau kemauan yang telah ada dalam diri karyawan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dan menjadikan prioritas dan tujuan organisasi. Dalam hal ini Komitmen karyawan, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen karyawan adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Jika seorang



1 mampu berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka
1 tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam
i karena komitmen kerja seorang karyawan tidak muncul begitu saja

dalam diri karyawan, Dalam proses motivasi kerja terhadap karyawan, aspek komitmen karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, kondisi organisasi akan stabil karena karyawan yang berkualitas tetap bekerja dengan baik dalam mengembangkan bisnis. Kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen kerja dalam suatu bisnis sehingga kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen kerja di dalam suatu organisasi.

Menurut Hartawan et al., (2021) Budaya kerja. sudah lama dikenal, tetapi belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan Budaya. Oleh karena budaya tersebut dikaitkan dengan mutu/kualitas kerja, hal tersebut dinamakan Budaya Kerja. Untuk mencapai tingkat komitmen kerja, maka budaya kerja perlu di upayakan di dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mery Dkk (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja seseorang semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian

et al., 2023; Basyid, 2024; Goni et al., 2021; Rizal et al., 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh bersifat positif signifikan terhadap komitmen karyawan.



Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Andrian (2024) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Syarifuddin, dkk (2019) juga menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Heylin Idelia & Nety Kumalasari (2020) juga mengemukakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. penelitian Fitriani dkk. (2020) yang juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai perantara antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ardila & Bambang (2022) yang berjudul pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja tenaga medis terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti komitmen organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Dalam konteks persaingan bisnis yang ketat, fenomena yang terjadi pada karyawan UMKM sektor kuliner yang ada di Kota Makassar mengindikasikan adanya permasalahan mendasar terkait faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan budaya



terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM kuliner di Kota Makassar, mempertimbangkan peran komitmen kerja sebagai variabel intervening dan memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi pengelolaan Sumber Daya

Manusia yang lebih efektif di sektor UMKM sektor kuliner sehingga dapat mempertahankan keberlangsungan usaha.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti ingin mengetahui lebih dalam lagi mengenai **“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Kuliner Kota Makassar”**

2.1. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar?
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar?
5. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar?
6. Bagaimana komitmen kerja mengintervensi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar?
7. Bagaimana komitmen kerja mengintervensi pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar?



n Penelitian

ntuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

UMKM kuliner Kota Makassar.

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar.
6. Untuk menganalisis peran komitmen kerja sebagai variabel intervening dalam pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar.
7. Untuk menganalisis peran komitmen kerja sebagai variabel intervening dalam pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM kuliner Kota Makassar.

4.1. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memperdalam pemahaman teori motivasi, budaya kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja khususnya dalam konteks UMKM kuliner serta menambah literatur ilmiah dalam sektor ini.

! Manfaat Praktis



a. Bagi pemilik UMKM

Hasil penelitian ini khususnya bagi pemilik UMKM kuliner Kota Makassar kecamatan Rappoccini, Tamalanrea dan Panakukang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang konkret untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan melalui pengelolaan motivasi dan budaya kerja yang lebih baik, yang diharapkan dapat berdampak positif pada retensi, produktivitas dan kinerja bisnis.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik serupa atau topik lain yang terkait dengan manajemen SDM di sektor UMKM kuliner Kota Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah/UMKM

Secara umum, UMKM merujuk pada usaha mikro, kecil, dan menengah. UMKM adalah bisnis produktif yang dibentuk oleh individu, kelompok, rumah tangga, atau badan usaha kecil yang memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. UMKM dapat disimpulkan sebagai kegiatan bisnis yang dikelola masyarakat dari semua kalangan (Amartha, 2024). Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021, kriteria UMKM dipisahkan menjadi tiga kategori yaitu usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah. Berikut adalah penjelasan UMKM sesuai dengan peraturan pemerintah: 1). Usaha Mikro: Usaha produktif milik orang perorangan / badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah. 2). Usaha Kecil. Usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil. 3). Usaha Menengah. Usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau

bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Menengah dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan.



2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak dan kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, kata "*movere*" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan '*motivation*' yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, secara harfiah motivasi dipahami dengan pemberian motif. Karyawan bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut berarti dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya.

Menurut Pandi Afandi (2021) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Begitupun hal yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) bahwa motivasi adalah pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional fokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2018).



Menurut Maruli (2020) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri; yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku

untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Kemudian menurut Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan sehingga aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik.

2.2.2. Teori - Teori Motivasi Kerja

Untuk memahami hakikat dan potensi manusia, para ahli telah mengembangkan berbagai teori motivasi. Teori-teori ini dikelompokkan oleh Landy dan Becker ke dalam lima kategori: teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, dan teori penetapan sasaran.

1. Teori Motivasi Abraham Maslow (1943). Abraham Maslow (1943) dalam buku *Motivation and Personality* mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.

lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow mulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.



Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Teori motivasi kebutuhan Maslow mengungkapkan bahwa manusia memiliki berbagai kebutuhan yang muncul bergantung pada prioritas individual mereka. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan tersebut ke dalam lima tingkatan, yang dikenal sebagai "*the five hierarchy of needs*", yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), merupakan kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat terendah atau paling dasar, antara lain: kebutuhan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety and security needs*), merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan manusia untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan penghargaan diri (*Esteem or status needs*), yaitu kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori Dua Faktor Herzberg (1966).

Menurut Herzberg (1966) dalam buku *The motivation to work* ada dua jenis



faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah prestasi(achievement), pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

- a. Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa juga disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfied*). Termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).
- b. Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).



kebutuhan untuk dapat mempengaruhi orang lain.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam motivasi (Hasibuan, 1990) yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong anggota adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
 - b. Hal-hal yang mengecewakan anggota adalah terutama pada faktor yang bersifat kiasan saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
 - c. Anggota akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.
3. Douglas McGregor mengemukakan dalam buku Organisasi Dan Motivasi karya Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan, dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positif). Menurut teori X, empat pengandaian yang dipegang manajerkaryawan secara inheren tertanam dalam dirinya :
- a. Karyawan tidak menyukai kerja
 - b. Karyawan mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
 - c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.



Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua factor yang dikaitkan dengan kerja.

ontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia ada empat

teori Y :

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata rata orang akan menerima tanggung jawab.

2.2.3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2021) sebagai berikut, yaitu :

1. Kebutuhan Hidup. Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.
2. Kebutuhan Masa Kerja. Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
3. Kebutuhan Harga Diri. Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja. Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Indikator Motivasi Kerja



Menurut Hasibuan (2020) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik, Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan. Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.
3. Kebutuhan Sosial, Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya, Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian yang telah ia raih.



aya Kerja

Definisi Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta "Buddhyah" yang berarti akal. Budaya adalah segala hal yang berkaitan dengan akal, serta daya dari budi. Menurut KBBI, budaya adalah pikiran, akal budi, hasil, adat istiadat, atau sesuatu yang sulit diubah. Secara umum, budaya adalah gaya hidup yang berkembang dalam suatu kelompok atau masyarakat, diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya juga mencakup keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi yang dishare oleh sebuah kelompok sosial. Budaya adalah kebiasaan yang baik yang mempengaruhi perilaku seseorang. (Purwaningsari, Titie. Juniarti, Atty T. & Affandi, 2022). Menurut KBBI, kerja adalah kegiatan untuk melakukan sesuatu dan mencari nafkah. Menurut Wiltshire (2016) pekerjaan adalah suatu kegiatan sosial dimana individu atau kelompoknya menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, dan terkadang mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkan imbalan tetapi dengan rasa kewajiban pada orang lain. budaya kerja dapat disimpulkan sebagai pola pikir, nilai-nilai, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh sekelompok orang dalam lingkungan kerja, yang memengaruhi cara mereka bertindak, berinteraksi, dan menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Syawitri et al., (2022), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup, yang mencakup nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan serta kekuatan pendorong bagi individu atau kelompok dalam berperilaku.



kerja ini tercermin dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan yang diwujudkan dalam aktivitas "kerja" dan "bekerja." Dengan kata lain, kerja merupakan cerminan dari identitas suatu kelompok masyarakat atau

organisasi, yang membedakannya dari kelompok lain. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja sangat penting dalam membentuk karakter dan etos kerja individu, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan Novita (2022) menambahkan bahwa budaya kerja secara umum dapat dipahami sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Pikiran dasar ini berfungsi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama antar individu dalam kelompok tersebut. Dengan kata lain, budaya kerja bukan hanya sekedar norma atau nilai, tetapi juga merupakan landasan berpikir yang memandu individu dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal.

Menurut Lambey et al., (2020) budaya kerja merupakan komitmen organisasi terhadap upaya membangun sumber daya manusia, hasil kerja, dan prosedur kerja. budaya kerja organisasi menggambarkan suasana atau konsep yang mengatur kepercayaan atau perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi. Didukung oleh Kaesang et.al., (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat karyawan karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku.



erdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu

kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja

2.5.2. Teori Dimensi Budaya Hofstede's (*Cultural Dimensions Theory*)

Menurut Hofstede (2005) lewat 5 *Dimension of Culture*, budaya merupakan elemen – elemen struktural yang tercipta dan dapat mempengaruhi kuatnya berperilaku dalam suatu organisasi, 5 dimensi budaya organisasi tersebut diantaranya:

1. *Power Distance* (Jarak Kekuasaan) Merupakan penerimaan kekuasaan oleh seluruh anggota (karyawan) dalam suatu organisasi, dimana mereka mengharapkan adanya penyamarataan atas pendistribusian kekuasaan tersebut terhadap seluruh posisi dan jabatan.
2. *Individualism vs Collectivism* (Individualis vs Kolektivitas) Individualistis adalah suatu kecenderungan perilaku dimana seseorang lebih suka bertindak secara individual dari pada kelompok dan diharapkan dapat membela diri sendiri serta fokus terhadap kepentingan pribadinya. Sementara kolektivitas adalah perilaku seseorang yang menyatakan dirinya sebagai suatu anggota dalam sebuah kelompok, mementingkan kerjasama, kepentingan dan perlindungan seluruh anggota kelompok.
3. *Uncertainty Avoidance* (Penghindaran Ketidakpastian). Dimensi dimana anggota merasa tidak nyaman karena mendapatkan ketidakpastian atas berlangsung dan masa depan organisasinya. Dimensi ini akan menciptakan suatu reaksi dimana anggota memilih untuk mencoba mengontrol masa depan atau membiarkannya.



4. *Long Term vs Short Term Orientation* (Orientasi Jangka Panjang atau Jangka Pendek). Fokus dan nilai-nilai budaya yang bersangkutan dengan pola pikir masyarakat dapat terbentuk dari orientasi jangka panjang dan orientasi jangka pendek. Anggota dengan orientasi jangka panjang akan mementingkan masa depan sedangkan anggota dengan orientasi jangka pendek akan lebih memikirkan masa lalu dan masa sekarang.
5. *Masculinity vs Femininity* (Maskulin vs Feminim). ini menunjukkan bahwa adanya pembagian dalam peran emosi antar laki-laki dan wanita. Nilai-nilai yang terdapat pada dimensi maskulin adalah nilai ketegasan, daya saing, ambisi, kekuasaan dan materialistik. Sementara dimensi yang terdapat pada feminim adalah nilai yang lebih terarah kepada hubungan dan kualitas hidup

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Gomes (2009) Faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yaitu “*Observed behavioral regularities when people interact*”, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan organisasi yang ada, dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi; *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi, *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya; *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, dan pemegang saham; *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam organisasi, hal-hal apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru agar dapat terasimilasi dengan lingkungan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi atasan dengan bawahan.



bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain; *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi lainnya; *Habits of thinking, mental models, and/or linguistics paradigms*, yaitu adanya suatu kesamaan “frame” yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi; *Shores Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari; *Room Metaphors or Integrating Symbols*, yaitu ide-ide, perasaan dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan, layout ruang kerja dan materi artifact lainnya.

2.3.4. Indikator Budaya Kerja

Indikator untuk mengukur budaya kerja menurut Widodo & Riadi (2020) yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, didalam melakukan pekerjaan. Para karyawan diharapkan untuk menunjukkan analisis, dan memperhatikan detail.
2. Orientasi Hasil. Manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.



orientasi karyawan. Tingkat pengambilan keputusan yang diambil oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang yang ada didalam organisasi.

4. Agresif dalam bekerja, Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif bukannya santai.
5. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status dan kontra pertumbuhan.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, dan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Afandi, 2021).

Rivai dkk (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang



menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Kepuasan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Jufrizen & Pratiwi (2021), adalah keadaan psikis yang menyenangkan karena kebutuhan pekerja terpenuhi. Pandangan ini sejalan dengan Wibowo (2022) yang menekankan kepuasan kerja sebagai tingkat kebahagiaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, serta Sutrisno (2023) yang melihatnya sebagai perasaan bahagia dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya sebatas pemenuhan kebutuhan secara fisik, tetapi juga mencakup dimensi emosional dan mental yang membuat individu merasa senang, nyaman, dan termotivasi dalam menjalankan perannya di tempat kerja.

Robbins (2021) beranggapan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seorang karyawan akan membentuk sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara ketidakpuasan kerja akan memicu sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.



erdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan san kerja adalah perasaan seseorang baik senang atau tidak senang terhadap aannya, yang didasarkan pada kesesuaian antara harapan yang timbul dengan

apa yang diperolehnya yang dapat terlihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

2.4.2. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*). Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*). Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment Theory*). Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*). Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*). Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu



faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*). Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

2.4.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu perlakuan di tempat kerja.



udaya Organisasi (*Organization Culture*) Dalam sebuah organisasi yang

terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Harahap dan khair (2019) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor karyawan. Faktor ini dari kemampuan kecerdesan, kecakapan khusus, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap karyawan dapat berkembang ketika didalam lingkungan kerja terdapat tantangan yang membuat seorang karyawan akan terus berfikir dan menegmbangkan ketrampilannya untuk menemukan solusi dalam tantangan tersebut.
2. Faktor Pekerjaan. Faktor pekerjaan ini meliputi Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja serta lingkungan kerja

2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja.k

Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya



4. Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.5. Komitmen Kerja

2.5.1. Definisi Komitmen Kerja

Menurut Wibowo (2017) Komitmen adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Busro, 2018). Mowday (2018) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Menurutnya, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2018)

Sopiah (2019) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika:

1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
3. Memiliki



- 1 yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Robbins (2015)
- 1 karyawan yakni sejauh mana orang menyesuaikan dengan kelompok serta menjaga anggotanya. keterikatan kuat seorang individu terhadap

organisasinya, yang mendorongnya untuk berpartisipasi aktif, berkontribusi pada tujuan organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut didalam kelompok. Menurut Farla, et.al (2019) menyatakan komitmen karyawan adalah suatu kondisi seorang karyawan yang mempunyai kemauan yang besar untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi menyangkut kebanggaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan ingin menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja sehingga dalam menjalankan tugasnya, karyawan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Mathis (2020) mengemukakan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi yang menuju satu beberapa tujuan organisasi. Ini bukan sekadar loyalitas pasif, melainkan sebuah dorongan aktif yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih. Dengan kata lain, komitmen kerja menjadi jembatan yang menghubungkan aspirasi pribadi karyawan dengan visi misi perusahaan, mendorong mereka untuk bertindak secara proaktif demi keberhasilan bersama.

Berdasarkan definisi tentang komitmen kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya komitmen kerja yaitu tindakan karyawan yang erat kaitannya dengan suatu ambisi yang besar didalam diri karyawan agar terus bertahan untuk menjadi



alam organisasi, juga berkontribusi dalam melaksanakan visi misi dengan rela dan bertanggungjawab, sama hal nya dengan komitmen kerja yang ada dalam lingkup kesetiaan, melainkan lebih kepada ikatan batin diantara

karyawan dengan organisasi tempat bekerja

2.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Widjaya dkk (2021) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu, pengembangan karir, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen.

Ma'rufi dan Anam (2019) ada 3 yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi:

1. Karakteristik Personal. Setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda beda, karakteristik personal mencakup ciri-ciri seperti kepribadian seseorang, usia serta masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan. Yang artinya pembentukan karakter pada diri seorang akan terjadi melalui proses pembelajaran, pengalaman pribadi, kebudayaan, intitusi pendidikan, lingkungan sekitar serta faktor emosi dalam diri individu.
2. Karakteristik Pekerjaan dan Peran. Karakteristik pekerjaan adalah dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dankelangsungan hidup organisasi. Karakteristik pekerjaan juga merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan tersebut dideskripsikan ke dalam lima dimensi yaitu keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, arti gas otonomi dan umpan balik.



arakteristik Struktur Organisasi. Karakteristik struktur organisasi adalah rakter suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada

pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan

2.5.3. Dimensi Komitmen Kerja

Mayer & Allen (1990) mengungkapkan 3 dimensi dasar dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*). Komitmen ini berhubungan dengan besarnya keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain.
2. Komitmen afektif (*Affective commitment*). Hampir sama dengan *continuance commitment*, *affective commitment* berhubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya.
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) Komitmen ini berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu perasaan untuk tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan dari orang lain.

Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Robbin & Judge (2008), tiga dimensi komitmen organisasional, adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen normatif (*normative commitment*): kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.



3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): nilai ekonomi yang dirasakan untuk bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan

organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

2.5.4. Cara Membangun Komitmen Karyawan

Menurut Munandar (2019) menjelaskan bahwa sejumlah cara yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen kerja karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai suatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dan dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. Jadikan komunikasi dua arah di suatu organisasi tanpa memandang rendahnya bawahan.
3. Membangun nilai-nilai yang didasarkan dengan adanya kesamaan.

2.5.5. Aspek – Aspek Komitmen Karyawan

Menurut Steers dan Allen (2019) Komitmen kerja memiliki 3 aspek, yaitu:

1. Identifikasi. Identifikasi merupakan rasa yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap suatu organisasi, yang mana dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau pun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya.



eterlibatan. Keterlibatan atau partisipasi karyawan didalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk memperhatikan adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan bekerja sama baik

dengan pimpinan ataupun sesama rekan kerja. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian yang lengkap dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka juga merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula.

3. Loyalitas. Loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi memiliki makna dimana kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa harus mengharapkan apapun. Indikator Komitmen Kerja.

2.5.6. Indikator Komitmen Kerja

Menurut Busro (2018) komitmen kerja terbagi menjadi 3 indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi: Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi, dan Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Berkelanjutan (*Continue Commitment*) meliputi: Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative commitment*) meliputi: Kemauan bekerja dan Tanggung jawab memajukan organisasi.



2.6. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ningrum Rahayu & Kartini Aprianti (2020)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perum pegadaian salama cabang bima	Metode kuantitatif asosiatif	Dari penelitian terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
2	Norawati (2022)	Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi riau	Metode kuantitatif analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).	Dari penelitian motivasi kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
3	Anwar& Didin Hikmah Perkasa dan Hegar Harini (2023)	Budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Komitmen kerja	metode kuantitatif kausal	Terdapat pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Kepuasan Terhadap Komitmen Kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja (Studi pada Tenaga Administrasi Anggota DPR RI Fraksi PKS)
4	Agussalim, novi yanti & nurul khairat wirda	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan yayasan al falah padang	Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja, adanya pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap komitmen kerja,



				adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja
5	Yeni Mawarni Zebua (2022)	Pengaruh budaya kerja, motivasi dan kejujuran terhadap komitmen karyawan melalui prestasi kerja	Metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS 32.	Budaya kerja, motivasi, dan kejujuran memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. Prestasi kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan
6	Syifa (2021)	pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan pegadaian cabang kayutangi banjarmasin	Penelitian Kuantitatif survey dengan tehnik analisis regresi linear sederhana	variabel budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pegadaian cabang kayutangi Banjarmasin.
7	Maria & Ahmad Anshari (2023)	Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Tehnik analisis regresi linier berganda	penelitian ini menerangkan bahwa Budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
	24)	Pengaruh Budaya Kerja dan Ketaatan Kebijakan Perusahaan terhadap Komitmen	Metode kuantitatif kausalitas Tehnik analisis regresi linier	terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan, terdapat pengaruh



		Kerja pada Karyawan di Pt. Surya Kusuma Group Kabupaten Semarang	berganda	yang signifikan variabel ketaatan kebijakan terhadap komitmen kerja di PT. Surya Kusuma Group
9	Merryana Damaris Polly & Rahmat Laan (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening	Tehnik analisis Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan komitmen berperan dalam memediasi pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan.
10	Heylin Idelia & Nety Kumalasari (2020)	Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung	Metode penelitian deskriptif kuantitatif.	Kesimpulan dari penelitian Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung

