

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PMI Kota Jakarta Utara

Fitriyani^{1*}, Diana Tambunan²

¹Universitas Bina Sarana Indormatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Jalan Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: yaniff2811@gmail.com

Submit: 28-07-2026 | Revisi : 16-08-2026 | Terima : 04-09-2026 | Terbit online: 09-09-2026

Abstrak - Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam mempertahankan keterikatan karyawan dan relawan dalam menjalankan kegiatan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PMI Kota Jakarta Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 50 responden yang terdiri atas karyawan dan relawan PMI Kota Jakarta Utara dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta memiliki kontribusi parsial lebih besar dibandingkan budaya organisasi. Secara simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai R Square sebesar 0,557. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 55,7% variasi komitmen organisasi, sedangkan 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; PMI.

Abstract - Organizational commitment is an important aspect in maintaining the involvement of employees and volunteers in carrying out organizational activities. This study aims to analyze the effect of organizational culture and job satisfaction on organizational commitment at the Indonesian Red Cross (PMI) of North Jakarta City. This study employed a quantitative approach with an associative method. The sample consisted of 50 respondents comprising employees and volunteers of PMI North Jakarta City, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 25. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction also had a positive and significant effect on organizational commitment and contributed more partially than organizational culture. Simultaneously, organizational culture and job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment, with an R Square value of 0.557. This indicates that both variables explain 55.7% of the variation in organizational commitment, while the remaining 44.3% is explained by other factors outside the research model.

Keywords : Organizational Culture; Job Satisfaction; Organizational Commitment; PMI

1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya tidak terlepas dari keterlibatan sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Kondisi tersebut menjadi semakin penting bagi organisasi yang bergerak di bidang sosial dan kemanusiaan karena pelaksanaan kegiatan tidak hanya melibatkan tenaga kerja formal, tetapi juga anggota yang berpartisipasi secara sukarela. Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi sosial dan kemanusiaan yang memiliki tujuan menyalurkan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan, khususnya dalam situasi darurat, bencana alam, maupun konflik (Imelda et al., 2024). Dalam menjalankan aktivitasnya, PMI Kota Jakarta Utara melibatkan karyawan dan relawan dengan karakteristik dan latar belakang yang beragam. Kondisi tersebut menjadikan komitmen organisasi sebagai salah satu aspek penting karena berkaitan dengan keterikatan, loyalitas, serta kesediaan anggota untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan.



Permasalahan mengenai komitmen organisasi terlihat dari tingkat keterlibatan anggota PMI Kota Jakarta Utara yang belum sepenuhnya konsisten. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan Kepala Markas PMI Kota Jakarta Utara, ditemukan bahwa sebagian anggota menunjukkan keaktifan secara konsisten, sedangkan sebagian lainnya mengalami penurunan keterlibatan setelah beberapa waktu bergabung dalam organisasi. Tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan layanan kesehatan selama tahun 2025 juga menunjukkan perubahan dari bulan ke bulan. Tingkat partisipasi tertinggi tercatat sebesar 94% pada Oktober 2025, kemudian menurun menjadi 60% pada November dan 56% pada Desember. Secara keseluruhan, rata-rata tingkat partisipasi anggota selama tahun 2025 hanya mencapai 74,4%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan anggota belum sepenuhnya stabil dan mengindikasikan adanya persoalan yang berkaitan dengan keterikatan anggota terhadap organisasi.

Indikasi permasalahan komitmen juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan beberapa anggota PMI Kota Jakarta Utara. Beberapa relawan menyampaikan bahwa tingkat partisipasi mereka mulai berkurang dibandingkan ketika pertama kali bergabung. Selain itu, terdapat anggota yang pernah memiliki keinginan untuk mengurangi keterlibatan atau meninggalkan organisasi karena mengalami kendala dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penurunan loyalitas dan keterikatan sebagian anggota terhadap organisasi. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, ketidakkonsistenan keterlibatan anggota berpotensi menghambat pelaksanaan kegiatan pelayanan kemanusiaan PMI Kota Jakarta Utara.

Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan kondisi budaya organisasi dan kepuasan kerja anggota. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan masih ditemukan perbedaan arahan serta ketidakjelasan pembagian tugas dan tanggung jawab. Anggota terkadang memperoleh arahan yang berbeda dari pihak yang memiliki peran penting dalam organisasi sehingga menimbulkan kebingungan dalam menjalankan tugas. Beberapa anggota juga menyampaikan ketidaknyamanan yang berkaitan dengan koordinasi dan pembagian tanggung jawab. Kondisi tersebut sejalan dengan (Hoseini et al., 2021) mengemukakan bahwa ketidakjelasan standar kerja, tata cara kerja, serta pembagian tugas dapat terjadi ketika organisasi tidak mampu menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara jelas, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi dan menurunkan keterlibatan mereka.

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota serta menjadi pedoman dalam menentukan perilaku organisasi. Robbins menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dan kepercayaan umum di antara anggota organisasi yang berperan dalam menentukan perilaku anggota sekaligus membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Sisca et al., 2020). Di PMI Kota Jakarta Utara, budaya organisasi menjadi penting karena keberadaan karyawan dan relawan dengan latar belakang yang berbeda membutuhkan nilai, norma, dan pola kerja yang dapat dipahami secara bersama. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu anggota memahami tujuan organisasi, membentuk pola kerja yang lebih terkoordinasi, meningkatkan kerja sama, serta memperkuat ikatan anggota terhadap organisasi. Hasil penelitian (Wahyuni, 2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap penguatan komitmen individu terhadap organisasi.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang diduga berkaitan dengan komitmen organisasi. Luthans memandang kepuasan kerja sebagai hasil penilaian anggota organisasi mengenai sejauh mana manfaat yang diperoleh dari tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan mampu memenuhi hal-hal yang dianggap penting oleh anggota organisasi (Busro, 2018). Dalam penelitian ini, kondisi koordinasi, pembagian tanggung jawab, hubungan antaranggota, serta kenyamanan dalam melaksanakan tugas menjadi bagian yang relevan dalam melihat kepuasan anggota. Ketika anggota merasakan kesesuaian antara manfaat yang diperoleh dengan harapannya, tingkat kepuasan kerja dapat meningkat dan selanjutnya memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Temuan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain (Muliani & Simatupang, 2025), (Heridiansyah et al., 2024), (Fahlefi, 2023), (Roy et al., 2025) serta (Wigunardi & Waruwu, 2023), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi juga masih menunjukkan ketidakkonsistenan dalam penelitian terdahulu. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan pengaruh kepuasan kerja juga belum secara konsisten terbukti signifikan. Ketidakkonsistenan tersebut menunjukkan perlunya pengujian kembali hubungan antarvariabel pada konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada organisasi yang berorientasi pada keuntungan atau tenaga kerja formal, sedangkan penelitian yang mengkaji organisasi sosial dan kemanusiaan dengan melibatkan karyawan dan relawan secara bersamaan masih terbatas.

Kesenjangan tersebut menjadi dasar penting untuk menguji hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada PMI Kota Jakarta Utara. Berbeda dengan organisasi yang hanya mengandalkan tenaga kerja formal, PMI Kota Jakarta Utara melibatkan karyawan dan relawan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Perbedaan karakteristik anggota tersebut menjadikan pembentukan nilai bersama, kenyamanan dalam menjalankan tugas, serta keterikatan terhadap organisasi menjadi aspek yang relevan untuk

dikaji. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan, dengan melibatkan seluruh 50 anggota PMI Kota Jakarta Utara yang terdiri atas 26 karyawan dan 24 relawan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai keterkaitan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan dan relawan PMI Kota Jakarta Utara. Nilai kebaruan penelitian terletak pada penerapan kajian tersebut dalam konteks organisasi sosial dan kemanusiaan yang menggabungkan karyawan dan relawan sebagai anggota organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pembentukan komitmen organisasi pada organisasi sosial dan kemanusiaan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi PMI Kota Jakarta Utara dalam mengembangkan strategi untuk memperkuat keterlibatan dan komitmen anggotanya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan dan relawan PMI Kota Jakarta Utara. Budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) merupakan variabel independen, sedangkan komitmen organisasi (Y) merupakan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang diperoleh melalui pengukuran variabel dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2023).

Penelitian dilaksanakan pada PMI Kota Jakarta Utara pada April sampai dengan Juni 2026. Populasi penelitian terdiri atas 50 orang yang terdiri dari 26 karyawan dan 24 relawan. Karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dan relawan PMI Kota Jakarta Utara yang menjadi bagian dari populasi penelitian. Karena penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh anggota populasi yang berjumlah 50 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

Penelitian terdiri atas tiga variabel, yaitu budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (Y). Pengukuran masing-masing variabel dilakukan dengan menjabarkan variabel ke dalam dimensi dan indikator berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju.

Budaya organisasi (X1) diukur berdasarkan tujuh dimensi menurut Robbins, yaitu inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), orientasi hasil (*outcome orientation*), orientasi individu (*people orientation*), orientasi tim (*team orientation*), agresivitas (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*). Kepuasan kerja (X2) diukur berdasarkan lima dimensi menurut Luthans, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*), kompensasi (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan teman kerja (*work groups*). Komitmen organisasi (Y) diukur berdasarkan tiga dimensi menurut Meyer dan Allen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan dan relawan PMI Kota Jakarta Utara. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari ketiga variabel penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian dan digunakan sebagai data pendukung.

Data yang terkumpul diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Analisis diawali dengan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Selanjutnya, digunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi (Ghozali, 2018). Seluruh analisis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% dengan mengacu pada prosedur analisis statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif (Creswell & Creswell, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel sebesar 0,273. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	<i>r</i> tabel	Hasil
Budaya Organisasi (X1)	14	0,273	Seluruh item valid

Kepuasan Kerja (X2)	14	0,273	Seluruh item valid
Komitmen Organisasi (Y)	9	0,273	Seluruh item valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,273. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,828	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,894	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,820	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,828 untuk variabel budaya organisasi, 0,894 untuk kepuasan kerja, dan 0,820 untuk komitmen organisasi. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen pada ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,226. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,751 untuk budaya organisasi dan 0,711 untuk kepuasan kerja. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,537 dan VIF sebesar 1,863. Selanjutnya, hasil uji linearitas menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,372 pada hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi dan 0,136 pada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, model penelitian memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,948	4,466	-	0,436	0,665
Budaya Organisasi (X1)	0,278	0,101	0,364	2,746	0,009
Kepuasan Kerja (X2)	0,309	0,091	0,450	3,396	0,001

Sumber: Data primer diolah penulis, 2026.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 1,948 + 0,278X_1 + 0,309X_2 + e$. Koefisien positif pada budaya organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien kepuasan kerja (0,309) lebih besar dibandingkan budaya organisasi (0,278), sedangkan nilai *Beta* masing-masing sebesar 0,450 dan 0,364 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh relatif lebih dominan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,746 dengan nilai signifikansi 0,009. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,396 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 24,39% terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 31,37%. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 29,596 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,557. Nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan mampu menjelaskan 55,7% variasi komitmen organisasi, sedangkan 44,3% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PMI Kota Jakarta Utara. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan dan diterapkan oleh anggota, semakin kuat pula komitmen anggota terhadap organisasi.

Budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan tujuh karakteristik Robbins, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Ketujuh karakteristik tersebut menggambarkan nilai dan pola perilaku yang menjadi pedoman anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang dipahami dan diterapkan secara konsisten dapat memberikan arah perilaku serta menciptakan kesamaan nilai di antara anggota organisasi.

Di PMI Kota Jakarta Utara, budaya organisasi menjadi penting karena kegiatan organisasi melibatkan karyawan dan relawan. Perbedaan status keanggotaan tersebut membutuhkan nilai dan pola kerja yang dapat dipahami bersama. Budaya yang mendorong kerja sama, orientasi terhadap hasil, perhatian terhadap anggota, dan stabilitas dapat membantu menciptakan kesamaan arah dalam menjalankan kegiatan organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memperkuat rasa memiliki dan keterikatan anggota terhadap PMI Kota Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Valencia & Ie, 2021), (Daslim et al., 2023), (Sisah et al., 2023), serta (Muliani & Simatupang, 2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk komitmen anggota terhadap organisasi.

Kontribusi parsial budaya organisasi sebesar 24,39% menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan dalam menjelaskan komitmen organisasi. Oleh karena itu, PMI Kota Jakarta Utara perlu mempertahankan dan memperkuat nilai organisasi yang mendukung kerja sama, kejelasan orientasi, konsistensi pelaksanaan aturan, serta keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

3.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PMI Kota Jakarta Utara. Artinya, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan anggota terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula komitmen anggota terhadap organisasi.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada aspek pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, supervisi, dan rekan kerja sebagaimana dikemukakan Luthans. Aspek-aspek tersebut menggambarkan evaluasi anggota terhadap pengalaman yang diperoleh selama menjalankan tugas. Ketika anggota memperoleh pengalaman kerja yang positif, rasa nyaman dan keterikatan terhadap organisasi dapat meningkat.

Konteks penelitian pada PMI Kota Jakarta Utara menjadi penting karena responden terdiri atas karyawan dan relawan. Kepuasan anggota tidak selalu berkaitan dengan kompensasi finansial, terutama bagi relawan. Kepuasan dapat terbentuk melalui pengalaman menjalankan tugas, hubungan dengan rekan kerja, dukungan pimpinan, penghargaan terhadap kontribusi, serta kesempatan untuk berperan dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian, pengalaman positif selama berkontribusi dapat menjadi salah satu dasar terbentuknya komitmen anggota terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Heridiansyah et al., 2024), (Fahlefi, 2023), (Roy et al., 2025), (Wigunardi & Waruwu, 2023), serta (Muliani & Simatupang, 2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja memiliki kontribusi parsial sebesar 31,37%, lebih besar dibandingkan kontribusi budaya organisasi sebesar 24,39%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki kontribusi lebih besar terhadap komitmen organisasi dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, PMI Kota Jakarta Utara perlu memperhatikan pengalaman anggota dalam menjalankan tugas, hubungan antaranggota, dukungan organisasi, supervisi, serta bentuk penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan maupun relawan.

3.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PMI Kota Jakarta Utara. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dipahami melalui kombinasi antara kondisi budaya yang dibangun organisasi dan pengalaman yang dirasakan anggota selama menjalankan tugas.

Budaya organisasi memberikan nilai, norma, dan pola perilaku yang menjadi pedoman anggota, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan evaluasi anggota terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasi. Kedua aspek tersebut memiliki peranan yang berbeda tetapi saling berkaitan dalam membentuk keterikatan anggota. Budaya yang mendukung tujuan dan kerja sama organisasi dapat memberikan arah bagi anggota, sementara kepuasan terhadap pekerjaan dapat memperkuat pengalaman positif selama anggota menjalankan perannya.

Nilai *R Square* sebesar 0,557 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 55,7% variasi komitmen organisasi. Sementara itu, 44,3% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Dalam penelitian ini, faktor lain yang dapat berkaitan dengan komitmen organisasi antara lain

kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi tidak cukup hanya dilakukan melalui penguatan budaya organisasi atau peningkatan kepuasan kerja secara terpisah. Kedua aspek tersebut perlu diperhatikan secara bersamaan. PMI Kota Jakarta Utara perlu mempertahankan budaya yang mendukung kerja sama, kejelasan orientasi, dan stabilitas organisasi sekaligus menciptakan pengalaman yang memberikan kepuasan bagi anggota.

Temuan penelitian ini memberikan nilai empiris pada organisasi kemanusiaan yang melibatkan karyawan dan relawan secara bersamaan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja terbukti secara simultan mampu menjelaskan 55,7% variasi komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja menunjukkan kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman anggota dalam menjalankan peran di organisasi menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian dalam upaya memperkuat komitmen organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PMI Kota Jakarta Utara. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi. Secara simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kemampuan menjelaskan sebesar 55,7%, sedangkan 44,3% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan analisis secara terpisah antara karyawan dan relawan PMI untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada kedua kelompok tersebut. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang membentuk komitmen pada organisasi sosial dan kemanusiaan.

Referensi

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sixth Edit). SAGE Publications.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Tahta Sukses Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.887>
- Fahlefi, M. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja di PT Solusindo Kreasi Jayatech. *Jurnal Riset Manajemen*, 1, 127–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.111>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (A. Tejokusumo (ed.); Edisi 9). Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Heridiansyah, J., Susetyarsu, T., Setiyanti, S. W., & Meilinda, A. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur Semarang. *Journal STIE Semarang*, 16(3). <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/739/490>
- Hoseini, M. H. M., Hamid, A., Amaniyan, S., Sharifard, F., Elahi, A., & Kopaie, S. Y. (2021). Role Conflict and Role Ambiguity as Predictors of Turnover Intention Among Nurses. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 8(1), 49–53. <https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS>
- Imelda, I., Nadia, N., Marpaung, U. N., & Usiono, U. (2024). Peran Palang Merah Indonesia dalam Penanggulangan Bencana Alam. *Jurnal Ilmia Multidisiplin*, 2(12), 729–734. [https://doi.org/Imelda, I., Nadia, N., Marpaung, U. N., & Usiono, U. \(2024\). Peran Palang Merah Indonesia dalam Penanggulangan Bencana Alam. Jurnal Ilmia Multidisiplin, 2\(12\), 729–734. https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awr1SbX_KtFpRgIAWu7LQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1776525312/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjurnal.penerbitdaarulhuda.my.id%2Findex.php%2FMAJIM%2Farticle%2Fdownload%2F3457%2F3561/RK=2/RS=G15bKCqIltZl6QZfhl dWLhXoFdM-](https://doi.org/Imelda, I., Nadia, N., Marpaung, U. N., & Usiono, U. (2024). Peran Palang Merah Indonesia dalam Penanggulangan Bencana Alam. Jurnal Ilmia Multidisiplin, 2(12), 729–734. https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awr1SbX_KtFpRgIAWu7LQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1776525312/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjurnal.penerbitdaarulhuda.my.id%2Findex.php%2FMAJIM%2Farticle%2Fdownload%2F3457%2F3561/RK=2/RS=G15bKCqIltZl6QZfhl dWLhXoFdM-)
- Muliani, I. D. A. A. O., & Simatupang, F. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. *Journal Of Management Science Innovation and Defense*, 2(2). <https://doi.org/https://journal.unjani.ac.id/index.php/jmsiad>
- Roy, C. A., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Maa, C. S. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Angkasa Pura Support Cabang Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(5), 1647–1655.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.70581/glory.v6i5.21262>
- Sisah, N., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Struktur Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 772–782.
<https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3546266>
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yayasan Kita Menulis. [https://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/406/1/FullBook Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf](https://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/406/1/FullBook%20Pengantar%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf)
- Sugiyono, S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Kedua (ed.)). Alfabeta.
- Valencia, L., & Ie, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 782–793.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13210>
- Wahyuni, E. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Youth & Islamic Economic Journal*, 04(01), 35–45. <https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/yie/article/view/95/168>
- Wigunardi, T., & Waruwu, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 16–29.
<https://journal.utnd.ac.id/index.php/jmdb/article/view/478/324>