


## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Witel Sumut)

Afifuddin Siregar<sup>1\*</sup>, Marlon Sihombing<sup>2</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Jl. Dr. T. Mansyur No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara  
E-mail: [afifsiregar90@gmail.com](mailto:afifsiregar90@gmail.com)

\* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6095>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 23 Mar 2026

Revised: 03 April 2026

Accepted: 13 April 2026

#### Kata Kunci:

Komitmen Organisasi,  
Budaya Kerja, Kepuasan  
Kerja Karyawan

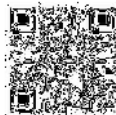
#### Keywords:

Organizational  
Commitment, Work  
Culture, Employee Job  
Satisfaction

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Sumut. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi, dimana kepuasan kerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan. Data yang digunakan berupa data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder melalui studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 47,8% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

*This study aims to analyze the effect of organizational commitment and work culture on employee job satisfaction at PT Telkom Indonesia Witel North Sumatra. The background of this research is based on the importance of human resource management in improving organizational performance, where job satisfaction is one of the main indicators of organizational success. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique employed is saturated sampling, with a total of 35 employees as respondents. The data used consist of primary data collected through questionnaires and secondary data obtained from literature review. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results show that organizational commitment and work culture, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The coefficient of determination indicates that the two independent variables contribute 47.8% to employee job satisfaction, while the remaining percentage is influenced by other variables outside this study.*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Afifuddin Siregar, et al (2026). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Witel Sumut), 4(4) 23960-23966. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6095>

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mahir dan memiliki kemampuan untuk menjadi bagian penting guna mencapai target yang diinginkan. SDM menjadi komponen utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Bonardo dan Marpaung, 2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran besar untuk mencapai target tersebut dan menjadi bagian dari menjaga produktivitas perusahaan. Menjaga produktivitas perusahaan adalah suatu

keharusan untuk menjaga keberlangsungan suatu perusahaan (Nainggolan dan Sihombing, 2023). Organisasi yang sukses dapat dilihat melalui keberhasilannya dalam memperoleh karyawan yang berkompeten dan mempertahankan pegawainya untuk bekerja di organisasi tersebut. Keterlibatan karyawan yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang baik, sehingga pencapaian target sesuai dengan harapan perusahaan (Simamora et al, 2025). Menurut Sitorus dan Siregar (2024) kinerja menjadi hal yang menarik dan penting karena mempunyai segudang manfaat, sebuah perusahaan sangat berharap karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang luar biasa. Kinerja berkualitas semakin penting bagi perusahaan dalam menghadapi era globalisasi dan era pandangan bebas di masa sekarang. Dengan adanya kenyamanan dan semangat kerja, serta keinginan untuk terus bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi akan memberikan gambaran positif terhadap komitmen organisasi karena akan dipersepsikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengelola dan meningkatkan komitmen organisasi dapat dicapai melalui pengutamaan keadilan.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperoleh akan membantu menentukansikap positif terhadap pekerjaan. Merasa puas dalam bekerja bisa berdampak positif berdampak pada perilaku, seperti tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan hasil kinerja sehingga jika kepuasan kerja semakin tinggi akan menimbulkan semangat kerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini permasalahan yang didapat pada PT. Telkom Indonesia Witel Sumut adalah komitmen organisasi karyawan yang kurang baik. Beberapa faktor penyebabnya karena banyak karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup, karakteristik pekerjaan dengan karakter karyawan tidak menyatu yang akhirnya membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan kurangnya dukungan atau apresiasi dari pimpinan kepada karyawan sehingga membuat penurunan kepuasan kerja karyawan. Selain komitmen organisasi, Budaya kerja menjadi salah satu penyebab penurunan kepuasan kerja. Budaya kerja merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi dalam perusahaan yang merujuknya hingga abstraksi seperti nilai dan norma yang mencakup keseluruhan atau sebagian bisnis.

Komitmen organisasi dan budaya kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Budaya dikembangkan dan diekspresikan dengan cara yang berbeda dan dalam organisasi yang berbeda, oleh karena itu dalam budaya kerja terdapat ketimpangan dalam beberapa hal. Secara umum tidak ada budaya yang ideal, yang ada hanya budaya yang cocok. Setiap manusia sebagai makhluk mempunyai bekal hidup yang disebut akal atau akal dan kebudayaan. Budidaya dalam bentuk hak cipta, rasa, dan karst. Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu konsep atau fakta, suatu gagasan, atau suatu kenyataan, suatu kelompok, atau suatu individu. Tantangan kompleks lainnya adalah mengubah budayakerja lama yang tidak lagi sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh karyawan secara sukarela. Seseorang tidak akan berubah dengansendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah jika ia menyadarinya dan menginginkannya secara sukarela, orang yang rela meninggalkan caralama sedikit demi sedikit, sekalipun situasinya menghendaki.

### ***Komitmen Organisasi***

Menurut Wiener (Yusuf dan Syarif 2017:22) komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (Yusuf dan Syarif 2017:26) komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Zahra dan Siregar (2023) Komitmen organisasi merupakan kemauan individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi kerja dan kemauan individu untuk berpartisipasi secara aktif didalamnya.

### **Budaya Organisasi**

Budaya merupakan kesatuan pengetahuan manusia sebagai manusia yang dipakai untuk mempelajari lingkungan serta pengalaman yang bisa menjadi pedoman dalam hidup dan tingkah lakunya (Fahmi, Sriyanto, dan Safrin, 2024). Menurut Widagdo et al (2020:72) budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuksenantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Menurut Ndraha (2015:42) budaya kerja pegawai secara sederhana dipahami sebagai perilaku pegawai yang didasari prinsip moral dan nilai-nilai yang diyakininya, dan memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak. Budaya kerja yang kondusif tidak hanya penting untuk perkembangan organisasi tetapi juga berperan memberikan kepuasan personelnnya.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Robins (Tsauri 2013:117) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (Adamy 2016:79) memberi definisi kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, penempatan, kedisiplinan dan prestasi kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT. Telkom Indonesia Witel Sumut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 35 responden. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi, dan studi literatur. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS ditemukan bahwa semua butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X1), budaya kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ , yaitu 0.3338. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Komitmen Organisasi (X1)    | 0,782            | Reliabel   |
| Budaya Kerja (X2)           | 0,870            | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0,816            | Reliabel   |

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel komitmen organisasi (X1)  $0,782 > 0,60$ , budaya kerja (X2)  $0,870 > 0,60$ , dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar  $0,816 > 0,60$ . Hal ini menjelaskan bahwa pernyataan pada indikator masing – masing variabel dapat dipercaya atau reliabel.

Tabel 2. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|   | Unstandardized Residual |
|---|-------------------------|
| N | 35                      |

|  |                |                     |
|--|----------------|---------------------|
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000            |
|  | Std. Deviation | 3.76644363          |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .072                |
|  | Positive       | .059                |
|  | Negative       | -.072               |
| Test Statistic                                     |                | .072                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup> |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                     |
| b. Calculated from data.                           |                |                     |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                     |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                     |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa uji normalitas Kolmogorov Smirnov apabila tingkat signifikan 5%, nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
|                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Tolerance               | VIF   |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |                         |       |
| 1 (Constant)     | 12.186                      | 4.834      |                           |                         |       |
| Brand Ambassador | .450                        | .196       | .389                      | .537                    | 1.863 |
| Brand Image      | .418                        | .182       | .389                      | .537                    | 1.863 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai VIF sebesar 1,863 yang dimana nilai variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoleniaritas. Variabel Budaya Kerja memperoleh nilai VIF sebesar 1,863 yang dimana nilai variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoleniaritas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan pada gambar diatas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model               | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                          | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
|                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardize Coefficients |       |      |
|                     | B                           | Std. Error | Beta                     |       |      |
| 1 (Constant)        | 12.186                      | 4.834      |                          | 2.521 | .017 |
| Komitmen Organisasi | .450                        | .196       | .389                     | 2.298 | .028 |
| Budaya Kerja        | .418                        | .182       | .389                     | 2.299 | .028 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:  $Y = 12,186 + 0,450X_1 + 0,418X_2$ . Dari persamaan regresi dapat diartikan sebagai berikut: Konstanta (a) = 12,186 ini menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi dan budaya kerja dianggap konstan maka tingkat variabel kepuasan kerja karyawan terhadap karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumut akan meningkat sebesar 12,186. Kemudian koefisien b1 ( $X_1$ ) = 0,450 (positif) ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,450. Kemudian koefisien b2 ( $X_2$ ) = 0,418 (positif) ini menunjukkan bahwa jika budaya kerja meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,418. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa budaya kerja merupakan faktor terbesar yang menentukan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji T (Uji Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                          |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardize Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                     |       |      |
| 1 (Constant)              | 12.186                      | 4.834      |                          | 2.521 | .017 |
| Komitmen Organisasi       | .450                        | .196       | .389                     | 2.298 | .028 |
| Budaya Kerja              | .418                        | .182       | .389                     | 2.299 | .028 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa thitung untuk masing-masing variabel, yaitu: Hasil t-hitung untuk variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 2,298 dan nilai t-tabel 1.693 maka dapat disimpulkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,298 > 1.693$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.028 < 0.05$ . berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumut dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima. Kemudian hasil t-hitung untuk variabel budaya kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,299 dan nilai t-tabel 1,693 maka dapat disimpulkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,299 > 1,693$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.028 < 0.05$ . berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumut dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 498.644        | 2  | 249.322     | 16.541 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 482.327        | 32 | 15.073      |        |                   |
| Total              | 980.971        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil dengan f-hitung sebesar 16,541 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2.87, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  ( $16,541 > 2,87$ ) dan tingkat nilai signifikannya  $0.00 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .713 <sup>a</sup> | .508     | .478              | 3.882                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Komitmen Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,713, dimana dalam hal ini berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel komitmen

organisasi (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 71,3%. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,478 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya kerja (X2) sebesar 47,8% sedangkan 52,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

### ***Pembahasan***

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Sumut. Komitmen organisasi yang tinggi, terutama yang terkait dengan kebutuhan pribadi dan kesulitan mencari pekerjaan lain, berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa terikat pada organisasi karena komitmen continuance dan kebutuhan pribadi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hasil ini konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Sumut. Karyawan yang merasakan budaya kerja yang mendukung keterbukaan, baik dalam memberi maupun menerima masukan, cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keterbukaan sebagai bagian dari budaya kerja memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja, sesuai dengan temuan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (Adamy 2016:79) memberi definisi kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, penempatan, kedisiplinan dan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan 5 indikator yang dikemukakan oleh Rivai (Agustini 2019:64) yaitu gaji/imbalan, pekerjaan, supervisi, promosi dan rekan sekerja. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil dengan f-hitung sebesar 16,541 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2.87, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel ( $16,541 > 2,87$ ) dan tingkat nilai signifikannya  $0.00 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,713, dimana dalam hal ini berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 71,3%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,478 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya kerja (X2) sebesar 47,8% sedangkan 52,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dari pengolahan data penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TELKOM Indonesia WITEL SUMUT yaitu diharapkan kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumut agar dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pelatihan dan edukasi sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan tugas yang tidak mereka kuasai, serta meningkatkan penanaman nilai atau budaya organisasi seperti AKHLAK sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab moral untuk bertahan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan arahan dari atasan sehingga karyawan merasa terbimbing dan beban yang dirasa dapat berkurang. Kemudian diharapkan kepada PT. Telkom Indonesia Witel Sumut agar dapat lebih mengevaluasi karyawan agar dapat mengkomunikasikan visi misi dan tujuan perusahaan agar dapat tercapai dengan baik. Perusahaan dapat melakukan apel pagi, mengabsen karyawan secara rutin, serta sering memberikan pengarahan tentang kedisiplinan sehingga akan meminimalisir karyawan yang datang terlambat.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan artikel ini, yaitu kepada Bapak Dr. Onan Marakali Siregar, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Bapak Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak memberikan masukan, arahan, dan saran terkait penyusunan artikel ini, Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., M.AB dan Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si selaku dosen penguji saya, Ibu Liza Meidina, S.E dan Ibu Alifia Hasanah selaku pegawai Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Kepada orang tua, keluarga, teman-teman maupun adik-adik Ilmu Administrasi Bisnis, dan pihak-pihak lainnya yang telah memberikan motivasi kepada peneliti dalam menyusun artikel ini. Peneliti berharap agar tulisan ini memberikan manfaat dan wawasan tambahan bagi para pembaca. Peneliti juga berharap tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi dan disempurnakan oleh para peneliti di masa mendatang.

### REFERENSI

- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Bonardo, T., & Marpaung, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Partisipasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Seis Cafe & Public Space di Kota Medan: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 7131-7140.
- Fahmi, M. R. I., Sriyanto, D., & Safrin, F. A. (2024). Implementasi Budaya Organisasi Bumn "Akhlak" Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Medan. *Business Research and Management Journal*, 1(1), 1-16.
- Nainggolan, D. P. B., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Kantor PTPN III Kebun Membang Muda. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(2), 351-367.
- Ndraha. 2015. Teori Budaya Kerja, Cetakan ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Simamora, N. G. M., Sihombing, M., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat). *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 2789-2799.
- Sitorus, W. E., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Human Capital dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutahaean Pabrik Tapioka Desa Pintu Bosi Kecamatan Laguboti. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 740-749.
- Tsauri, Sofyan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Widagdo, Maulya & Kholifah. 2020. Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru. Jember: Mandala Press.
- Yusuf, Ria Mardiana & Syarif, Darman. 2017. Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(01), 1-15.