

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA
(PERSERO) KC SAMARINDA KOTA**



Oleh :

LASSY LARA SINTA
NPM. 20.6120.1036

Diajukan untuk memenuhi salah satu

Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
TAHUN 2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **07 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	H. Edy Gunawan, SE., MM	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : LASSY LARA SINTA
NPM : 20.61201.036
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya organisasi serta pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.
Nilai Angka/Huruf : **73,20/B**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

H. Edy Gunawan, SE., MM.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM.

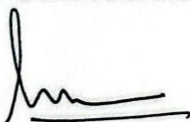
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KC SAMARINDA KOTA.**

Diajukan Oleh : Lassy Lara Sinta
NPM : 20.6120.1036
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program/Prog. : Manajemen
Studi :
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



H. Edy Gunawan, SE, MM
NIDN.9911001833

Dosen Pembimbing II

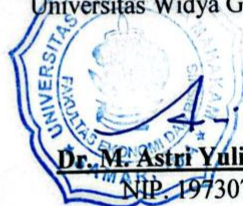


Eko Ravi Pratama, SE, MM
NIDN.11111119102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 19730704200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 07 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI


Skripsi Ini Telah Diuji Dan Dinyatakan Lulus Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 7 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. H. Edy Gunawan, SE, MM

1. 

2. Eko Ravi Pratama, SE, MM

2. 

3. Dr. Suyanto, SE., M.Si

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :




Nama : Lassy Lara Sinta

NPM : 2061201036

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi serta Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Ke Samarinda Kota.

sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	H. Edy Gunawan, SE, MM	<ul style="list-style-type: none">• Perbaiki Tulisan Halaman• Daftar Pustaka dilihat Pedoman.	
2	Eko Ravi Pratama, SE, MM		
3	Dr. Suyanto, SE., M.Si	<ul style="list-style-type: none">• BAB III Definisi Operasional belum di jelaskan (Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja).	

RIWAYAT HIDUP



Nama Lassy Lara Sinta; lahir di Buduk Kubul Krayan pada tanggal 23 Maret 2001. Anak ke 2 dari 4 bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Kornelius Linias dan Ibu Linda Thober. Penulis menempuh pendidikan dasar pada tahun 2009 s.d tahun 2014 di SDN 014 Pa'Padi Krayan, penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 03 Malinau Barat pada tahun 2013 s.d tahun 2017. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 01 Krayan pada tahun 2017 s.d tahun 2020.

Pada tahun 2020, penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Widyagama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM). Lalu pada tahun 2023 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bukit Raya.

Salam Hormat,

Lassy Lara Sinta

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal/skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Kornelius Linias dan Ibunda Linda Thober, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga Skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan Skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T, selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak H. Edy Gunawan, SE, MM, selaku dosen pembimbing I dan Bapak Eko Ravi Pratama, SE., M.M, selaku dosen pembimbing II, yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
7. Serta seluruh teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya

Samarinda, 02 Mei 2025

Penulis,

Lassy Lara Sinta

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA	ii
HALAMAN PERSTUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGUJI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Penelitian.....	9
BAB II DASAR TEORI.....	11
2.1. Penelitian Terdahulu	11

2.2. Dasar Teori.....	13
2.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.2.2. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.3. Fungsi Sumber Daya Manusia	14
2.3. Komitmen Organisasi	15
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	16
2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi	18
2.4. Budaya Organisasi	19
2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi	19
2.4.2. Fungsi Budaya Organisasi	20
2.4.3. Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.5. Pengalaman Kerja	21
2.5.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	21
2.5.2. Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	22
2.5.3. Indikator Pengalaman Kerja	23
2.6. Kepuasan Kerja.....	23
2.6.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.6.2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.6.3. Indikator Kepuasan Kerja	25
2.7. Model Konseptual.....	25
2.8. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28

3.1. Metode Penelitian	28
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1. Populasi.....	31
3.3.2. Sampel	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1. Sumber Data.....	32
3.4.2 .Waktu dan Tempat Penelitian	33
3.4.3. Teknik Observasi	33
3.4.4. Teknik Kuesioner (Angket)	33
3.4.5. Studi Keperpustakaan	34
3.5. Metode Analisis	34
3.5.1. Uji Instrumen	35
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3. Analisis Regresi Berganda.....	39
3.6. Pengujian Hipotesis.....	41
3.6.1. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F).....	41
3.6.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)	42
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	44
4.1. Gambaran Umum PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota	44
4.4.1. Sejarah PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.....	44
4.4.2. Visi PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.....	44
4.4.3. Misi PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota	44

4.4.4. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.....	45
4.4.5. Lokasi PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.....	46
4.4.6. Program PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.....	46
4.4.7. Gambaran Objek Yang Diteliti	47
4.4.8. Karakteristik PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota	49
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	51
5.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	51
5.1.1. Analisis Deskriptif	51
5.2. Analisis Uji Intrumen.....	52
5.2.1. Uji Validitas	52
5.2.2. Uji Reliabilitas	54
5.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	55
5.3.1. Uji Normalitas.....	55
5.3.2. Uji Multikolinearitas	56
5.3.3. Uji Heterokedasitas	57
5.3.4. Uji Linearitas	58
5.4. Analisis Regresi Berganda	59
5.4.1. Persamaan Linearitas	59
5.4.2. Analisis Korelasi (R).....	61
5.4.3. Analisis Koefisien Determinasi	62
5.5. Pengujian Hipotesis.....	63

5.5.1. Uji F	63
5.5.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	64
5.6. Pembahasan.....	66
5.6.1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.....	66
5.6.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota	67
5.6.3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota	67
5.4.4. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) serta Pengalaman Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
6.1. Kesimpulan	69
6.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Table 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.2.3.	Devinisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.4.1.	Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.4.2.	Kategori Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 5.1.1.	Deskriptif Statistics	54
Tabel 5.1.1.	Validitas	55
Tabel 5.1.2.	Reliabilitas.....	54
Tabal 5.1.3.	Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 5.1.4.	Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 5.1.5.	Hasil Uji Heterokedasitas	58
Tabel 5.1.6.	Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 5.1.7.	Hasil Persamaan Regresi.....	60
Tabel 5.1.8.	Hasil Uji Koefisien Korelasi	62
Tabel 5.1.9.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 5.1.10.	Hasil Uji F	65
Tabel 5.1.11.	Hasil Uji T.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Konseptual.....	26
Gambar 4.4.4. Sturuktur Organisasi.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	80
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS 25	87
Lampiran 4 Distribusi tabel r.....	92
Lampiran 5 Distribusi f table	93
Lampiran 6 Distribusi T table	94
Lampiran 7 Dokumentasi	95

ABSTRAK

Lassy Lara Sinta, NPM 2061201036. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota. Dosen Pembimbing I Bapak H. Edi Gunawan, SE., MM dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota. Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis uji T dan uji F .

Hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 1,518 + 0,021 (X1) + 0,377 (X2) + 0,498 (X3)$. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t sebesar $0,261 < 0,795$ artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai t budaya organisasi sebesar $3,999 > 0,000$ artinya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan nilai t pengalaman kerja sebesar $6,048 > 0,000$ artinya, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber yang paling penting bagi perkembangan sebuah BUMN atau organisasi. Persaingan antar BUMN di era globalisasi saat ini menuntut BUMN untuk semakin meningkatkan pengelolaan sumber daya manusianya. Dalam sebuah organisasi, manusia adalah elemen terpenting. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing agar dapat menjalankan kegiatan BUMN dengan efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan BUMN.

Sumber daya manusia berperan sebagai elemen utama dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi, termasuk di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota. SDM yang berkualitas mencakup keahlian yang sesuai, kompetensi yang tinggi, serta loyalitas dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas serta membantu pencapaian tujuan di PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal, memiliki motivasi tinggi, dan bekerja dengan antusias. Namun, terdapat

sejumlah tantangan yang dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Tantangan tersebut mencakup tingginya beban kerja, keterbatasan fasilitas, perubahan teknologi yang harus diadaptasi, serta dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang. Jika tantangan ini tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan penurunan motivasi, peningkatan stres kerja, serta berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan yang relevan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja karyawan didampaki beragam aspek, termasuk budaya organisasi dan komitmen organisasi serta pengalaman kerja.

Komitmen Organisasi merupakan kesediaan karyawan dalam menempuh suatu tujuan yang telah disepakati bersama untuk mencapai keberhasilan suatu badan usaha, termasuk PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota yang ialah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di Indonesia. Sebagai perusahaan yang telah beroperasi selama bertahun-tahun dengan jaringan luas di seluruh Indonesia, PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Kota Samarinda menghadapi banyak tantangan besar dalam mempertahankan kinerja dan kualitas layanan di tengah perubahan zaman yang semakin pesat. Dalam hal ini komitmen organisasi menjadi faktor kunci untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa terikat dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap badan usaha PT. Pos Indonesia (Persero) kc Samarinda Kota.

Berdasarkan observasi di PT. Pos Indonesia (Persero) kc Samarinda Kota, munculnya tantangan pekerjaan terkait komitmen organisasi yang meliputi

adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan digital layanan, serta persaingan ketat dengan perusahaan logistik swasta. Selain itu, menjaga kepuasan dan komitmen karyawan juga menjadi tantangan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota, terutama dengan meningkatkan beban kerja dan tekanan operasional. Transformasi dari layanan tradisional ke layanan digital juga menuntut karyawan untuk menyesuaikan diri, meskipun mungkin belum memiliki keterampilan memadai. Kurangnya pelatihan bisa menjadi kendala dalam penyesuaian ini. Komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota sangat penting untuk memahami sejauh mana karyawan merasa terikat dengan perusahaan dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja serta produktivitas. Penelitian ini akan memberi wawasan tentang efektivitas strategi-strategi yang diterapkan perusahaan, seperti *Kultur Day* dalam meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan kerja yang dinamis seperti di Samarinda.

Anggota suatu organisasi berbagi sistem yang disebut budaya organisasi, yang berfungsi sebagai landasan perilaku, konvensi, dan nilai-nilai yang membentuk organisasi dan memengaruhi cara pemecahan masalah. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai inti perusahaan yang berfokus pada pelayanan, integritas, dan profesionalisme. Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota juga menerapkan nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan oleh kementerian BUMN yang mencakup kompeten, amanah, loyal, harmonis, kolaboratif serta adaptif.

Adapun hasil dari observasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota menghadapi beberapa tantangan dalam budaya organisasi, seperti perbedaan antara budaya kerja yang berlangsung dengan harapan manajemen. Saat ini, kantor Pos juga memiliki sistem birokratis dan hierarkis, sementara perkembangan bisnis menuntut budaya yang lebih dinamis dan inovasi.

Pengalaman kerja yang dapat ditentukan oleh masa kerja seseorang atau informasi dan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya adalah derajat penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan puncak dari seluruh pengetahuan yang diperoleh seorang karyawan selama karirnya yang panjang dan dapat menjadi inspirasi bagi jalan masa depan karyawan tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota memberikan pengalaman yang beragam bagi karyawan. Banyak yang memperoleh pengetahuan baru serta peluang untuk meningkatkan karir. Lingkungan kerja umumnya nyaman, meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan fasilitas dan waktu istirahat yang tidak optimal. Selain itu komunikasi dengan atasan terkadang menjadi hambatan.

Kantor Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda ialah sebuah cabang Kantor dari PT. Indonesia (Persero) yang beroperasi di Samarinda Kota, Kalimantan Timur. Kantor ini menawarkan berbagai layanan pos dan logistik, seperti pengiriman surat dan parcel serta layanan keuangan termasuk pembayaran tagihan dan transfer uang. Sebagai bagian dari jaringan PT. Pos Indonesia, kantor pos juga berperan dalam menjangkau pelanggan di wilayah Kalimantan Timur, memberikan

layanan yang mencakup; pengiriman dan penerimaan surat serta paket, layanan keuangan, layanan logistik, layanan publik. Kantor Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota berkomitmen untuk memberikan layanan yang efisien dan dapat diandalkan bagi masyarakat di wilayah tersebut, serta mendukung kegiatan ekonomi dan komunikasi lokal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi serta Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Daftar Nama Pegawai Tetap PT Pos Indonesia (Persero)

Kc Samarinda Kota

No	Nama
1	Adel Vina Harahap
2	M Dzul Iqram HZ
3	Exactie Karlidia
4	Melinda
5	Zulkhaidir Rochandi Yusuf
6	Muhammad Nur Sulaiman
7	Wiji Wijayanti
8	Rusdiansyah
9	Nurhayati
10	Joko Supriyanto
11	Hardani
12	Erham
13	Bejo Wiyono
14	Arif Abdi Rahman
15	Rully Yana Parmasari
16	Alfa Rozi Priyanto
17	Hariyanti
18	Siti Nurul Lailia
19	Darmansyah
20	Eko Teguh Setiawan
21	Muhtar Kusuma Atmaja
22	Ita Nurmala
23	Endri Mujiono
24	Asyari
25	Sunarto

26	Anggie Iscwara Putera
27	Dedi Ismawan
28	Jaka Henmar Pitra
29	Adi Setiawan
30	Tasmiran
31	Suleman Effendi
32	Nurairhan
33	Muhammad Yusran
34	Jumani
35	Radiansyah
36	Djoko Pitoyo
37	Chintia Sukma Larasati
38	Sari Wulan
39	Ade Setiawan
40	Siti Murni
41	Arif Rahman Hakim
42	Dodi Sukma
43	Dery Anggraeni
44	Handriyani
45	Hermin Ridwan
46	Hadariah
47	Helsyi Silvinalia Hayadi
48	Kurniawan
49	Masliana
50	Maulana Radli

Daftar Nama Pegawai Kemitraan Oranger Loker PT Pos Indonesia (Persero)

Kc Samarinda Kota

No	Nama
1	Addien Fahma Hardiani
2	Muhammad Multi Hasbi
3	Titin Sukma Fitriani
4	Nurul Hikmah
5	Nurza Ayu Yunita
6	Salmaa Annisa Salsabila
7	Ria Pusvita Sari
8	Eka Jayanti
9	Adi Pratama Putra
10	Ainun Cantika Islami
11	Yesika Amalia Rahmadani
12	Sri Sulistyowati
13	Risky Atun Nadiyah
14	Kiki Maria Rumanti

15	Sekar Putri Amalia Mazaya
----	---------------------------

**Daftar Nama Pegawai Kemitraan Oranger Antar PT Pos Indonesia
(Persero) Kc Samarinda Kota**

No	Nama
1	Muhammad Khusairi
2	Aditya Krispurwanda
3	Raswhisnu Tri Darmawan
4	Said Lukman
5	Indra Jean Rejab
6	Ramadhan Ikaskar
7	Iwan Kuswanto Soemari
8	Syaiful Nurdiansyah
9	Muhammad Irvan Prasetyo
10	Khoirul Rizaldi
11	Fahrul Rizal
12	Dodi Istiyawan
13	M Zubaidi
14	Maulana Ibrahim
15	Fauzi Saputra Rahman

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi serta Pengalaman Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

1.3. Batasan Masalah

Selama proses penelitian, peneliti dihadapkan pada sejumlah keterbatasan dan tantangan dalam mengkaji objek penelitian. Beberapa hambatan yang ditemui antara lain kondisi cuaca yang tidak menentu, lokasi penelitian yang cukup jauh dari tempat tinggal peneliti, serta keterbatasan waktu yang tersedia. Berdasarkan berbagai kendala tersebut, peneliti memfokuskan ruang lingkup penelitian pada variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja, serta keterkaitannya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda Kota. Penelitian ini direncanakan berlangsung hingga bulan Juli 2025.

1.4. Tujuan Penelitian

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi serta Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat yang akan dihasilkan dari penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi syarat mahasiswa memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, selain sebagai pengalaman yang sangat bermanfaat dan memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan kenyataan yang terjadi di daerah.

2. Untuk Instansi

Secara praktis, di inginkan bisa bermanfaat menjadi acuan serta kontribusi intelektual yang signifikan untuk lembaga tersebut.

3. Untuk Peneliti berikutnya

Diharapkan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lain, terutama yang berkaitan dengan topik yang serupa.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulis membagi proposal ini ke dalam 6 Bab, yang dapat dipahami sebagai gambaran umum proses persiapan sebagaimana tertuang dalam sistematika penulisan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup: Latar belakang, rumus permasalahan, manfaat serta tujuan penelitian juga sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Bagian ini mencakup penelitian terdahulu, model konseptual, teori, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini mencakup jenis penelitian yang digunakan, sampel serta populasi, pengukuran juga definisi operasional variabel, metode pengumpulan, analisa serta sumber data yang dipakai.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota yang diteliti.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini meliputi uraian kesimpulan dan saran yang dikumpulkan dari semua penelitian yang disajikan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis objek. Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk memastikan bahwa topik yang diteliti berkaitan dengan, dan mendukung atau bertentangan dengan berbagai teori yang ada. Tabel berikut menampilkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi bahan pelengkap penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti/Tahun /Judul	Variabel Penelitian	Hasil Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
1	Ridwan Nurfatoni, Agus Iwan Mulyanto, Edi Mulyadi (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Demak	Variabel independe: Budaya organisasi dan lingkungan kerja Variabel dependen: Kepuasan kerja karyawan.	Analisa Regresi berganda, uji asumsi, uji hipotesis dan determinasi.	Lingkungan kerja serta budaya organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.	Persamaa: Menggunakan variabel yang sama yaitu Budaya Organisasi dan kepuasan kerja karyawan Perbedaan: Pada penelitian terdahulu tidak memakai variabel komitmen organisasi dan

					pengalaman kerja.
2	Khairatun Hisan, Zikiani & Abdul Hamid. (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Langsa	Variabel independen : kepuasan kerja dan komitmen organisasi Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Analisa Regresi berganda, uji hipotesis dan determinasi.	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Perbedaan: Terdapat perbedaan antara variabel dependen antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang.
3	Tetty Hutasoit, Niaria Bukit & Nurlinawati Simanjuntak. (2023) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Pos Indonesia	Variabel independen : Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Variabel dependen: Kinerja pegawai.	Meggunakan analisa Regresi berganda, uji hipotesis.	Pengalaman kerja serta taraf pendidikan dengan bersama berdampak signifikan pada kinerja pegawai.	Persamaan : - menggunakan variabel independen yang sama yaitu pengalaman kerja. Perbedaan: -terdapat dua variabel yang berbeda dari penelitian

	(Persero) Tarutung.				terdahulu yaitu tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.
--	------------------------	--	--	--	--

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen ialah proses pemanfaatan semua sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan. Proses ini melibatkan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi serta evaluasi individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

MSDM melibatkan penggunaan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan sebagai bagian dari organisasi.

Menurut Melayu S.P Hasibuan dibuku berjudul “Manejemen Sumber Daya Manusia”, devinisi MSDM ialah berupa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien dalam membantu mencapai tujuan perusahaa, karyawan, dan masyarakat”. (Melayu S.P Hasibuan, 2016:9)

Selanjutnya menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul “Manejemen Sumber Daya Manusia” menjabarkan MSDM ialah:

“Manejemen Sumber Daya adalah pendekatan sistematis dalam mengelola tenaga kerja di suatu organisasi, dengan tujuan memaksimalkan potensi individu dan mencapai tujuan organisasi”. (Sedarmayanti, 2017:3)

Bisa disimpulkan bahwa dari beberapa pengertian diatas maka manajemen SDM adalah pembentukan sebuah organisasi dalam meningkatkan, bimbingan dan penilaian tenaga kerja guna meraih target yang disepakati bersama.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (2004:10) dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia yang menyatakan ada empat tujuan utama pengelolaan SDM, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Untuk meminimalisir efek yang merugikan dari tuntutan ini pada organisasi sambil memastikan bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahan masyarakat secara bertanggung jawab moral dan sosial.

2. Tujuan Organisasional

Untuk meningkatkan produktivitas, memanfaatkan staf dengan lebih baik, dan menciptakan serta mempertahankan standar kehidupan kerja yang tinggi untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Menjaga partisipasi departemen SDM di taraf yang relevan untuk keperluan organisasi. Dengan kompetensi ini, departemen SDM seharusnya mampu mengelola permasalahan MSDM yang lebih rumit.

4. Tujuan Pribadi

MSDM berfungsi untuk membantu setiap anggota organisasi mencapai tujuan pribadi melalui aktivitas yang dilakukan didalam organisasi yang fokus menciptakan keharmonisan antara pengetahuan, ketarampilan, kebutuhan, dan minat pekerja.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6) dalam bukunya yang berjudul “Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja”. Ada empat fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses meramalkan keadaan tenaga kerja untuk memastikan bahwa keadaan tersebut dengan optimal mencukupi keperluan perusahaan serta membantu meraih targetnya.

2. Pengorganisasian

Sebuah organisasi akan dipilih untuk melaksanakan rangkaian tindakan setelah ditentukan. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan.

3. Penggerakkan

Penting bagi organisasi untuk memiliki strategi komprehensif untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan mobilisasi yang dijadwalkan, karena ini adalah langkah pertama untuk mengarahkan, menginspirasi, dan memberdayakan angkatan kerja agar lebih produktif dan efisien.

4. Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan mengamati dan memeriksa pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan akan dilakukan tindakan perbaikan/penyusunan ulang rencana sehingga penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan terhadap penyimpangan yang terjadi dapat dihindari.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi ialah pola pikir atau kondisi dimana pegawai mendukung suatu target himpunan serta keinginannya bertahan sebagai anggota dari organisasi tersebut.

Menurut Wiener yang dikutip oleh Ria Mardiani Yusuf dan Darman Syarif dalam bukunya *Komitmen Organisasi*, menyatakan bahwa :

“Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi”. (Yusuf, 2018:26)

Menurut Samsuddin dalam bukunya yang berjudul “Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi” yaitu :

“Komitmen Organisasi merupakan suatu kontrak, janji atau kesepakatan dalam melaksanakan sebuah hal. Janji yang dibentuk untuk diri sendiri atau kepada individu lainnya dan menepatinya. Sebagai sikap tulus yang bersumber dari karakter batin seseorang, komitmen merupakan sebuah pengakuan penuh”. (Samsuddin, 2018:61)

Sedangkan menurut Priansa dalam bukunya yang berjudul “Perencanaan & Pengembangan SDM” yaitu:

“Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi”. (Priansa, 2018:234)

Dengan demikian, Komitmen Organisasi bisa disimpulkan menjadi sebuah tindakan pegawai yang setia pada organisasi, yang ditunjukkan dengan tetap bertahan dalam organisasi, memberikan kontribusi terhadap tujuannya, serta tidak mempunyai keinginan untuk berhenti dengan alasan apapun.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah yang dikutip oleh Jufrizen dalam bukunya yang berjudul “Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating” (Jufrizen, 2021:20), ada sebagian variabel yang bisa mempengaruhi Komitmen Organisasi, yaitu :

- a. Faktor Personal
Misalnya kepribadian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gender serta umur.
- b. Karakteristik Pekerjaan
Misalnya lingkup jabatan, rintangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, taraf kesulitan tugas kerja.
- c. Karakteristik Struktur
Misalnya ukuran organisasi, struktur organisasinya (desentralisasi/sentralisasi), adanya serikat pekerja, serta taraf pengaruhnya terhadap angkatan kerja.
- d. Pengalaman kerja
Pengabdian karyawan terhadap perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerjanya. Tidak diragukan lagi bahwa tingkat dedikasi antara pekerja yang sudah

bekerja di suatu perusahaan sejak beberapa dekade dan mereka yang baru bekerja di suatu perusahaan selama beberapa tahun berbeda.

Menurut Dyne, Graham, dalam bukunya Prinsa (2018:243) yang berjudul ” Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”, mengungkapkan ada beberapa aspek yang mempengaruhi Komitmen Organisasi, yaitu :

1. Personal

a. Ciri Kepribadian

Komitmen seseorang cenderung meningkat dengan suatu ciri kepribadian, misalnya teliti, ekstrover, dan optimis.

Sehingga, mereka yang memprioritaskan kerja sama tim, memprioritaskan tujuan kolektif dibandingkan tujuan pribadi, dan bersifat altruistik (bersedia membantu) berpotensi akan berkomitmen.

b. Masa kerja dan Usia

kedua ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja; usia dikaitkan dengan pengalaman dan pandangan yang berbeda, sedangkan masa kerja yang lebih lama sering kali membagikan pengertian yang baik mengenai pekerjaan dan perusahaan.

c. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang tinggi bisa mewujudkan harapan yang lebih tinggi yang lebih sulit dipenuhi, sehingga mengurangi komitmen.

d. Jenis kelamin

Perempuan biasanya mempunyai tingkat pengabdian yang lebih tinggi sebab sering mengalami beragam hambatan untuk mengejar pekerjaan mereka.

e. Status perkawinan

Status perkawinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena karyawan yang menikah akan menghadapi tanggung jawab tambahan, seperti kebutuhan finansial dan waktu terbatas, sementara karyawan yang belum menikah memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam mengejar peluang karier dan terlibat dalam aktivitas organisasi.

f. Keterlibatan kerja

Keterlibat kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan keberhasilan kerja secara keseluruhan.

2. Situasional

a. Nilai (Value) tempat kerja

Nilai-nilai yang akan mencerminkan apa yang dihargai oleh organisasi dalam hal budaya, etika, dan cara beroperasi.

b. Keadilan organisasi

Mencakup keadaan yang berhubungan pada distribusi sumber daya yang adil dan penentuan sebuah putusan.

c. Karakteristik pekerjaan

Elemen yang mendefinisikan sifat dan tuntutan suatu pekerjaan, serta mempengaruhi bagaimana suatu pekerjaan dijalankan dan dirasakan oleh karyawan.

d. Dukungan organisasi

Kaitan ini, yang berhubungan baik dengan komitmen organisasi, menunjukkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi (termasuk pemimpin, kolega, dan institusi itu sendiri) menghargai, menghormati, dan mengakui kontribusi dan upaya setiap orang.

3. Posisional

a. Masa kerja

Hari kerja yang lebih panjang mendorong lebih banyak komitmen dari karyawan karena memberikan mereka lebih banyak kesempatan untuk mengambil tugas yang lebih sulit dan untuk memajukan karir mereka.

b. Tingkat pekerjaan

Penelitian menunjukkan bahwa prediktor komitmen yang signifikan adalah status sosial ekonomi. Peningkatan status akan meningkatkan semangat dan kapasitas partisipasi pekerja.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut Busro (2018:86) dalam bukunya yang berjudul “Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia” yaitu sebagai berikut :

- 1). Indikator komitmen Afektif (Affective Commitment) yang meliputi,
 - (a) Penerimaan dan keyakinan yang tangguh terhadap prinsip serta target himpunan
 - (b) Loyalitas pada himpunan
 - (c) Kesiediaan untuk mengerahkan sumber daya untuk keperluan terbaik himpunan
- 2). Indikator komitmen Kontinu (Continue Commitment) yang meliputi,
 - (a) Tentukan keuntungan tetap menjadi staf di perusahaan.
 - (b) Tentukan kerugian yang akan anda alami bila meninggalkan perusahaan.
- 3). Indikator komitmen Normatif (Normative Commitment) yang mencakup,
 - (a) Kemampuan kerja dan,
 - (b) Kewajiban mendukung organisasi.

Sedangkan menurut Shaleh (2018:51) dalam bukunya yang berjudul “Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” mencantumkan tiga indikator komitmen organisasi sebagai penanda umum komitmen organisasi:

1. Adanya kemauan karyawan, atau keinginan di antara para pekerja untuk bekerja mencapai tujuan organisasi.
2. Loyalitas karyawan adalah keinginan anggota staf untuk mempertahankan keanggotaannya agar tetap terafiliasi dengan perusahaan.
3. Terdapat rasa bangga pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan rasa bangga bergabung dengan organisasi dan bagaimana organisasi tersebut membentuk kehidupannya.

2.4 Budaya organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah himpunan norma, nilai, kepercayaan, kebiasaan, dan perilaku yang dipegang dan dijalankan oleh anggota sebuah organisasi. Ini meliputi bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak luar, serta cara menyelesaikan tugas dan membuat keputusan. Budaya organisasi dibentuk oleh sejarah, visi, misi, dan nilai-nilai utama organisasi, serta dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kebijakan yang berlaku.

Menurut Tuala dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam”, mengatakan bahwa Budaya organisasi adalah sebagai berikut :

“Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar yang berkaitan dengan kepercayaan, nilai- nilai, dan perilaku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, kinerja, inovasi, kesatuan, keakraban”. (Tuala, 2020:4)

Sedangkan menurut Tawal dalam bukunya yang berjudul Perilaku Organisasi, mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai berikut :

“Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan yang dianut dalam suatu organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi”. (Tawal, 2017:19)

Pemahaman para ahli membawa kita pada kesimpulan bahwa budaya organisasi mencakup norma, nilai dan keyakinan yang dikembangkan organisasi dan diputuskan dengan kolektif bagi seluruh bagian organisasi. Insan organisasi harus mampu mengesampingkan pola pikir yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi agar dapat mewujudkan potensinya secara maksimal.

2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins yang dikutip oleh Sulaksuno dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Sulaksuno, 2019:29), mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai 5 fungsi, yaitu :

1. Budaya menjadikan setiap organisasi tampak beda antar tiap organisasi.
2. Budaya dapat menumbuhkan semangat identitas untuk tiap bagian dalam organisasi.
3. Budaya dapat membantu rasa komitmen yang tinggi untuk sebuah hal yang luas cakupannya dibandingkan sekedar kepentingan individu.
4. Budaya juga dapat menjadikan organisasi memiliki rasa persatuan yang sangat mendasar untuk dilakukan oleh setiap pegawai.
5. Budaya sebagai metode memaknai dan pengendalian dalam bentuk sikap dan karakter anggota dalam suatu organisasi.

2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam bukunya yang berjudul “*Organizational Behavior*” (2017:227). Ada 7 indikator Budaya Organisasi yaitu :

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko
Ini berarti seberapa besar perusahaan mendukung karyawannya untuk menciptakan inovasi dalam pekerjaan mereka dan mendorong mereka agar lebih berani mengambil risiko demi mencapai hasil yang optimal.
2. Perhatian secara terperinci
Maksudnya adalah seberapa besar harapan agar karyawan dapat menunjukkan ketelitian, menganalisis, dan memberi perhatian pada hal-hal yang kecil.

3. Orientasi hasil

Artinya jangkauan manajemen lebih menekankan pada hasil akhir suatu pekerjaan dari pada strategi yang dipakai guna meraih targetnya.

4. Orientasi orang

Hal ini mengacu pada sejauh mana manajemen memperhitungkan bagaimana keputusan dapat mempengaruhi individu dalam perusahaan atau organisasi.

5. Orientasi tim

Ini berarti seberapa besar aktivitas kerja diorganisir sebagai kerja tim dari pada sebagai pekerjaan individu.

6. Perubahan

Terlihat dari sikap agresif dan kompetitif anggota organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi .

7. Stabilitas

Artinya seberapa besar fokus kegiatan himpunan untuk menjaga status quo daripada perkembangan yang terjadi pada perusahaan.

2.5 Pengalaman Kerja

2.5.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman di tempat kerja menunjukkan lamanya seseorang bekerja di sana serta kemampuannya. Karyawan yang menghabiskan lebih banyak jam kerja akan lebih terampil dan mampu melakukan berbagai tugas. Pengalaman kerja adalah ukuran kecakapan seorang karyawan dalam melakukan tugas tertentu berdasarkan jenis pekerjaan yang telah mereka lakukan dan jumlah waktu yang mereka habiskan untuk melakukannya.

Menurut Moekizat yang dikutip Wasiman dalam bukunya yang berjudul MSDM: Teori dan Aplikasi:

“Pengalaman kerja adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seorang melalui interaksi dan partisipasi aktif dalam lingkungan kerja”. (Wasiman, 2018:104).

Menurut Sutirno yang dikutip Wasiman dalam bukunya yang berjudul MSDM: Teori dan Aplikasi, yang menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja ialah fase pengembangan serta pembelajaran untuk membangun potensi perilaku, baik melalui pendidikan formal maupun non-formal, yang membawa seseorang menuju pola perilaku yang lebih baik”. (Wasiman, 2018:104).

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mendefinisikan :

“Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”. (Sedarmayanti, 2017:39).

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko yang dikutip oleh Khairani dalam bukunya yang berjudul (2019:12) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tiap individu, yaitu :

1. Latar belakang pribadi
Bagian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum latar belakang seseorang, termasuk pendidikan sebelumnya, kursus, pelatihan, dan pekerjaan.
2. Bakat dan minat
Maksudnya adalah menilai potensi seseorang berdasarkan keterampilan dan kemampuannya.
3. Sikap dan Kebutuhan
Bagian ini bertujuan untuk memproyeksi kewajiban serta kekuasaan yang dapat di emban oleh seseorang.
4. Keahlian Manipulatif dan Analisa
Artinya mampu mengevaluasi keahlian analisis dan pengambilan keputusan seseorang untuk menentukan seberapa besar kemampuan mereka dalam melakukan tugas teknis pekerjaan.

2.5.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Ilham (2022:13), indikator pengalaman kerja mencakup:

1. Masa/Lama kerja, suatu pengukuran seberapa banyak waktu atau usaha yang telah dilakukan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tugas suatu pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat keahlian dan pemahaman Karyawan memerlukan pengetahuan tentang berbagai konsep, prinsip, kebijakan, prosedur, dan informasi lainnya. Salah satu aspek pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan adalah keahlian mendalami sebuah data. Di sisi lain, keterampilan adalah bakat fisik yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan.
3. Penguasaan pada peralatan serta pekerjaan, yaitu produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat efisiensi karyawan dalam menangani teknologi kantor dan teknologi terkait pekerjaan.

2.6 Kepuasan Kerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional merasa puas atau tidak puas dalam bekerja. Karyawan yang benar-benar senang dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak merasa puas dengan posisinya biasanya memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa:

“Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor fisik serta psikologis.” (Sutrisno, 2019:74).

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Hidayat kepuasan adalah sebagai berikut :

“Kepuasan Kerja adalah perasaan positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaan mereka berdasarkan persepsi mereka mengenai seberapa baik hasil pekerjaan tersebut memenuhi standar yang dianggap penting”. (Hidayat, 2021:168).

Menurut uraian sebelumnya, kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan dan tindakannya.. Sikap ini terbentuk melalui evaluasi pekerjaannya sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dari pekerjaannya.

2.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, Y., Agus, A., & Nunung, N (2018:24) dalam bukunya yang berjudul “ Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Gaji seseorang adalah sejumlah uang yang dibayarkan untuk pekerjaannya, terlepas dari apakah adil dan cukup untuk menutupi pengeluarannya.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu hal yang mengacu pada aspek atau inti dari suatu pekerjaan, mencakup tugas, tanggung jawab dan aktivitas yang dilakukan secara teratur.
3. Rekan kerja, yaitu sahabat yang sering berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaan. Rekan kerja bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang.
4. Atasan, atau orang yang senantiasa memberikan petunjuk atau arahan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk maju.
6. Lingkungan fisik dan non fisik di tempat kerja.

2.6.3 Indikator Kepuasan Kerja

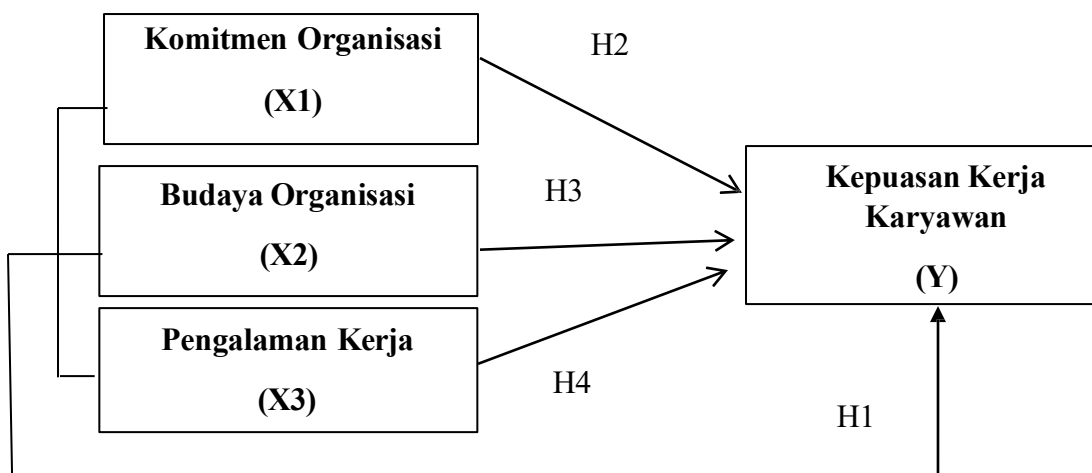
Menurut Robbins yang dikutip oleh Burso dalam bukunya yang berjudul . Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. (Burso, 2018:112). Ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu, sebagai berikut :

- a. Hubungan Kerja
 - 1). Keharmonisan dalam berinteraksi dalam atasan
 - 2). Komunikasi dua arah
 - 3). Keterbukaan dan transparansi
- b. Tantangan Kerja
 - 1). Menyelesaikan Tugas
 - 2). Kepuasan dalam menyelesaikan tugas
- c. Perlindungan Kerja
 - 1). Perlindungan dari pemerintah
 - 2). Perlindungan dari perjanjian kerja
 - 3). Perlindungan dari asuransi.

2.7 Model Konseptual

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan skripsi ini yang pada akhirnya dapat diketahui mana variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Gambar 2.1 : Model Konseptual



Sumber : Diolah peneliti 2024

Keterangan:

H1 : Pengaruh variabel (X1, X2, X3) terhadap variabel Y secara simultan

H2, H3, H4 : Pengaruh variabel (X1, X2, X3) terhadap variabel Y secara Parsial

X1, X2, X3 : Variabel Independen (Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja)

Y : Variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. (Sugiyono, 2019:99)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho1 : Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi, serta Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

Ha1 : Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi, serta Pengalaman Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

2. Ho2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

Ha2 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

3 Ho3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

Ha3 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

4. Ho4 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

Ha4 : Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Metode Kuantitatif adalah:

“Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. (Sugiyono, 2019:13)

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dengan mengumpulkan data dalam bentuk numerik, penelitian kuantitatif berupaya menjelaskan, meramalkan, dan menyusun fenomena yang menarik. Menganalisis dan mengolah data numerik secara statistik adalah tujuan utama penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan teknik kuantitatif, korelasi yang signifikan antar variabel akan ditemukan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menyatakan variabel penelitian adalah:

“Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono, 2019:68)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel terkait (dependen variable) dan variabel bebas (independen variable). Variabel terkait

adalah variabel yang bergantung pada faktor lain, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Sehubungan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Independent Variabel)

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menyatakan bahwa variabel independen atau variabel bebas adalah:

"Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)". (Sugiyono, 2019:69)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- Komitmen organisasi (X1)
- Budaya organisasi (X2)
- Pengalaman kerja (X3)

b. Variabel Dependen (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menyatakan bahwa variabel dependen atau variabel terikat adalah:

"Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas (independen)". (Sugiyono, 2019:69)

Variabel respon yang diwakili oleh Y merupakan nama lain dari variabel terikat. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota menjadi variabel dependen.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penting dalam penelitian yang memberikan petunjuk atau gambaran mengenai bagaimana suatu variabel dapat diukur secara konkret. Melalui definisi operasional, peneliti dapat menjelaskan indikator-indikator yang digunakan sehingga memudahkan dalam proses pengumpulan data. Selain itu, definisi operasional juga mempermudah peneliti lain yang ingin mengulang atau mereplikasi penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, definisi operasional variabel adalah:

"Operasional Variabel adalah penjelasan bagaimana suatu variabel akan diukur dalam penelitian". (Sugiyono, 2019:211)

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definis Variabel	Indikator
1.	Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda Kota adalah tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan rasa memiliki, loyalitas, serta keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas terhadap organisasi 2. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi 3. Kesiediaan berkorban demi organisasi 4. Keterlibatan dalam pencapaian tujuan
2.	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda Kota merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dan dihayati bersama oleh seluruh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada tim

		karyawan dalam lingkungan kerja.	5. Stabilitas organisasi
3.	Pengalaman Kerja (X3)	Pengalaman kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda Kota adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diperoleh melalui masa kerja, pelatihan, maupun pengalaman sebelumnya sehingga memengaruhi kemampuan dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama masa kerja 2. Tingkat keahlian dalam pekerjaan 3. Pemahaman terhadap tugas 4. Kemampuan menyelesaikan masalah
5.	Kinerja (Y)	Kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda Kota adalah perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul sebagai hasil penilaian terhadap aspek dalam pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap atasan 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 5. Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan

Sumber: diolah oleh peneliti, (2024)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian

Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menyatakan populasi adalah:

“Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu”. (Sugiyono, 2019:126)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Pos Indonesia

(Persero) Kc Samarinda Kota yang berjumlah 80 karyawan.

3.3.2 Sampel

Salah satu topik penelitian yang dapat dijadikan sampel representatif adalah populasi penelitian yang lengkap.

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D mendefinisikan sampel sebagai:

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. (Sugiyono, 2019:127).

Sampel penelitian terdiri dari 80 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota, menurut data yang dikumpulkan untuk penelitian. Karena jumlah responden dalam populasi kurang dari 100, maka sampelnya mewakili populasi bila menggunakan strategi sampling jenuh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan berbagai metode untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Berikut adalah beberapa metode yang dipergunakan pada penelitian ini dapat diuraikan dibawah ini:

3.4.1 Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data langsung yang bersumber dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner. Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kc

Samarinda Kota yang akan mengisi kuisioner ini adalah sumber data utama untuk penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dari pihak lain tanpa mengelolanya terlebih dahulu disebut data sekunder. Buku, jurnal, Penelitian terdahulu, dan website adalah beberapa sumber yang digunakan.

3.4.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian dilokasi untuk mengumpulkan data tentang subjek penelitian. Penelitian ini akan berlangsung dari bulan Maret-April 2024 di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota, tetapi tergantung pada kebutuhan penelitian berikutnya, kemungkinan dimulai lebih cepat atau lebih lama.

3.4.3 Teknik Observasi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D:

“Teknik observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan terhadap suatu fenomena yang terjadi secara alami, baik itu perilaku, kejadian, maupun objek tertentu”. (Sugiyono, 2019:145)

3.4.4 Teknik Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”.

“Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab” (Sugiyono, 2019:145).

Dalam penelitian ini skala likert dipilih sebagai alat pengukuran yang sesuai untuk tujuan penelitian ini.

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”.

“Skala likert merupakan skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan fenomena”. (Sugiyono, 2019:149)

Dengan demikian pendekatan skala likert yaitu:

1. Sangat Setuju = (4)
2. Setuju = (3)
3. Tidak Setuju = (2)
4. Sangat Tidak Setuju = (1)

3.4.5 Studi Kepustakaan.

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data melalui penelitian literatur yang relevan tentang Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja dan Pengalaman Kerja.

3.5 Metode Analisis

Didalam penelitian ini Aplikasi komputer yang dikenal sebagai (*Statistical Package for Social Sciences*) atau SPSS, digunakan dalam melakukan analisis penelitian ini.

3.5.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

“Uji instrumen adalah proses untuk menguji alat ukur yang digunakan, apakah sudah valid dan reliabel” (Sugiyono, 2019: 363).

Uji instrumen mengukur setiap variabel dalam penelitian ini responden diberikan kuesioner dan ditanya memberikan komentar berdasarkan pengalaman dan perasaannya. Validasi dan pengujian reliabilitas adalah dua standar utama yang harus dipenuhi oleh sebuah kuesioner.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

“Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (seperti kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur” Sugiyono, 2019:175)

Uji validitas dinyatakan valid jika terdapat hubungan antara data yang diperoleh dengan data yang mencerminkan kondisi sebenarnya pada subjek penelitian. Sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data disebut sebagai instrumen yang valid jika mampu menghasilkan data yang akurat.

Menurut Ghozali didalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multivariatee”.

“Dengan program IBM SPSS 25 validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas Validitas suatu kuesioner ditentukan oleh pertanyaannya mengungkapkan informasi tentang subjek yang ingin diukur” (Ghozali, 2018:51)

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian

Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

“Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan Rumus Korelasi Pearson (Korelasi Product Moment), validitas alat ini dievaluasi dengan menggunakan perhitungan Korelasi Pearson (Product Moment Correlation) “ (Sugiyono, 2019:286).

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum XY$ = Frekuensi perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Besarnya nilai dalam variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Total pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Total kekuatan nilai variabel Y

Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan uji validitas ini. 26.0 untuk Windows yang memenuhi persyaratan berikut:

1. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap sah.
2. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.
3. Nilai r yang dihitung ditampilkan di kolom total item yang dikoreksi. Dengan ambang signifikansi 0,05.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

“Uji reliabilitas adalah teknik statistik untuk mengukur tingkat konsisten atau kestabilan suatu alat ukur dalam pengukuran gejala yang sama, baik pada waktu yang berbeda maupun pada sampel yang berbeda”. (Sugiyono, 2019:176)

Instrumen yang memiliki reliabilitas tinggi dan telah digunakan berulang kali mampu mengukur item yang sama serta menghasilkan data yang konsisten. Jika suatu instrumen dapat mengukur gejala yang sama dalam situasi berbeda dengan hasil yang tetap, maka instrumen tersebut dianggap andal dan konsisten. Untuk memastikan kuesioner benar-benar efektif dalam mengukur gejala serta memberikan hasil yang akurat, dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Koefisien Alpha Cronbach yang dihitung sebagai berikut merupakan rumus yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen:

$$a_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

k : Jumlah butir yang menjawab kuesioner

a_{it} : Koefisien reliabilitas item-item dalam kuesioner

$\sum i^2$: Jumlah variasi skor item yang sah

$\sum t^2$: Jumlah varians skor item

Rumus berikut digunakan untuk menentukan besarnya variasi kuesioner dan varians skor total :

$$Si = \left(\frac{\sum Xi^2}{n} \right) - \left(\frac{\sum Xi}{n} \right)^2$$

Keterangan :

$\sum X_i$: Jumlah skor untuk setiap item

$\sum X_i^2$: Jumlah kuadrat skor setiap item

Sementara itu, metode pengukuran dalam survei yang digunakan sebagai indikator suatu variabel atau konstruk adalah uji reliabilitas (Ghozali, 2018:45). Jika jawaban responden terhadap kuesioner tetap konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel. Setiap butir pertanyaan diuji melalui uji reliabilitas secara keseluruhan.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menerapkan uji asumsi dasar, meliputi multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah residu memiliki distribusi yang teratur atau tidak. Pengujian ini bertujuan menilai sejauh mana sampel yang dikumpulkan dapat mewakili populasi. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi uji lebih dari 0,05, maka data variabel tersebut dianggap berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Jika hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterkaitan, hal ini disebut

sebagai multikolinearitas. Kondisi ini terjadi apabila nilai variance inflation factor (VIF) atau toleransi mencapai atau melebihi angka 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi utama dalam regresi adalah bahwa varians kesalahan harus seragam atau homogen. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians kesalahan tidak konstan, yang merupakan pelanggaran terhadap asumsi klasik. Untuk menentukan apakah data bersifat homogen atau heterogen, digunakan analisis regresi yang tepat. Jika data tidak homogen, maka tidak dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glaser, yang mengkorelasikan nilai residual absolut dengan variabel independen. Jika data memenuhi asumsi homoskedastisitas, maka tidak akan ada korelasi signifikan antara variabel independen dan dependen. Hal ini dapat dibuktikan jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 5%.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat, serta memastikan bahwa model yang digunakan telah sesuai.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *signifikansi deviation from linearity* lebih dari 0,05, maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Jika nilai *signifikansi deviation from linearity* kurang dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak bersifat linear.

3.5.2 Analisis Regresi Berganda

a) Uji Regresi

Pengaruh dugaan sementara didalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan mengetahui pengaruh dan menunjukkan hubungan antara beberapa variabel. Nilai koefisien dari setiap variabel independen ditemukan sebagai hasil dari analisis regresi. Dalam penelitian ini model persamaan berikut yang akan digunakan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots$$

Dimana

Y : Kepuasan kerja pegawai

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien beta

X1: Komitmen Organisasi

X2: Budaya Organisasi

X3: Pengalaman Kerja

E: Error (Kesalahan Pengganggu)

Goodness of fit model fungsi regresi dapat dinilai dari hasil pengujian berikut :

b) Uji Korelasi (R)

Koefisien korelasi suatu angka yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) atau digunakan untuk menilai kuat atau lemahnya hubungan antara variabel tersebut. Uji korelasi memiliki nilai antara -1 s.d 1, dengan arti sebagai berikut:

1. Jika $r = \pm 1$, berarti variabel X pengaruh signifikan, positif berarti pengaruhnya searah dan sebaliknya jika negatif berarti pengaruhnya tidak searah.
2. Jika $r = 0$, berarti variabel X tidak ada pengaruhnya.
3. Jika $-1 < r < 1$, berarti variabel X ada pengaruhnya baik pengaruh positif maupun negatif.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu. Jika nilai R^2 rendah, berarti variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen telah tersedia. Namun, kelemahan utama koefisien determinasi adalah kecenderungannya untuk meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah variabel independen dalam model, tanpa mempertimbangkan apakah variabel tersebut benar-benar berpengaruh secara signifikan. Oleh karena itu, banyak penelitian lebih menyarankan penggunaan adjusted R^2 dalam mengevaluasi model regresi yang paling sesuai. Berbeda dengan R^2 , adjusted R^2

dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen baru ditambahkan ke dalam model.

3.6 Penguji Hipotesis

3.6.1 Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F-statistic)

Berikut adalah dasar pengambilan keputusan untuk uji F.

1. Hipotesis ditolak jika F hitung kurang dari F tabel.
2. Hipotesis ditolak jika F hitung lebih besar dari F tabel.

Selain itu nilai signifikan F dari output regresi juga dapat diuji dengan menggunakan SPSS pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). bila hasil dari signifikansi didapati lebih besar dibandingkan α , diambil kesimpulan bahwa hipotesis ditolak dan model regresi tidak sesuai; Sebaliknya, bila hasil dari signifikansi didapati rendah dibandingkan α , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan model regresi dianggap tepat.

3.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistic t)

Pengaruh satu variabel independen diukur melalui uji statistik T. Metode yang digunakan untuk membuat keputusan adalah:

1. Hipotesis ditolak bila t hitung $<$ t tabel, karena variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Hipotesis diterima bila t hitung $>$ t tabel karena variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Menggunakan significance level 0.005 ($\alpha = 5\%$) dengan SPSS. Uji t juga bisa digunakan untuk menentukan nilai signifikan t untuk masing-masing variabel

pada hasil regresi. Nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya, nilai signifikan yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran umum tempat penelitian

4.1.1 Sejarah PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda

PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota merupakan BUMN yang bergerak dibidang layanan pos dan logistik. Sejarahnya bermula dari jaman Kolonial Belanda, yaitu sejak tahun 1746, dan terus berkembang menjadi BUMN modern berbasis teknologi. Di Samarinda Kalimantan Timur, keberadaan Kantor Pos sudah ada sejak masa pemerintahan Hindia Belanda, sebagai sarana pengiriman surat dan komunikasi antar wilayah di Kalimantan. Seiring waktu, kantor cabang Samarinda berkembang mengikuti kebutuhan masyarakat dan kemajuan teknologi informasi. Saat ini, PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota tidak hanya melayani pengiriman surat dan paket, tapi juga jasa keuangan, logistik, serta layanan digital untuk mendukung aktifitas bisnis dan pemerintahan di wilayah Kalimantan Timur.

4.1.2 Visi dan Misi

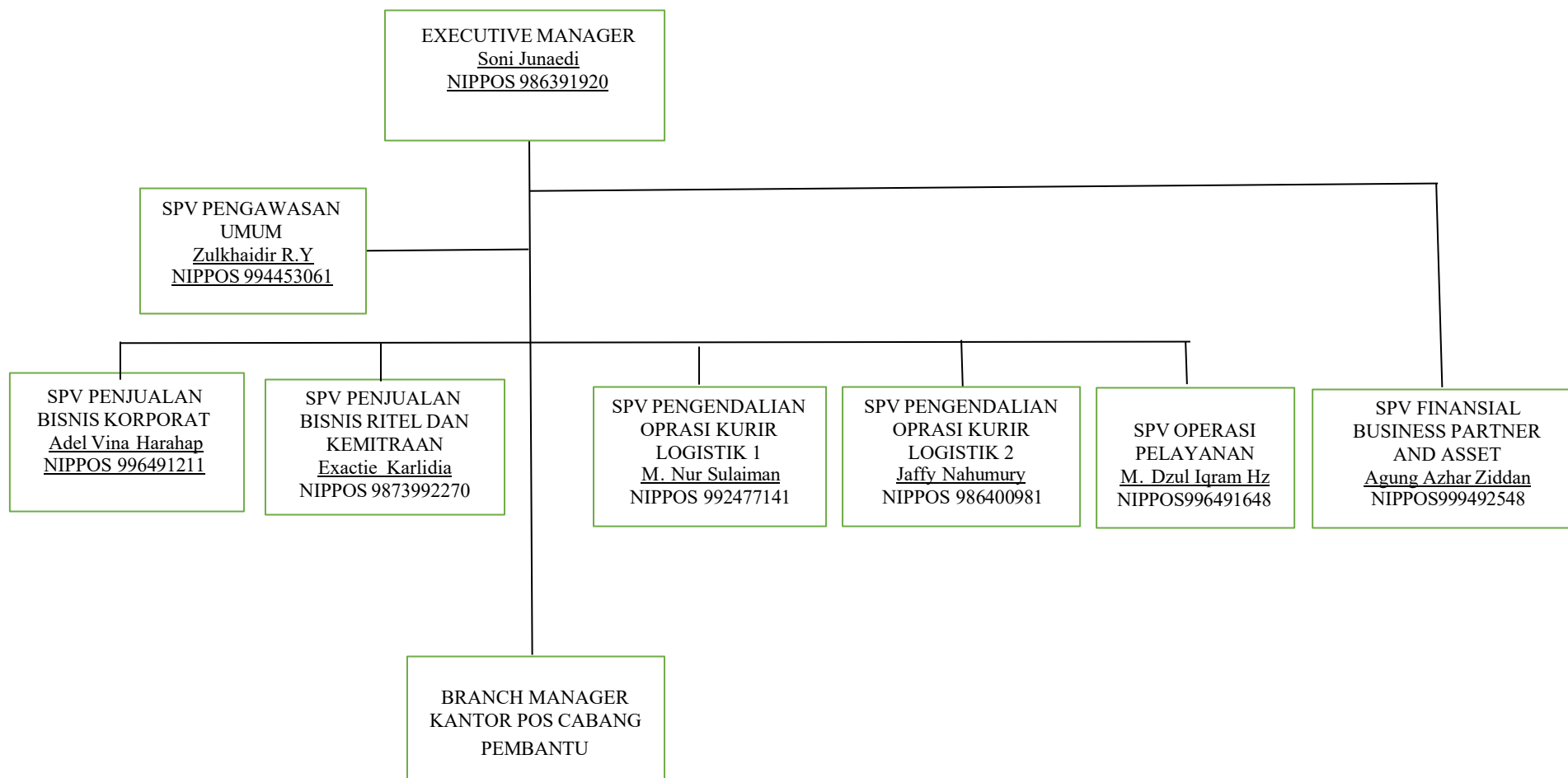
a. Visi

Menjadi Postal Operator, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif.

b. Misi

Bertindak Efektif Untuk Mencapai *Performance* Terbaik.

4.1.3 Struktur Organisasi



4.1.4 Lokasi Perusahaan

PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota merupakan salah satu kantor Pusat yang berada di Kota Samarinda Kalimantan Timur yang beralamat di jl. Gajah Mada No. 15, Kelurahan Bugis, Kec. Samarinda Kota. Lokasi ini merupakan lokasi yang strategis karena:

1. Lokasi perusahaan berada di pusat kota yang sering dilalui oleh masyarakat dari berbagai wilayah di Samarinda.
2. Lokasi perusahaan berada di area yang aman serta mudah dijangkau, dan didukung oleh ketersediaan fasilitas seperti listrik, telepon, serta transportasi umum.

4.1.5 Program Kerja

1. Program Tahunan (Setiap Tahun)

a. Layanan Logistik Jemaah Haji

Layanan ini mencakup pengiriman barang-barang pribadi jemaah dari Mekkah dan ke Tanah Air.

b. Program Bina Lingkungan & Kemitraan (PKBL)

Dijalankan secara rutin setiap tahun untuk mendukung UMKM dan masyarakat.

c. Rekrutmen & Pengembangan SDM (Seperti Program Ikatan Dinas)

Dibuka sesuai jadwal penerimaan nasional tiap tahun

d. Investor Gathering & Pengembangan Aset

Agenda tahunan untuk menjalin kemitraan strategis.

2. Program Bulanan atau Musiman

a. Operasi pasar murah

Biasanya digelar menjelang hari besar nasional seperti Ramadan, Idul Fitri, Natal atau akhir tahun.

b. Pembagian Takjil & Kegiatan Sosial

Dilakukan selama bulan Ramadan setiap tahun.

c. Kampanye Layanan Digital Dan Promosi

Dilakukan sesuai kebutuhan, bisa bulanan atau triwulanan (3 bulanan).

4.2 Gambaran Objek Yang Diteliti

PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda terletak di Jalan Gajah Mada Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Sebagai salah satu cabang penting di wilayah Kalimantan Timur, kantor ini menyediakan berbagai layanan, mulai dari pengiriman surat dan paket, layanan logistik, hingga layanan keuangan dan digital.

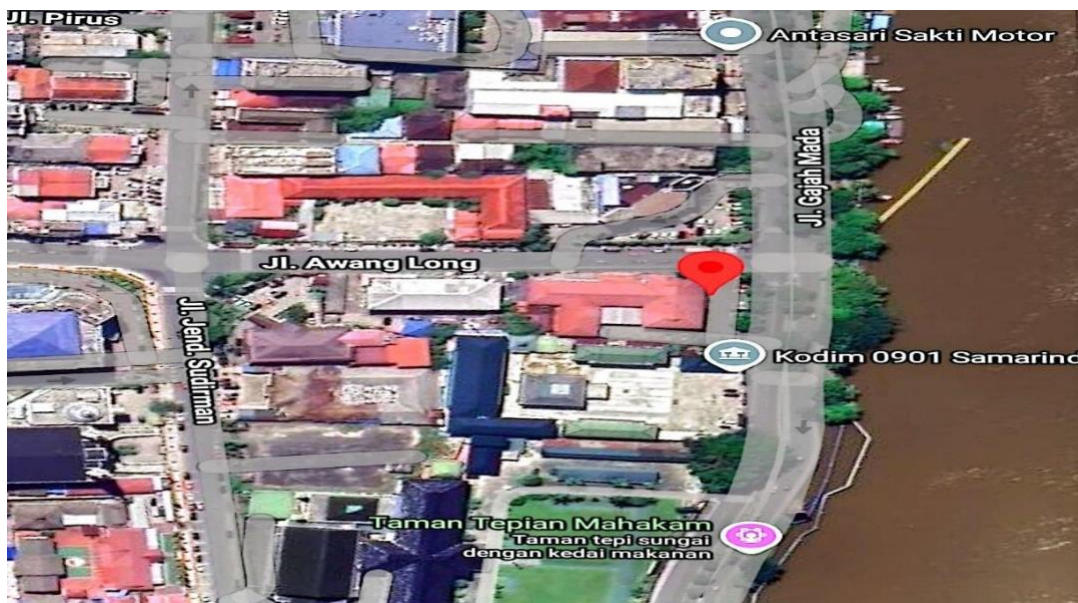
Sebagai BUMN, PT Pos Indonesia memiliki struktur organisasi yang jelas dan nilai-nilai budaya yang menjadi dasar operasionalnya. Dalam konteks penelitian ini, komitmen organisasi karyawan di PT Pos Indonesia KC Samarinda menjadi hal penting untuk melihat bagaimana karyawan mengintegrasikan visi dan misi perusahaan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, budaya organisasi yang

diterapkan di kantor cabang ini dapat mempengaruhi interaksi antar karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Kantor cabang Samarinda juga memiliki pengalaman kerja yang beragam di berbagai sektor, baik dalam hal pengiriman barang, pelayanan pelanggan, maupun kemitraan dengan pemerintah dan sektor swasta. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka, yang menjadi salah satu fokus dalam penelitian ini.

Gambar 4.1 Google Map Kantor Pos Indonesia (Persero)

Kc Samarinda Kota



<https://maps.app.goo.gl/KC7vXxsYVxk8MjMq8>

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Karyawan Tetap, Kemitraan Oranger Locket dan Kemitraan Oranger Antaran

Tabel 4.1
Karyawan Tetap, Kemitraan Oranger Locket dan Kemitraan Oranger Antaran

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Karyawan Tetap	50	62,50%
2	Kemitraan Oranger Locket	15	18,75%
3	Kemitraan Oranger Antaran	15	18,75%
Jumlah		80	100,00%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Tabel 4.1 berisi data tentang jumlah dan persentase karyawan berdasarkan jenis pekerjaan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda Kota. Karyawan tetap berjumlah 50 orang dengan persentase 62,50% dari total karyawan. Kemitraan Oranger Locket memiliki 15 orang karyawan dengan persentase 18,75%, sedangkan Kemitraan Oranger Antaran juga memiliki 15 orang karyawan dengan persentase yang sama, yaitu 18,75%. Total keseluruhan karyawan dalam tabel ini adalah 80 orang dengan persentase 100%.

4.4.4 Karakteristik Responden

Adapun data responden yang tertera dalam formulir kuisioner adalah:

Tabel 4.2

Kategori berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Pria	55	68,75%
2	Wanita	25	31,25%
Jumlah		80	100,00%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan data jenis kelamin responden dalam penelitian ini. Dari total 80 responden, sebanyak 55 orang dengan persentase 68,75% adalah pria, sedangkan 25 orang dengan persentase 31,25% adalah wanita.

Tabel 4.3
Kategori Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	< 25	20	25%
2	25-34	48	60%
3	35-45	12	15%
Jumlah		80	100,00%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Tabel 4.3 diatas menunjukkan data usia responden dalam penelitian ini. Responden yang berusia kurang dari atau sama dengan 25 tahun berjumlah 20 orang (25%). Kelompok usia 25-34 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu 48 orang (60%). Sementara itu, responden berusia 35-45 tahun berjumlah 12 orang (15%). Total responden sebanyak 80 orang atau 100%.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan hasil analisis terhadap data yang telah diperoleh. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS, sebagaimana telah dijelaskan pada bab 3 sebelumnya. Terdapat tiga jenis analisis yang digunakan, yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, serta Analisis Regresi Linear Berganda.

5.1.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali dalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26” analisis deskriptif yaitu:

“Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data, tujuannya adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai data, seperti nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum, tanpa membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi.”. (Ghozali , 2018:519)

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Adapun hasil analisis statistik deskriptif disajikan berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda, Kalimantan Timur.

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics			
	N	Std. Deviation	N
Kepuasan Karyawan	80	1,969	16,81
Komitmen organisasi	80	2,279	16,71
Budaya organisasi	80	2,012	16,78
Pengalaman Kerja	80	2,012	17,34

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menyajikan data statistik deskriptif dari empat variabel yang di teliti yaitu kepuasan karyawan, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Setiap variabel memiliki jumlah responden (N) sebanyak 80 orang. Nilai rata-rata bekisar antra 16,71 hingga 17,34 dengan standar deviasi antara 1,969 sampai 2,279. Ini menunjukkan bahwa data relatif stabil dan tidak memiliki penyebaran yang ekstrim, sehingga layak untuk di analisis lebih lanjut.

5.2 Analisis Uji Instrumen

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multi Variatee Dengan Program IMB SPSS 25” uji validitas yaitu:

“Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan signifikasi 0,05 dan *degree of freedom* (df), didalam ini adalah sampel”. (Ghozali, 2018:52)

Dalam melakukan uji validitas ini ada 80 responden dan signifikan 5% dengan bantuan SPSS. Semua item pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung melebihi dari r tabel pada tingkat signifikan 0,005 sebagai berikut:

Tabel 5.2.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,715	0,219	VALID
	X1.2	0,742	0,219	VALID
	X1.3	0,781	0,219	VALID
	X1.4	0,772	0,219	VALID
	X1.5	0,815	0,219	VALID
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,705	0,219	VALID
	X2.2	0,745	0,219	VALID
	X2.3	0,805	0,219	VALID
	X2.4	0,822	0,219	VALID
	X2.5	0,789	0,219	VALID
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,747	0,219	VALID
	X3.2	0,735	0,219	VALID
	X3.3	0,777	0,219	VALID
	X3.4	0,812	0,219	VALID
	X3.5	0,790	0,219	VALID
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,665	0,219	VALID
	Y.2	0,761	0,219	VALID
	Y.3	0,702	0,219	VALID
	Y.4	0,741	0,219	VALID
	Y .5	0,751	0,219	VALID

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Pada tabel 5.2.1 terlihat bahwa nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) dalam uji validitas lebih besar dibandingkan dengan r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan *degree of freedom* (df) $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel, maka diperoleh $df = 80-2 = 78$, sehingga r tabel = 0,219. Hasil uji

validitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,219), sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

5.1.3 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”.

“Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dapat dianggap reliabel apabila hasil perhitungan koefisien reliabilitas menunjukkan nilai $\geq 0,6$ (Sugiyono, 2017:130)

Pengujian ini dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana setiap variabel harus memiliki nilai yang sama atau lebih besar dari 0,6 agar dinyatakan reliabel.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

KRITERIA PENGUJIAN			
Variabel	Nilai Acuan	Nilai Cronach's Alpa	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,60	0,819	RELIABEL
Budaya Organisasi	0,60	0,832	RELIABEL
Pengalaman Kerja	0,60	0,773	RELIABEL

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel dalam kuesioner, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh reliabel, karena Cronach's Alpa lebih dari 0,60.

5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan apakah regresi, variabel terikat, variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak normal, uji ini menggunakan uji Shapiro-Wilk dikarenakan jumlah sampel yang digunakan kurang dari 50 dan diolah menggunakan perangkat SPSS.

Menurut Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”.

“Uji Normalitas Shapiro-Wilk adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data”. (Sugiyono, 2014:114),

Gambar 5.3.1
Uji Normalitas Shapiro-Wilk

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,153
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,086
	Negatif	-,094
Test Statistic		,094
Asym. Sig. (2-tailed)		,078

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada gambar 5.3.1, nilai Asym. Sig (2-tailed) sebesar 0,078. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam bukunya yang berjudul Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IMB SPSS 26.

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada/tidak korelasi antar variabel independen dari regresi linier berganda, mengidentifikasi tanda-tanda pengujian dilihat nilai tolerance dan Variance Inflation factor (VIF)”. (Ghozali, 2021:157)

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi diantara variabel bebas dan diolah pengujian menggunakan perangkat SPSS pada perangkat komputer dengan hasil sebagai berikut.

Gambar 5.3.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,518	1,285		1,181	,241		
	Komitmen organisasi	,021	,080	,024	,261	,795	,530	1,887
	Budaya organisasi	,377	,094	,385	3,999	,000	,487	2,052
	Pengalaman Kerja	,498	,082	,509	6,048	,000	,638	1,566

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5.3.2 hasil Uji Multikolinearitas yang diolah oleh pengujian SPSS, diperoleh nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah Multikolinearitas antar variabel independen.

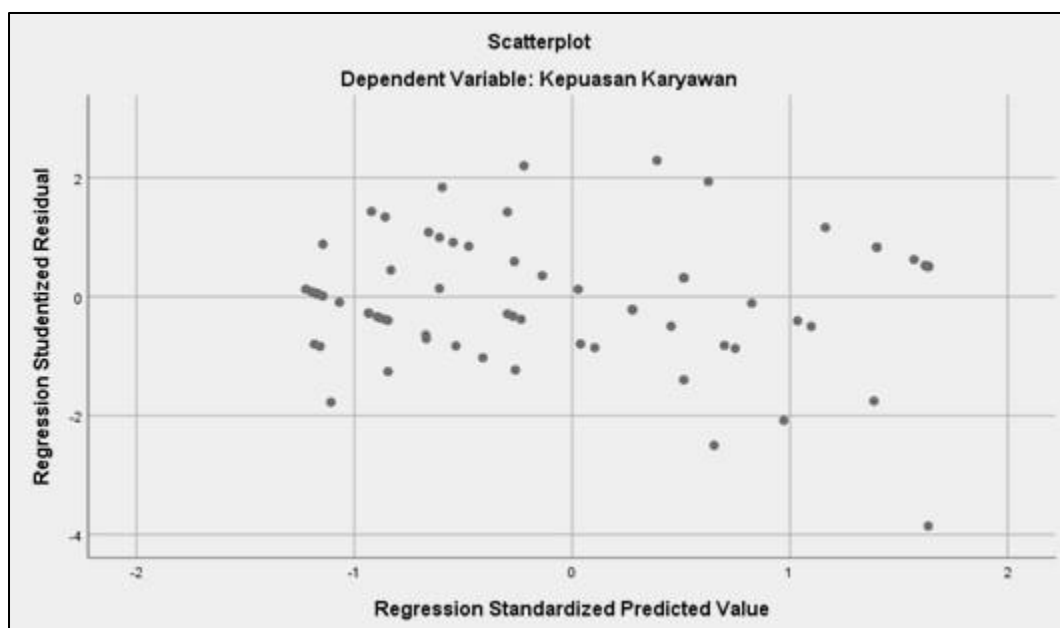
5.3.3 Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali dalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multi Variatee Dengan Program IMB SPSS 26”.

“Uji heterokedasitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap terjadi heteroskedastisitas”. (Ghozali, 2021:178)

Dapat dilihat dibawah ini ada hasil uji heterokedasitas dengan perangkat SPSS pada komputer dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 5.3.3
Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar Scatterplot yang merupakan hasil uji Heterokedasitas diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi hoterokedasitas. Hal ini

terlihat dari pola titik-titik yang tersebar secara acak diatas dan bawah angka 0, tanpa membentuk pola tertentu.

5.3.4 Uji Linearitas

Menurut Ghozali dalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multi Variatee Dengan Program IMB SPSS 25”.

“Uji Linearitas adalah untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian sudah benar atau tidak. Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model penelitian memang bersifat linier atau tidak” (Ghozali, 2018:167)

Pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 5.3.4
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Karyawan * Pengalaman Kerja	Between Groups	(Combined)	183,776	5	36,755	22,219	,000
		Linearity	168,350	1	168,350	101,770	,000
		Deviation from Linearity	15,426	4	3,857	2,331	,064
	Within Groups		122,412	74	1,654		
	Total		306,188	79			

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji Linearitas pada gambar 5.3.4 dapat disimpulkan pengalaman berhubungan secara linear dengan kepuasan kerja karyawan (sig. = 0,000). Tidak ada penyimpangan signifikan dari linearitas (sig. = 0,064), sehingga hubungan ini dapat dilanjutkan dengan regresi.

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi serta pengalaman kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

5.4.1. Persamaan Regresi

Menurut Ghozali dalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IMB SPSS 26”.

“Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat)”. (Ghozali, 2021:145)

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dan dalam penelitian ini peneliti melakukan pengolahan data menggunakan perangkat SPSS pada komputer dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4.1
Hasil Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,518	1,285		1,181	,241
	Komitmen Organisasi	,021	,080	,024	,261	,795
	Budaya Organisasi	,377	,094	,385	3,999	,000
	Pengalaman Kerja	,498	,082	,509	6,048	,000

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel hasil dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi berganda dari variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,021, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,377, Pengalaman Kerja (X3) sebesar 0,498 dengan constant 1,518 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,518 + 0,021X1 + 0,377X2 + 0,498X3$$

- a. Constanta = 1,518

Hasil ini menunjukkan nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) jika variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Pengalaman Kerja (X3) bernilai nol.

- b. Komitmen Organisasi (X1) = 0,021

Dimana nilai koefisien X1 bernilai signifikansi 0,795, artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Budaya Organisasi (X2) = 0,377

Dimana hasil koefisien X2 bernilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,377.

- d. Pengalaman Kerja (X3) = 0,498

Dimana nilai signifikansi nol, yang juga lebih kecil dari 0,05. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,498.

5.4.2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan asosiasi linear antara dua variabel, dimana dalam pengolahan data kuesioner pengujian memakai perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 5.4.2
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Correlations				
	Komitmen organisasi	Budaya Organisasi	Pengalaman Kerja	Kepuasan Kerja
Komitmen organisasi	1	,665**	,518**	,544**
Pearson Correlation		,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)	80	80	80	80
N				
Budaya Organisasi	,665**	1	,572**	,692**
Pearson Correlation	,000		,000	,000
Sig. (2-tailed)	80	80	80	80
N				
Pengalaman Kerja	,518**	,572**	1	,742**
Pearson Correlation	,000	,000		,000
Sig. (2-tailed)	80	80	80	80
N				
Kepuasan Kerja	,544**	,692**	,742**	1
Pearson Correlation	,000	,000	,000	
Sig. (2-tailed)	80	80	80	80
N				

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel korelasi diatas, semua variabel memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki korelasi sebesar 0,544 dengan kepuasan kerja dan signifikan pada 0,000, yang menunjukkan hubungan sedang. Budaya organisasi memiliki korelasi sebesar 0,692 dengan kepuasan kerja, yang berarti hubungan kuat dan signifikan.

Pengalaman kerja memiliki korelasi paling kuat dengan kepuasan kerja, yaitu 0,742, dengan signifikan 0,000.

Dapat diambil kesimpulan, Pengalaman kerja memiliki hubungan paling kuat dengan kepuasan kerja, diikuti oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Semua variabel tersebut memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.

5.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali dalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IMB SPSS 26”.

“Uji koefisien determinasi yaitu suatu nilai yang menggambarkan bagaimana sebuah perubahan dari variabel dependen dapat dijabarkan oleh suatu perubahan dari variabel independen”. (Ghozali, 2021:147)

Dalam penelitian ini pengolahan data kuisioner penguji memakai perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,657	,643	1,176

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,657 menunjukkan bahwa 65,7% varian kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Sementara 34,3% sisanya di pengaruhi oleh faktor luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square

sebesar 0,643 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam menjalankan hubungan antara variabel independen dan dependen.

5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji F

Menurut Ghozali dalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multi Variatee Dengan Program IMB SPSS 26”.

“Uji F adalah metode statistik untuk menguji pengaruh simultan (bersama-sama) variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen”. (Ghozali, 2021:148)

Dalam pengolahan data pengujian menggunakan perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut.

Perhitungan F tabel diambil dari titik persentase distribusi F untuk probabilita = 0,05, dimana untuk df1 atau pembilang adalah 3 dan untuk df2 atau penyebut adalah jumlah variabel ($80-3-1=76$). Maka dari perhitungan diatas dan mengacu pada titik persentase distribusi untuk probabilita = 0,05 jumlah F tabel adalah 2,72.

Tabel 5.5.1
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,090	3	67,030	48,472	,000 ^b
	Residual	105,097	76	1,383		
	Total	306,187	79			

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F sebesar 48,472 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali dalam bukunya yang berjudul “Aplikasi Analisis Multi Variatee Dengan Program IMB SPSS 26”.

“Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, uji t membantu untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen”. (Ghozali, 2021:148)

Dalam pengolahan data pengujian menggunakan perangkat SPSS.

Sementara perhitungan F tabel dalam uji T adalah dengan tingkat kepercayaan

sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05).

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n - k - 1) \quad t = (0,025:76) = 1,992$$

Keterangan:

a = tingkat kepercayaan

n= jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Selanjutnya adalah hasil pengolahan Uji T yang telah dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.5.2
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,518	1,285		1,181	,241
Komitmen Organisasi	,021	,080	,024	,261	,795
Budaya Organisasi	,377	,094	,385	3,999	,000
Pengalaman Kerja	,498	,082	,509	6,048	,000

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Dapat dilihat pada tabel 5.11 maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian Hipotesis 1

Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai t sebesar 0,261 dengan signifikansi 0,795. Karena nilai signifikansi $> 0,05$, maka komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis 2

Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai t sebesar 3,999 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengalaman Kerja (X3) memiliki nilai t sebesar 6,048 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena signifikan $0,000 < 0,05$, maka pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y).

5.6 PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat tiga variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) serta Pengalaman Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota, dengan hasil sebagai berikut.

5.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*," diketahui nilai thitung 0,261, yang lebih kecil dari ttabel = 1,992, dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,795 atau $0,795 > 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) ditolak, yang artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Meskipun demikian, nilai koefisien beta yang positif menunjukkan bahwa jika Komitmen Organisasi meningkat, Kepuasan Kerja juga cenderung meningkat, tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

5.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*," diketahui variabel Budaya Organisasi memiliki nilai thitung = 3,999, yang lebih besar dari ttabel = 1,992, dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien beta yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja karyawan yang berarti penelitian ini sendiri berjalan sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Nurfatoni, R., Mulyanto, A. I., & Mulyadi, E. (2021), dimana variabel yang diteliti salah satunya Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang hasilnya berpengaruh positif dan juga signifikan.

5.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*," diketahui Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai thitung = 6,048, yang lebih besar dari ttabel = 1,992, dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan nilai koefisien beta yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian

terdahulu yaitu Hutasoit, T., Bukit, N. A., & Simanjuntak, N. (2023), dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Pengaruh Pengalaman Kerja yang hasilnya berpengaruh positif dan juga signifikan.

5.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi(X2) serta Pengalaman Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota.

Dalam hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi (X1), Budaya organisasi (X2) dan Pengalaman kerja (X3) memiliki pengaruh atau berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dimana jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima menggunakan bantuan software SPSS. Disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Komitmen organisasi (X1), Budaya organisasi (X2) dan Pengalaman kerja (X3) terhadap variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y) kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil perhitungan pada uji F yaitu $48,472 > 2,72$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun dalam analisis parsial terdapat variabel yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan, secara keseluruhan ketiga faktor tersebut saling berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek dalam lingkungan kerja.
2. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan tidak selalu berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Faktor lain, seperti lingkungan kerja atau kesejahteraan, mungkin lebih berperan dalam menentukan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik nilai, norma, dan kebiasaan kerja

yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang nyaman, memperkuat rasa kebersamaan, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

4. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan dengan pengalaman lebih banyak cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka, merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, dan mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pandangan dari penulis, berikut beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak:

1. Bagi PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda Kota, disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan, PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Samarinda Kota dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan pengalaman kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan strategi seperti memberikan pelatihan berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta memberikan apresiasi terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, baik dengan menambah jumlah populasi dan sampel, menggunakan metode penelitian yang berbeda, atau menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu, diharapkan dapat diperoleh temuan baru yang lebih komprehensif dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2009, *Manajemen*, Edisi 2, Cetakan Kedua Puluh, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, M., 2022, “Peran Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris,” *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol. 11, No. 1, hlm. 13–20.
- Nurfatoni, R., Mulyanto, A. I., Mulyadi, E., & Sutarman, S., 2021, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Demak,” *Jurnal Pemandhu*, 2(2), hlm. 219–224.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2017, *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Pearson Education Inc., New Jersey.
- Samsuddin, H., 2018, *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Manajemen, Kepemimpinan, dan Motivasi*, CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Refika Aditama.
- Shaleh, H., 2018, *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Aksara Timur.
- Simamora, H., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Taula, 2020, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Bandar Lampung: Pusaka Media.

- Tewal, R., 2017, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Patra Media Grafindo.
- Wasiman, 2018, *MSDM: Teori dan Aplikasi*, Serang: Desanta Publisher.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*. Bandung: Nusa Media Pustaka

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KC SAMARINDA KOTA .

Kepada Yth

seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Lassy Lara Sinta mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi.

Dalam melaksanakan tugas akhir di Universitas Widyagama Mahakam Samarinda, maka saya mengadakan penelitian melalui penelitian ilmiah dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi serta Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota**". Maka untuk itu, peneliti membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini. seluruh data yang terkumpul melalui kuesioner ini adalah tujuan akademis. Kami akan menjaga kerahasiaan data-data yang terkumpul.

Peneliti mengharapkan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan data yang valid.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Usia : < 25 tahun 25 - 34 tahun
 35 - 45 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berdasarkan pengalaman dari responden, maka berilah tanda (√) pada alternatif nilai

yang dirasa sesuai dengan pengalaman responden pada setiap pernyataan.

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS) = Skor 4
- Setuju (S) = Skor 3
- Tidak Setuju (ST) = Skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KC SAMARINDA KOTA

PETUNJUK PENGISIAN:

Berdasarkan pengalaman dari responden, maka berilah (\surd) pada alternatif nilai yang dirasakan sesuai dengan pengalaman responden pada setiap pernyataan.

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak Setuju (ST)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1	Saya merasa bangga menjadi pegawai ditempat saya bekerja saat ini.				
2	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ditempat saya bekerja saat ini.				
3	Saya sulit meninggalkan Kantor Pos ini karena merasa mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan.				
4	Saya tidak berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain.				
5	Saya berkomitmen untuk bekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota ini dalam jangka waktu lama				

2. Budaya Organisasi (X2)

No	Item Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1	Saya merasa budaya organisasi di perusahaan ini mendukung kerja sama tim.				
2	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas pekerjaan				
3	Setiap karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan.				
4	PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja.				
5	Peraturan yang berlaku di PT Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota sesuai dengan keinginan karyawan sehingga				

	adanya loyalitas.				
--	-------------------	--	--	--	--

3. Pengalaman Kerja (X3)

No	Item Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.				
2	Pengalaman kerja saya membantu saya mengatasi tantangan di tempat kerja.				
3	Saya merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan karena pengalaman kerja saya.				
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan kemampuan yang saya miliki.				
5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan.				

4. Kepuasan Kerja (Y)

No	Item Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.				
2	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan.				
3	Saya merasa puas dengan dengan hubungan saya dengan rekan kerja.				
4	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang cukup dan memotivasi saya untuk berkembang.				
5	Organisasi ini menyediakan tingkat keamanan yang memadai bagi karyawan.				

Lampiran 2 Tabulasi 80 responden yang diambil

A. Komitmen organisasi

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	3	3	3	17
3	3	3	4	3	4	17
4	4	4	3	3	3	17
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	3	3	3	17
7	4	4	3	3	4	18
8	4	3	4	3	3	17
9	4	4	3	4	3	18
10	3	3	2	3	2	13
11	4	4	4	4	4	20
12	3	2	2	2	2	11
13	4	4	3	4	4	19
14	3	4	3	4	3	17
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	3	3	2	16
17	4	4	4	3	3	18
18	3	3	2	2	2	12
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	3	2	3	16
21	3	3	3	3	3	15
22	4	3	3	3	3	16
23	4	4	4	4	4	20
24	3	4	3	3	3	16
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	2	2	2	12
27	4	4	4	1	4	17
28	3	3	3	2	3	14
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	4	2	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	2	3	14
33	3	4	3	3	3	16
34	4	3	4	4	3	18

35	4	3	4	4	4	19
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	2	3	3	14
38	3	3	3	3	3	15
39	4	4	4	3	3	18
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	3	3	3	17
42	3	3	2	2	2	12
43	4	4	4	4	3	19
44	3	3	3	3	3	15
45	4	3	3	2	3	15
46	4	4	3	4	4	19
47	3	3	3	2	2	13
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	3	4	3	18
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	3	2	3	16
52	4	4	4	4	4	20
53	3	3	3	3	3	15
54	4	4	4	3	4	19
55	3	4	4	3	4	18
56	3	3	3	3	3	15
57	3	3	3	2	3	14
58	3	3	3	3	3	15
59	4	4	3	2	3	16
60	3	3	3	3	4	16
61	3	3	3	3	3	15
62	3	3	3	3	3	15
63	4	4	4	4	4	20
64	3	3	3	3	3	15
65	3	3	4	3	3	16
66	3	4	4	3	3	17
67	3	4	4	3	4	18
68	4	3	4	3	4	18
69	3	4	3	4	4	18
70	3	3	4	3	3	16
71	4	3	3	4	4	18
72	3	4	3	3	4	17

73	3	3	3	3	3	15
74	4	3	3	3	3	16
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	3	4	3	18
78	4	4	4	4	4	20
79	3	3	3	3	3	15
80	4	4	4	4	4	20

B. Budaya Organisasi

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	4	3	17
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	3	3	3	15
7	3	4	3	3	3	16
8	3	3	3	3	2	14
9	3	3	4	4	3	17
10	3	4	2	3	3	15
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	4	2	18
16	3	3	3	3	3	15
17	4	3	3	3	3	16
18	4	4	4	4	3	19
19	4	3	4	4	4	19
20	3	3	4	4	4	18
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	3	4	4	19
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	3	2	2	3	2	12

27	4	3	3	3	3	16
28	3	2	3	3	3	14
29	4	3	3	3	3	16
30	3	4	3	2	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	3	4	3	18
35	4	4	3	4	4	19
36	3	3	4	3	3	16
37	3	3	3	3	3	15
38	3	3	3	3	3	15
39	4	4	3	3	4	18
40	3	4	4	4	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	3	3	15
43	4	3	3	3	3	16
44	3	4	4	3	4	18
45	3	3	3	3	3	15
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	3	3	3	15
48	3	4	3	3	3	16
49	3	4	4	4	4	19
50	4	4	4	4	4	20
51	3	3	3	3	3	15
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	15
54	4	4	3	4	3	18
55	3	3	4	4	4	18
56	3	3	3	3	4	16
57	3	4	4	3	4	18
58	3	3	3	3	3	15
59	4	4	4	3	4	19
60	4	3	3	3	3	16
61	3	3	3	3	3	15
62	3	3	3	3	3	15
63	4	4	4	4	4	20
64	3	3	3	3	3	15

65	3	4	3	3	3	16
66	3	4	3	3	3	16
67	4	3	3	3	4	17
68	3	4	3	4	3	17
69	4	3	4	4	3	18
70	3	4	3	3	3	16
71	3	3	3	4	4	17
72	4	3	3	3	3	16
73	3	3	3	3	3	15
74	3	3	4	3	3	16
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	3	4	4	4	3	18
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20

C. Pengalaman Kerja

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JUMLAH
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	4	19
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	3	3	3	15
7	4	4	3	3	3	17
8	3	3	3	3	4	16
9	4	3	4	4	3	18
10	4	4	4	3	3	18
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	4	4	2	16
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	3	4	4	18
17	3	3	3	3	3	15
18	3	4	3	2	3	15

19	4	4	4	4	4	20
20	2	3	4	3	4	16
21	3	3	3	3	3	15
22	4	3	3	3	3	16
23	4	4	4	4	4	20
24	3	4	3	3	3	16
25	3	3	3	3	3	15
26	4	4	4	4	3	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	3	3	3	3	16
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	3	3	4	18
31	4	4	3	3	3	17
32	3	3	3	3	3	15
33	3	4	3	3	4	17
34	4	3	4	3	4	18
35	4	4	4	4	4	20
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	3	15
38	3	3	3	3	3	15
39	4	3	4	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20
41	4	3	3	4	4	18
42	3	4	4	4	4	19
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	4	4	4	20
45	3	3	3	3	4	16
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	4	4	3	17
49	4	3	3	4	4	18
50	4	4	4	4	4	20
51	3	3	3	3	3	15
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	3	3	3	3	3	15
55	3	3	4	4	4	18
56	4	4	4	4	4	20

57	3	3	3	3	3	15
58	3	3	3	3	3	15
59	3	4	4	4	4	19
60	3	3	4	4	3	17
61	3	3	3	4	3	16
62	3	4	4	3	3	17
63	4	4	4	4	4	20
64	3	3	3	3	3	15
65	3	3	4	3	3	16
66	4	4	4	3	3	18
67	3	3	3	3	3	15
68	4	3	4	3	4	18
69	4	3	4	3	4	18
70	4	3	3	3	3	16
71	3	3	4	4	4	18
72	3	4	3	3	3	16
73	3	3	3	3	3	15
74	3	2	4	3	3	15
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	4	3	3	4	4	18
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20

D. Kepuasan Kerja

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	4	20
6	4	3	3	3	3	16
7	3	3	3	3	4	16
8	3	2	4	4	2	15
9	3	4	3	3	4	17
10	3	3	4	3	2	15

11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	3	4	16
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	4	4	4	19
17	3	3	3	3	3	15
18	4	3	3	4	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	3	3	4	17
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	4	4	20
24	3	2	3	3	3	14
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	2	3	3	2	13
29	3	3	3	3	3	15
30	4	3	4	2	3	16
31	4	3	3	3	4	17
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	4	3	4	3	4	18
35	3	3	3	4	4	17
36	3	3	3	3	3	15
37	3	2	3	3	3	14
38	3	3	3	3	3	15
39	3	4	4	3	4	18
40	4	4	4	4	4	20
41	3	3	4	3	3	16
42	4	2	3	3	4	16
43	3	3	3	3	3	15
44	3	3	4	4	4	18
45	3	4	2	3	3	15
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	4	16

49	3	4	2	4	4	17
50	4	4	4	4	4	20
51	3	2	3	3	3	14
52	3	4	3	3	4	17
53	4	4	4	4	4	20
54	3	3	3	3	3	15
55	3	4	4	3	4	18
56	4	4	4	4	4	20
57	3	3	4	4	3	17
58	3	3	3	3	3	15
59	4	3	4	4	3	18
60	3	4	3	4	4	18
61	4	4	3	3	3	17
62	4	3	3	3	4	17
63	4	4	4	4	4	20
64	3	3	3	3	3	15
65	3	3	4	4	3	17
66	3	4	3	3	4	17
67	4	3	3	3	4	17
68	3	4	3	4	3	17
69	4	3	4	3	4	18
70	4	2	3	3	4	16
71	3	3	4	4	3	17
72	3	3	4	4	4	18
73	3	3	3	3	3	15
74	4	3	4	3	3	17
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	4	3	3	3	3	16
78	3	3	3	3	3	15
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS 25

1. Hasil Deskriptif Statistics

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Karyawan	16,81	1,969	80
Komitmen organisasi	16,71	2,279	80
Budaya organisasi	16,78	2,012	80
Pengalaman Kerja	17,34	2,012	80

2. Uji Normalitas Shapiro-Wilk

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,15340513
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,086
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

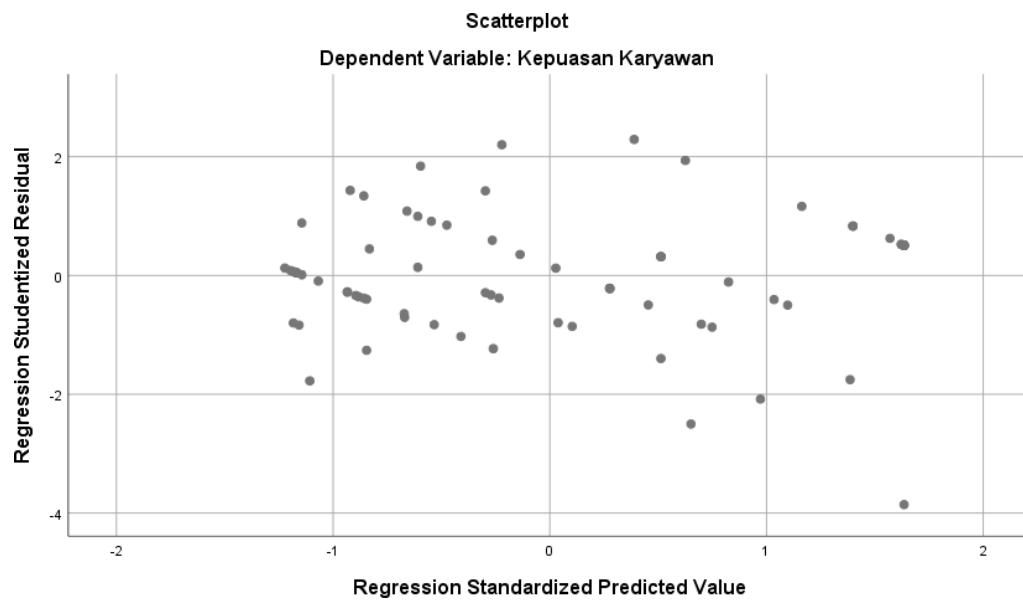
3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,518	1,285		1,181	,241		
	Komitmen organisasi	,021	,080	,024	,261	,795	,530	1,887
	Budaya organisasi	,377	,094	,385	3,999	,000	,487	2,052
	Pengalaman Kerja	,498	,082	,509	6,048	,000	,638	1,566

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

4. Hasil Uji Heterokedasitas



5. Hasil Uji Linearitas

- **Variabel Komitmen Organisasi**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Karyawan * Komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	126,431	9	14,048	5,470	,000
		Linearity	90,472	1	90,472	35,231	,000
		Deviation from Linearity	35,960	8	4,495	1,750	,102
	Within Groups	179,756	70	2,568			
Total			306,187	79			

- **Variabel Budaya Organisasi**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Karyawan * Budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	151,743	7	21,678	10,106	,000
		Linearity	146,668	1	146,668	68,375	,000
		Deviation from Linearity	5,075	6	,846	,394	,880
	Within Groups	154,445	72	2,145			
Total			306,188	79			

- **Variabel Pengalaman Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Karyawan * Pengalaman Kerja	Between Groups	(Combined)	183,776	5	36,755	22,219	,000
		Linearity	168,350	1	168,350	101,770	,000
		Deviation from Linearity	15,426	4	3,857	2,331	,064
	Within Groups	122,412	74	1,654			
	Total		306,188	79			

6. Hasil Persamaan Regresi**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,518	1,285		1,181	,241		
	Komitmen organisasi	,021	,080	,024	,261	,795	,530	1,887
	Budaya organisasi	,377	,094	,385	3,999	,000	,487	2,052
	Pengalaman Kerja	,498	,082	,509	6,048	,000	,638	1,566

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**Correlations**

		Komitmen organisasi	Budaya organisasi	Pengalaman Kerja	Kepuasan Karyawan
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	1	,665**	,518**	,544**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80
Budaya organisasi	Pearson Correlation	,665**	1	,572**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	,518**	,572**	1	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	,544**	,692**	,742**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 ^a	,657	,643	1,176	1,653

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Komitmen organisasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

9. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,090	3	67,030	48,472	,000 ^b
	Residual	105,097	76	1,383		
	Total	306,187	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Komitmen organisasi, Budaya organisasi

9. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,518	1,285		1,181	,241		
	Komitmen organisasi	,021	,080	,024	,261	,795	,530	1,887
	Budaya organisasi	,377	,094	,385	3,999	,000	,487	2,052
	Pengalaman Kerja	,498	,082	,509	6,048	,000	,638	1,566

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Lampiran 4 Tabel r

Tabel r
Distribusi r tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 5 Distribusi tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 6 distribusi T tabel

Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 7 Dokumentasi



Foto Lampiran 1 : Pengawas Umum dan Peneliti



Depan Kantor Pos Indonesia (Persero) Kc Samarinda Kota

08.13 1 perangkat

docs.google.com/forms/u/0/

**KUESIONER
PENELITIAN
PENGARUH
KOMITMEN
ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI
SERTA PENGALAMAN
KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. POS
INDONESIA
(PERSERO) KC
SAMARINDA KOTA .**

Jawaban Anda telah direkam.

[Lihat akurasi](#)

[Kirim jawaban lain](#)

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Does this form look suspicious? [Laporkan](#)

Google Formulir

Foto lampiran 2 : Dokumentasi *Google form* Responden Penelitian