

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

1. Sejarah berdirinya PT. Kusuma Sandang Mekarjaya

PT. Kusuma Sandang Mekarjaya berdiri tahun 1989 sebagai perusahaan industri manufaktur dan perusahaan tekstil. PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM Textile) diresmikan oleh Presiden Soeharto tanggal 18 Juni 1989 dengan ijin resmi No. 59/DJAJ/T/1989 sebagai Industri Manufaktur dan No. 503/1169/1989 sebagai Perusahaan Tekstil. Sejak itu PT. Kusuma Sandang Mekarjaya melayani permintaan kain grey baik jenis rayon, tetoron, polyester dan cotton (katun) ke pasar domestik maupun ekspor. Kantor dan Pabrik KSM Textile berlokasi di Jl. Raya Wates Km. 7.4, Pasekan, Balecat, Gamping, Sleman, Yogyakarta, 55295 dengan luas 36,081 m². Pada 29 Februari 2012 jumlah karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya sebanyak 1.002 karyawan dengan berbagai keahlian di bidangnya.

2. Visi dan misi perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan tekstil global yang inovatif dan kreatif mengutamakan kualitas dan pelayanan sehingga menjadi kebanggaan semua orang.

b. Misi

Kami cepat membaca perubahan yang terjadi dan menangkap peluang yang ada. Kami senantiasa beradaptasi dengan melakukan perbaikan sistem manajemen ke arah yang lebih profesional. Kami membangun kekuatan dengan melakukan pemerdayaan sumber daya manusia secara terus menerus. Kami ada untuk melayani kepuasan semua konsumen sehingga terjalin hubungan yang profesional dan harmonis. Kami ada untuk memberikan makna bagi semua orang yang terhubung dengan kami.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staff HRD & GA, finance, purchasing, marketing, Accounting, Matrix, Gudang spart part, Gudang kain di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya yang berjumlah 55 orang. pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), dalam pelaksanaan teknis lapangan yang telah dilakukan survei, kuesioner yang kemudian didistribusikan kepada responden secara langsung di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM). Penyebaran kuesioner dilakukan selama 6 hari berturut-turut pada hari senin hingga hari sabtu yang berjumlah 55 responden.

C. Hasil Karakteristik Responden

Pada penyebaran kuesioner total responden yang diolah sebanyak 55 responden, hasil penelitian karakteristik responden menunjukkan data sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 55 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	32	58.2 %
2	Perempuan	23	41.8 %
Total		55	100%

Sumber : lampiran 4 Analisis Responden

Berdasarkan tabel 4.1. dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden laki-laki berjumlah 58.2 % atau 32 orang, sementara responden perempuan berjumlah 41.8% atau 23 orang.

2. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 55 responden diperoleh data tentang usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 Tahun	2	3,6 %
2	20 – 29 Tahun	39	70,9 %
3	30 – 39 Tahun	11	20 %
4	>40 Tahun	3	5,5%
Total		55	100%

Sumber : lampiran 4 Analisis Responden

Berdasarkan tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden <20 Tahun 3,6% atau 2 orang , usia 20- 29 Tahun 70,9% atau 39 orang, usia 30- 39 Tahun 20% atau 11 orang, usia >40 Tahun 5,5% atau 3 orang

3. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 55 responden diperoleh data tentang pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	11	20 %
4	Akademi	11	20 %
5	Sarjana	33	60 %
6	Magister	0	0
Total		55	100%

Sumber : lampiran 4 Analisis Responden

Berdasarkan tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden karyawan untuk tingkat SD berjumlah 0, SMP berjumlah 0, SMA berjumlah 20% atau 11 orang, Akademi berjumlah 20% atau 11 orang, sarjana berjumlah 60 % atau 33 Orang. Dan magister berjumlah 0.

4. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 55 responden diperoleh data tentang masa kerjaresponden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	8	14,5 %
2	1 - 5 Tahun	37	67,3 %
3	6 – 10 Tahun	10	18,2 %
4	>11 Tahun	0	0
Total		55	100%

Sumber : lampiran 4 Analisis Responden

Berdasarkan tabel 4.4. dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang telah bekerja < 1 tahun berjumlah 8 orang atau 14,5 %, dari 1-5 tahun berjumlah 37 orang atau 67,3 %, responden yang telah bekerja dari 6-10 tahun berjumlah 10 orang atau 18,2 %, dan karakteristik responden yang telah bekerja dari > 11 tahun tidak ada atau 0.

C. Uji Kualitas Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengmpulkan data harus memenuhi persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji kualitas instrumen dan data :

1. Uji Validitas

Uji validitas pada dasarnya berfungsi untuk menguji sejauh mana alat ukur (instrumen) yang digunakan mampu mengukur indikator atau variabel yang akan diteliti. Terdapat 37 pertanyaan yang mewakili setiap variabel untuk diuji kualitasnya. Pengujian kualitas instrumen diolah menggunakan SPSS dengan ketentuan instrumen dapat dikatakan valid bila memiliki nilai koefisien korelasi $< 0,05$. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Validitas			P	Keterangan
1	KT.1	<---	X1	**	Valid
2	KT.2	<---	X1	**	Valid
3	KT.3	<---	X1	**	Valid
4	KT.4	<---	X1	**	Valid
5	KT.5	<---	X1	**	Valid
6	KT.6	<---	X1	**	Valid
7	KT.7	<---	X1	**	Valid
8	KT.8	<---	X1	**	Valid
9	BO.1	<---	X2	**	Valid
10	BO.2	<---	X2	**	Valid
11	BO.3	<---	X2	**	Valid
12	BO.4	<---	X2	**	Valid
13	BO.5	<---	X2	**	Valid
14	BO.6	<---	X2	**	Valid
15	BO.7	<---	X2	**	Valid
16	BO.8	<---	X2	**	Valid
17	MK.1	<---	X3	**	Valid
18	MK.2	<---	X3	**	Valid
19	MK.3	<---	X3	**	Valid
20	MK.4	<---	X3	**	Valid
21	MK.5	<---	X3	**	Valid
22	MK.6	<---	X3	**	Valid
23	MK.7	<---	X3	**	Valid
24	MK.8	<---	X3	**	Valid
25	MK.9	<---	X3	**	Valid

26	MK.10	<---	X3	**	Valid
27	MK.11	<---	X3	**	Valid
28	MK.12	<---	X3	**	Valid
29	KO.1	<---	Y	**	Valid
30	KO.2	<---	Y	**	Valid
31	KO.3	<---	Y	**	Valid
32	KO.4	<---	Y	**	Valid
33	KO.5	<---	Y	**	Valid
34	KO.6	<---	Y	**	Valid
35	KO.7	<---	Y	**	Valid
36	KO.8	<---	Y	**	Valid
37	KO.9	<---	Y	**	Valid

Sumber : Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5. dengan menggunakan SPSS, dari keseluruhan item pertanyaan yang berjumlah 37 pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan dinyatakan valid dengan signifikansi $P < 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu kesamaan hasil apabila pengukuran dilaksanakan oleh orang atau waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari pengujian

kualitas instrumen dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.10. sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,679	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,721	Reliabel
Motivasi (X3)	0,640	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,659	Reliabel

Sumber : Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan data pada tabel diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

D. Deskriptif Variabel Penelitian

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

1 < 1,8	= Sangat tidak setuju	3,4 < 4,2	= Setuju
1,8 < 2,6	= Tidak setuju	4,2 – 5	= Sangat setuju
2,6 < 3,4	= Netral (cukup setuju)		

Tabel 4.7
Analisis deskriptif Komitmen Organisasional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	55	3	5	4.05	.524
KO2	55	3	5	4.11	.497
KO3	55	1	5	4.05	.678
KO4	55	2	5	3.91	.646
KO5	55	3	5	4.15	.448
KO6	55	4	5	4.31	.466
KO7	55	3	5	4.07	.504
KO8	55	3	5	4.11	.369
KO9	55	2	5	4.00	.577
KO	55	30	42	36.76	2.531
Valid N (listwise)	55				
Rata – rata				4,08	

Sumber : Lampiran 6 Hasil Uji Descriptive

Pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini . Variabel komitmen organisasional mempunyai rata- rata 4.08 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya variabel komitmen organisasional di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT1	55	3	5	4.05	.405
KT2	55	2	5	4.07	.573
KT3	55	3	5	4.09	.442
KT4	55	3	5	4.13	.511
KT5	55	3	5	4.20	.447
KT6	55	3	5	4.22	.498
KT7	55	3	5	4.16	.536
KT8	55	4	5	4.31	.466
KT	55	29	39	33.24	2.269
Valid N (listwise)	55				
Rata – rata				4.15	

Sumber : Lampiran 6 Hasil Uji Descriptive

Pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel

menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai rata-rata 4.15 dengan skor minimum 2 dan maksimum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya variabel kepemimpinan transformasional di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)

Tabel 4.9
Analisis deskriptif Budaya Organisasional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO1	55	3	5	4.07	.466
BO2	55	2	5	3.96	.543
BO3	55	3	5	3.98	.408
BO4	55	3	5	4.18	.475
BO5	55	3	5	4.16	.462
BO6	55	2	5	4.02	.561
BO7	55	3	5	4.07	.378
BO8	55	4	5	4.11	.315
BO	55	29	39	32.56	1.951
Valid N (listwise)	55				
Rata-rata				4.07	

Sumber : Lampiran 6 Uji Descriptive

Pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini . Variabel budaya organisasional mempunyai rata-rata 4.07 dengan skor minimum 2 dan maksimum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya variabel budaya organisasional di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)

Tabel 4.10
Analisis deskriptif motivasi kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK1	55	3	5	4.04	.429
MK2	55	3	5	4.20	.678
MK3	55	3	5	4.11	.416
MK4	55	3	5	4.09	.442
MK5	55	3	5	4.05	.405
MK6	55	3	5	4.09	.482
MK7	55	3	5	4.00	.272
MK8	55	3	5	4.13	.474
MK9	55	3	5	4.13	.433

MK10	55	3	5	4.13	.433
MK11	55	3	5	4.05	.448
MK12	55	3	5	4.05	.405
MK	55	42	54	49.07	2.486
Valid N (listwise)	55				
Rata – rata				4.08	

Sumber : Lampiran 6 Uji Descriptive

Pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel motivasi kerja mempunyai rata- rata 4.08 dengan skor minimum 3 dan maksimum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya variabel motivasi kerja di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil Analisis ditunjukkan dalam tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients	Nilai – t	Signifikan
	Beta		
Kostanta		.172	.864
Kepemimpinan transformasional (KT)	.294	2.412	.019
Budaya organisasional (BO)	.277	2.308	.025
Motivasi (M)	.256	2.084	.042

Adjusted R Square = 0,234 ; R Square = 0,276 ; Sig F = 0,00

Sumber : lampiran 7 Uji Analisis Regression

Pada tabel 4.11 dapat dirumuskan suatu persamaan regresi pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT KSM sebagai berikut.

$$KO = 0,294 (KT) + 0,277 (BO) + 0,256 (M)$$

KO = komitmen organisasional

KT = Kepemimpinan transformasional

BO = Budaya organisasional

M = Motivasi

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)
- b. Koefisien regresi variabel budaya Organisasional ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)
- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM).

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang di uji, ketiganya mempunyai pengaruh yang relatif sama dalam terbentuknya komitmen organisasional karyawan pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM). Karena di dapat angka beta atau *Standardized*

Coefficients yakni kepemimpinan transformasional 29,4 %, budaya organisasi 27,7 %, dan motivasi sebesar 25,6 %

Besarnya nilai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasional dan motivasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 27,6 %, yang berarti masih ada 72,4 % yang dipengaruhi oleh variabel lain.

F. Uji Normalitas

1) Uji normalitas menggunakan rumus kolmogorov

Menurut Sugiono (2013) dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$
- Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan) $n < 0,05$

Tabel 4.12
One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.15291573
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.044
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

Sumber : lampiran 9 Hasil Kolmogorov

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov–Smirnov Test diperoleh nilai sebesar 0.117 dan Asymp.sig. sebesar 0,057 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

G. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Penelitian menggunakan uji F adalah untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan :

Tabel 4.13
Hasil uji F tes

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95.635	3	31.878	6.496	.001 ^b
Residual	250.292	51	4.908		
Total	345.927	54			

Sumber : lampiran 10 analisis regresi

Pada hasil pengujian uji F mendapatkan nilai sig 0,001 yang berarti lebih kecil dari signifikan F α (0,05), yang berarti variabel independen serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Penelitian menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1,2, dan 3, Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji T Test

Variabel	Standardized Coefficients	Nilai - t	Probability
	Beta		
Kostanta		.172	.864
Kepemimpinan transformasional (KT)	.294	2.412	.019
Budaya organisasional (BO)	.277	2.308	.025
Motivasi kerja (MK)	.256	2.084	.042

Sumber : lampiran 11 Uji Analisis Regression

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penjelasan tabel 4.13 menunjukkan bahwa untuk pengujian pengaruh variabel Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan membandingkan nilai koefisien sebesar 0,294 nilai t hitung sebesar 2,412 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka P_{value} sebesar 0,019 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional maka hipotesis 1 diterima.

2 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penjelasan tabel 4.13 menunjukkan bahwa untuk pengujian Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap komitmen organisasional dengan membandingkan nilai koefisien sebesar 0,277 nilai t hitung sebesar 2.308 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka P_{value} sebesar 0,025 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis 2 diterima

3 Pengaruh motivasi Kerja Terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penjelasan tabel 4.13 menunjukkan bahwa untuk pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan membandingkan nilai koefisien sebesar 0,256 nilai

t hitung sebesar 2.084 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka P_{value} sebesar 0,042 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis 3 diterima.

2. Pembahasan

Variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya. hal di tunjukkan oleh nilai signifikan masing-masing dari tiap variabelnya. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya karena pada waktu penelitian dijelaskan bahwa hipotesis yang nantinya akan diperoleh adalah nilai dari ke tiga variabel ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan di ketahui bahwa hipotesis 1 di terima, di lihat dari hasil pengujian di peroleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya sudah baik sehingga kepemimpinan itu mempengaruhi komitmen para karyawan.

Pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Kurniawan (2015) pada PT. Bumi Pertiwi bahwasanya Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan fenomena yang ada di PT.Kusuma Sandang Mekarjaya, bahwasanya karyawan berkomitmen terhadap perusahaan karena adanya kepemimpinan transformasional didalamnya yang membuat mereka selalu berkembang sehingga berimbas pada keinginan mereka untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi.

2. Pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), ini menunjukkan bahwa budaya organisasional yang ada di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya relative baik karena budaya yang ada saat ini mampu mempengaruhi komitmen para karyawan.

Pada hipotesis kedua didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Rosyidah (2012) pada PKU Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Serta didukung dari pengamatan dari peneliti bahwa budaya yang ada di PT.Kusuma Sandang Mekarjaya bahwa karyawan

yang berkomitmen terhadap perusahaan karena mereka sudah merasa cocok dengan budaya yang ada di perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya motivasi para karyawan mampu mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada pada karyawan PT.Kusuma Sandang Mekarjaya sudah terpenuhi di PT.Kusuma Sandang Mekarjaya sehingga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pada hipotesis ketiga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Puspasari (2014) di PT. Sena Cita Semarang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Karyawan di PT.Kusuma Sandang Mekarjaya termotivasi untuk tetap berkomitmen pada perusahaan karena motivasi awal untuk bekerja di perusahaan sudah diberitahukan sejak awal penandatanganan kontrak kerja, sehingga motivasi mereka bekerja otomatis berpengaruh terhadap komitmen mereka pada perusahaan.