

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. PDAM GIRI MENANG KOTA MATARAM

Maulida Majiana Putri<sup>1</sup>, Lalu Suparman<sup>2</sup>, Mahyuddin Nasir<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
E-mail: [majianaputri@gmail.com](mailto:majianaputri@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan (2) untuk menganalisis variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja pada PT. AM Giri Menang Kota Mataram. Jumlah populasi sebanyak 240 orang . Sampel ditentukan dengan metode simple random sampling. Jumlah sampel sebanyak 71 orang dan dijadikan responden dalam penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi.**

### ABSTRAC

*This study aims to (1) analyze and determine the effect of job satisfaction on employee organizational commitment (2) to analyze work motivation variables on employee organizational commitment. The research population is all employees who actively work at PT. AM Giri Wins Mataram City. The total population is as many as 240 people . The sample is determined by a simple random sampling method. The total sample was 71 people and were used as respondents in the study. The type of research used is causal research with a quantitative approach. The data collection method uses the survey method. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS program version 17.0. The results showed that (1) job satisfaction has a positive and significant effect on employee organizational commitment (2) work motivation has a positive and significant effect on employee organizational commitment.*

**Keywords : Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment.**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu. MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001). Melihat pentingnya peran SDM dalam organisasi, maka sudah seharusnya setiap manajemen organisasi mampu menjaga komitmen karyawan terhadap organisasi agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2011) komitmen organisasi adalah suatu keadaan karyawan memihak pada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan akan mampu untuk menerima dan menjalankan tugas/tanggung jawab pekerjaannya dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Tingginya komitmen organisasi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Mitchell (1982) mendefinisikan motivasi sebagai suatu tingkat dimana seseorang ingin dan

memilih untuk terlibat dalam kegiatan organisasi tertentu yang telah ditetapkan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan untuk mendorong yang membuat perilaku karyawan guna untuk mencapai kepuasan dirinya. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Sutrisno Edy (2009:124), dimensi motivasi kerja dibagi menjadi dua, yaitu: (1). faktor internal: keinginan untuk hidup, penghargaan, pengakuan (2) Faktor eksternal : kondisi lingkungan kerja (cahaya yang cukup, bersih, strategis), dan adanya jaminan pekerjaan.

PT.AM giri menang merupakan badan usaha milik daerah, perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan pertama di Indonesia. komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan cukup tinggi terlihat dari karyawan yang mempertahankan dirinya sebagai karyawan di perusahaan PT. AM Giri Menang, walaupun pekerjaan yang mereka lakukan terbilang cukup berat. Berhubungan dengan kepuasan kerja PT.AM Giri Menang para karyawannya merasa cukup puas disebabkan oleh adanya rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain, dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan/keahlian karyawannya. Dari segi motivasi kerja di PT.AM Giri Menang perusahaan memberikan motivasi karyawan dengan memberikan balas jasa berupa gaji pokok, insentif, tunjangan, fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan, memberikan waktu istirahat bagi karyawan untuk mengatasi kelelahan dan kebosanan kerja.

### B. Perumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi pada karyawan PT. AM Giri Menang kota mataram ?

2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT. AM Giri Menang kota mataram ?

## KAJIAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pernah diteliti oleh:

Netra dan Suandnyani (2018), meneliti Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

### Tinjauan Teoritis

#### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterlibatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi tertentu. Dimana individu tersebut memihak, loyal dan terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah kekuatan relative dari keterlibatan individu dengan organisasi dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan . (Robbins dan Judge, 2008:100).

#### Kepuasan kerja

Menurut Martoyo (1992:115) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Rivai & Sagala (2009:856) mengemukakan kepuasan kerja sebagai suatu evaluasi yang menggambarkan sikap dan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seorang individu dalam bekerja. Menurut Robbins (2008:107)

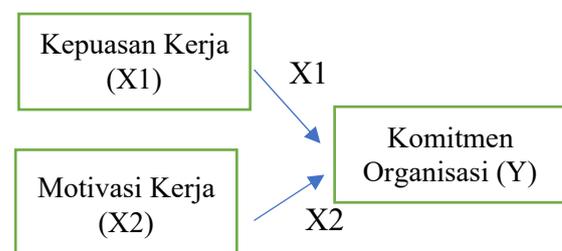
kepuasan kerja dapat diukur dari beberapa indikator sebagai berikut :

Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap gaji atau upah yang diterima sesuai dengan tanggung jawab Kepuasan terhadap rekan kerja Kepuasan terhadap penyelia pimpinan.

#### Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003:208). Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri (Suwatno, 2011).

#### Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif peneliti melihat hubungan variabel

terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitian ada variabel independent dan varibel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap dependen (Sugiyono,2012:23)

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. AM Giri Menang yang berlokasi di Jl. Pendidikan No.39 Kota Mataram. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja PT.AM Giri Menang kota Mataram. Tehnik dalam mengambil sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

Karakteristik responden akan menggambarkan keadaan responden yang akan diteliti. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, tingkat ppendidikan, masa kerja dan jenis kelaminya. Tabel 1 menunjukkan profil responde. Dari 72 kuisioer yang dibagikan kepada responden, mayoritas responden berusia didominasi dengan usia 31- 40 tahun sebanyak 40 orang yaitu sebanyak (56.3%). Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat terlihat dari komposisi terbanyak S1 sebanyak 44 orang (62.0%). Masa kerja pada penelitian ini didominasi oleh yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 28 orang (39.4%). Jenis kelamin responden di dominasi oleh responden laki-laki sebanyak 40 orang (56.3%) da sisanya perempuan 31 orang (43.7%),

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

| Item          | Keterangan  | N=46 | %    |
|---------------|-------------|------|------|
| Usia          | 21-30 tahun | 11   | 15.5 |
|               | 31-40 tahun | 40   | 56.3 |
|               | 41-50 tahun | 13   | 18.3 |
|               | 51-60 tahun | 7    | 9.9  |
| Pendidikan    | SMP         | 3    | 2.8  |
|               | SMK         | 15   | 21,1 |
|               | D3          | 5    | 7.0  |
|               | S1          | 44   | 62.0 |
|               | S2          | 5    | 7.0  |
| Masa Kerja    | 1-5 tahun   | 22   | 31.0 |
|               | 6-10 tahun  | 28   | 39.4 |
|               | 11-15 tahun | 14   | 19.4 |
|               | 16-20 tahun | 5    | 7.0  |
|               | 21-25       | 2    | 2,8  |
| Jenis Kelamin | Laki-laki   | 40   | 56.3 |
|               | Perempuan   | 31   | 43,7 |

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji valaliditas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antar data

yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi di objek penelitian (Hasibuan, 2012:172). Hasil uji validitas instrument dalam penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi terkecil sebesar 0,434 hingga yang terbesar 0,877, dimana hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,233 maka bisa dikatakan semua variabel yaitu karakteristik pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.0 dengan rumus *Cronbach alfa*. Pengukuran uji reliabilitas digunakan untuk mengambil keputusan apabila nilai *Cronbach alfa* > 0,6 maka dinyatakan variabel mengalami *realible* dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach alfa* < 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan tidak *reliable*.

Hasil uji untuk variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja nilai *Cronbach alfa* >0,6 yang berarti semua variabel dapat dinyatakan *realible*.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Keseluruhan hasil uji asumsi klasik tersebut telah memenuhi syarat untuk dilakukannya analisis regresi linear dalam penelitian ini. berdasarkan hasil olah data yang dibantu oleh SPSS 17.0 di dapatkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 2. Output SPSS For windows**

| Model | Unstandar<br>dized<br>Coefficients | Standar<br>dized<br>Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------------------|----------------------------------|---|------|
|       |                                    |                                  |   |      |

|                         | B        | Std.<br>Error | Beta      |           |          |
|-------------------------|----------|---------------|-----------|-----------|----------|
| (Const<br>ant)          | ,47<br>2 | ,297          | ,15<br>87 | ,1<br>17  |          |
| Kepua<br>san<br>1 kerja | 58<br>7  | ,092          | ,562      | 6.3<br>54 | ,0<br>00 |
| Motiva<br>si kerja      | ,28<br>7 | ,076          | ,333      | 3.7<br>65 | ,0<br>00 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas di dapatkan persamaan regresi yang dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,472 + 0.587 X_1 + 0.287 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui apabila variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Uji F membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel. Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software* statistik. Kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\% = 3.132$

**Tabel 3. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 14.031         | 2  | 7.016       | 59.765 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual           | 7.982          | 68 | 117         |        |                   |

|                        |  |
|------------------------|--|
| Total                  | 22.017                                     |
|                        | 40   |
| a. Dependent Variable: | Komitmen Organisasi                        |
| b. Predictors:         | (Constant), Kepuasan Kerja, motivasi Kerja |

Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  59.765 > 3.132  $F_{tabel}$  dan dimana tingkat signifikansi dan dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga dapat mengambil keputusan yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti persamaan regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. AM Giri Menang Kota Mataram.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilihat dari uji t yaitu membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung akan diperoleh dengan menggunakan program statistik lalu akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  (0,05) yakni yang diperoleh dari derajat bebas =  $df = k - 1$  ( $df =$  jumlah sampel dan  $k =$  jumlah variabel keseluruhan) dan didapat dari hasil sebesar 68. Uji  $t_{hitung}$  yang dilakukan adalah uji dua arah maka t tabel yang digunakan adalah 5% atau  $t_{0,05}(68) = 1.995$ .

**Tabel 4. Hasil Uji T**

| Variabel                | T Hitung | T tabel | Ket      |
|-------------------------|----------|---------|----------|
| Karakteristik pekerjaan | 6.354    | 1.995   | Diterima |
| Kompensasi              | 3.765    | 1.995   | Diterima |

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .798 <sup>a</sup> | .637     | .627              | 343                        |

a. Predictors: (Constant), kompensasi, karakteristik pekerjaan

Nilai koefisien determinasi R-Square sebesar 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kompensasi sebesar 79,8%. Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui variabel kepuasan kerja memiliki koefisiensi regresi sebesar 0.587, nilai t hitung 6.354 dan t tabel sebesar 1.995, serta nilai probabilitas /signifikansi sebesar 0.000 sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya jika kepuasan kerja karyawan semakin puas maka komitmen organisasi karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan semakin rendah maka komitmen organisasi karyawan akan menurun.

### Pengaruh motivasi kerja Terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisiensi regresi sebesar 0.287, nilai t hitung sebesar 3.765 dan nilai t tabel sebesar 1.995. serta nilai probabilitas /signifikansi sebesar 0.000 sehingga dapat

dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) yang telah diajukan. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi memiliki hubungan yang searah.

Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diterima pegawai semakin tinggi pula tingkat komitmen yang dimiliki pegawai. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi yang diterima karyawan semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Selanjutnya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta BPEE. Yogyakarta
- Netra dan Suadnyani. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi". *Journal Manajemen Unud*. 7(4) 2289-322

Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno,Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.