

KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN

Yusuf Fadhilah¹, Mei Retno Adiwati²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

yfadila2@gmail.com¹, adiwyat66@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya sebanyak 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data diadakan melalui sebar kuisioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan *SEM PLS* dengan perangkat lunak *Smart PLS*. Hasil penelitian menunjukkan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Simpulan, dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik akan menciptakan komitmen organisasi yang kuat pada masing-masing karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on the organizational commitment of employees of PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. The research method used is quantitative. The population in this study were all employees of PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya with 38 employees. The sampling technique uses saturated sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires, while data analysis techniques used SEM PLS with Smart PLS software. The results showed that job satisfaction and work motivation had a positive and significant effect on organizational commitment among employees at PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. In conclusion, the presence of job satisfaction and good work motivation will create a strong organizational commitment to each employee.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Motivation

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang menentukan keefektifan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna menunjang gerak lajunya pembangunan nasional. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk bisa mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan serta penurunan kinerja perusahaan. Untuk mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Apalagi saat ini banyak perusahaan yang

memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan. Karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasi karena setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuan tertentu, dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi untuk memfasilitasi tujuannya (Kasmiruddin, 2021). Komitmen tidak ada dengan sendirinya, komitmen terbentuk melalui proses panjang kehidupan. Dimulai dari keluarga, kemudian dilanjutkan pada pendidikan, kemudian diperkuat dengan praktek dan pengalaman, kemudian ditempa dengan beban, masalah dan tanggung jawab, kemudian pada akhirnya sedikit dari kita yang memiliki karakter komitmen (Wahyudi & Salam, 2020).

Hal yang dapat memberikan pengaruh dalam komitmen adalah terpenuhinya keinginan atau kepuasan karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang positif yang berkaitan dengan suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik seseorang (Suprabowo & Muktar, 2022). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, dan juga berlaku sebaliknya. Kepuasan karyawan yang diharapkan karyawan antara lain peluang promosi yang adil, penghasilan yang baik, sahabat serta pimpinan yang menyenangkan dan kenyamanan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Fungsi dan kedudukan karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, jika karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi maka mereka akan merasa lebih puas karena memiliki kekuasaan yang lebih besar, dalam bekerja lebih memiliki variasi serta memiliki kebebasan dalam memutuskan suatu permasalahan dalam pekerjaan, berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki jabatan yang lebih rendah, mereka cenderung memiliki ketidaknyamanan serta mulai mengalami kebosanan karena pekerjaan mereka tidak menantang serta tanggung jawab yang lebih kecil, hal ini biasanya terjadi pada pekerja yang mempunyai pendidikan yang cukup tinggi sementara dalam pekerjaan mereka mendapatkan jabatan yang lebih rendah.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi selain kepuasan kerja, salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik dari karyawan merupakan penyebab komitmen organisasi yang tinggi tetap ada (Siwi et al., 2020). Proses terjadinya komitmen tentu saja membutuhkan waktu yang lama sehingga pemberian dorongan berupa motivasi dari pimpinan kepada anggota yang dilakukan secara terus menerus akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. PT. Mahakam Kencana Intan Padi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *outsourcing* dan bidang badan usaha jasa pengamanan (BUJP), sesuai dengan izin-izin operasi yang diberikan oleh kepolisian RI. Berdasarkan survey data yang telah dilakukan terdapat permasalahan tingginya tingkat turnover karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat dari data turnover karyawan tahun 2019 - 2021 sebagai berikut:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya Periode Tahun 2019-2021

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Akhir | Persentase |
|-------|----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| 2019 | 52 | 31 | 30 | 51 | 60,78% |
| 2020 | 51 | 20 | 15 | 46 | 43,47% |
| 2021 | 46 | 27 | 19 | 38 | 71,05% |

Sumber: PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat tingkat persentase turnover karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya pada tahun 2019 sebesar 60,78% dengan jumlah karyawan keluar 31 orang, pada tahun 2020 terjadi penurunan menjadi sebesar 43,47% dengan jumlah karyawan keluar 20 orang, dan pada tahun 2021 terjadi peningkatan menjadi sebesar 71,05% dengan jumlah karyawan keluar 30 orang. Menurut ridlo tingkat turnover diatas 10% dinyatakan tinggi dan perlu perhatian yang serius dari perusahaan (Dewi & Agustina, 2021). Tingginya tingkat turnover akan membuat perusahaan disibukkan dengan banyaknya calon karyawan yang ingin masuk

dan karyawan yang ingin keluar sehingga memberikan dampak negatif pada biaya yang tinggi terutama untuk rekrutmen.

Data turnover yang sangat tinggi menunjukkan bahwa keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi masih rendah, sehingga terdapat indikasi bahwa karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya memiliki komitmen organisasi yang rendah. Banyak perusahaan yang menganggap bahwa cara yang tepat untuk menarik, memuaskan, dan mempertahankan karyawan adalah memberikan gaji yang tinggi, bonus yang memadai, dan berbagai insentif lainnya. Namun kenyataannya, walaupun karyawan tersebut pada mulanya sudah melalui tahap rekrutmen yang teliti dan telah diberi kompensasi yang memadai masih juga meninggalkan perusahaan, karena masih merasa tidak nyaman dalam bekerja dan tidak memiliki motivasi kerja yang baik.

Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya tidak lepas dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, Kepuasan kerja yang tidak optimal akan dapat menimbulkan rasa ingin pergi dari tempat karyawan bekerja saat ini berbeda dengan sebaliknya bila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berkomitmen pada organisasi (Rumangkit & Haholongan, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasan (2019) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan data tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi kepuasan kerja karyawan yang lemah pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Banyaknya jumlah karyawan yang keluar dapat diindikasikan bahwa karyawan merasa kurang puas selama bekerja di perusahaan.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah motivasi kerja (Hasan, 2019). Karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja selalu mempunyai tingkat kinerja yang kurang baik dan rasa ketidakpuasan dalam bekerja yang dapat menyebabkan komitmen organisasi cukup rendah. Tingginya tingkat turnover menunjukkan rendahnya motivasi kerja dalam diri karyawan. Motivasi kerja yang rendah pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan padi Surabaya juga dapat dilihat dari kondisi kerja, dimana kerjasama antar divisi yang masih kurang baik sehingga sering menimbulkan salah paham ketika bekerja. Akibat sering timbulnya

salah paham membuat beberapa karyawan tidak dapat memutuskan suatu hal dengan cepat karena dalam diri mereka merasa ada keraguan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnamasari & Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Zainal et al. dalam (Aini, 2020), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Menurut Sutrisno dalam (Aini, 2020) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menurut Luthans dalam (Suprabowo & Muktar, 2022) terdapat 5 indikator kepuasan kerja yaitu, a) *the work itself*; b) *pay*; c) *promotion opportunities*; d) *supervision*; e) *co-workers*

Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Asi et al., 2021), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Fenetruma (2021) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sementara menurut Greenberg dan Baron dalam (Kasmiruddin, 2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Mangkunegara dalam (Harahap & Khair, 2019) terdapat 8 indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut, a) kerja keras; b) orientasi masa depan; c) tingkat cita-cita yang tinggi; d) orientasi tugas; e) usaha untuk maju; f) ketekunan bekerja; g) hubungan dengan rekan kerja; i) pemanfaatan waktu.

Komitmen Organisasi

Menurut Robin dan Judge dalam (Kasmiruddin, 2021) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Steers dalam (Asi et al., 2021) mendefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi untuk memfasilitasi tujuannya (Kasmiruddin, 2021). Adapun indikator dari komitmen organisasi menurut Sopiah dalam (Siwi et al., 2020) adalah sebagai berikut, a) kemauan karyawan; b) kesetiaan karyawan; c) kebanggaan karyawan.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja yang tidak optimal akan dapat menimbulkan rasa ingin pergi dari tempat karyawan bekerja saat ini berbeda dengan sebaliknya bila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berkomitmen pada organisasi. Dampak dari adanya kepuasan kerja karyawan pada organisasi adalah dengan

kemajuan-kemajuan yang terlihat pada organisasi seperti optimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hasil penelitian dari (Suprabowo & Muktar, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Motivasi kerja yang baik di antara karyawan dapat memberikan kontribusi kepada komitmen karyawan terhadap organisasi karena karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari suatu organisasi. Munculnya komitmen organisasi di kalangan karyawan sesungguhnya didorong oleh semangat kerja yang besar untuk meningkatkan kinerja organisasi, artinya komitmen karyawan terhadap organisasi muncul ketika karyawan sudah merasakan adanya keinginan yang menyenangkan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hasil penelitian (Asi et al., 2021) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya sebanyak 38 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* atau sensus. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya sebanyak 38 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan studi kepustakaan dengan menghimpun informasi dari jurnal, artikel dan sumber-sumber tertulis lainnya baik cetak maupun elektronik. Teknik analisis menggunakan SEM-PLS dengan software SmartPLS 3.0. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan teknik pembobotan skala Likert.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y), sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik karena mereka merasa senang oleh pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu, a) *the work itself*; b) *pay*; c) *promotion*

opportunities; d) *supervision*; e) *co-workers*. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana dorongan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu, kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang ditunjukkan dengan adanya pengakuan, penerimaan karyawan, keterlibatan karyawan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan.

HASIL PENELITIAN

Convergent validity merupakan metode untuk menguji validitas dari setiap indikator dari variabel laten. Indikator dinyatakan *valid* jika memiliki nilai *outer loading* >0,70. Sedangkan *discriminant validity* dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari setiap variabel laten valid atau sesuai untuk diteliti. Metode untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average extracted* (AVE), jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 maka dinyatakan valid.

Tabel 2
Factor Loading

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| X1.1 <- Kepuasan Kerja | 0,791 | 0,779 | 0,092 | 8,638 | 0,000 |
| X1.2 <- Kepuasan Kerja | 0,884 | 0,878 | 0,083 | 10,633 | 0,000 |
| X1.3 <- Kepuasan Kerja | 0,773 | 0,768 | 0,088 | 8,733 | 0,000 |
| X1.4 <- Kepuasan Kerja | 0,726 | 0,714 | 0,130 | 5,589 | 0,000 |
| X1.5 <- Kepuasan Kerja | 0,725 | 0,727 | 0,077 | 9,442 | 0,000 |
| X2.1 <- Motivasi Kerja | 0,838 | 0,834 | 0,085 | 9,828 | 0,000 |
| X2.2 <- Motivasi Kerja | 0,791 | 0,775 | 0,104 | 7,580 | 0,000 |
| X2.3 <- Motivasi Kerja | 0,821 | 0,821 | 0,058 | 14,058 | 0,000 |

| | | | | | |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| X2.4 <- Motivasi Kerja | 0,864 | 0,853 | 0,076 | 11,442 | 0,000 |
| X2.5 <- Motivasi Kerja | 0,833 | 0,825 | 0,062 | 13,336 | 0,000 |
| X2.6 <- Motivasi Kerja | 0,794 | 0,791 | 0,073 | 10,862 | 0,000 |
| Y1.1 <- Komitmen Organisasi | 0,892 | 0,880 | 0,063 | 14,175 | 0,000 |
| Y1.2 <- Komitmen Organisasi | 0,824 | 0,808 | 0,091 | 9,036 | 0,000 |
| Y1.3 <- Komitmen Organisasi | 0,889 | 0,886 | 0,044 | 20,316 | 0,000 |

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *factor loading* atau *original sample* (O) seluruh indikator yang menyusun konstruk sudah memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator telah layak untuk dijadikan indikator yang dapat mempresentasikan setiap variabel yang bersesuaian

Tabel 3
Average Variance Extracted (AVE)

| <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | |
|---|-------|
| Kepuasan Kerja | 0,611 |
| Motivasi Kerja | 0,679 |
| Komitmen Organisasi | 0,755 |

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa semua konstruk variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 sebagai kriteria yang direkomendasikan. Dari hasil uji *discriminant validity* dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten valid dan reliabel. Reliabel atau tidaknya suatu alat ukur dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Jika *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,70, maka variabel tersebut reliabel. Dalam penelitian ini, hasil uji *composite reliability* menunjukkan *output* sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

| | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------|------------------------------|-------------------------|------------|
| Kepuasan Kerja | 0,887 | 0,839 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,927 | 0,905 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,902 | 0,838 | Reliabel |

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai hasil uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada setiap variabel laten menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,70. Dengan kata lain indikator-indikator tersebut konsisten dalam pengukuran ini. Dengan demikian disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak untuk dianalisis.

Analisis *R-Square*

R-Square atau R^2 adalah angka yang menunjukkan pengaruh variabel laten eksogen eksklusif terhadap variabel laten endogen, apakah memiliki dampak yang substantif. Nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model tersebut kuat, moderat, atau lemah.

Tabel 5
R-Square atau R^2

| | <i>R-Square</i> |
|---------------------|-----------------|
| Komitmen Organisasi | 0,827 |

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Semakin besar angka R-square menunjukan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya. Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,827. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya 17,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak peneliti ambil dalam penelitian ini.

Tabel 6
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|---------------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi | 0,440 | 0,463 | 0,174 | 2,535 | 0,012 |
| Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi | 0,490 | 0,466 | 0,179 | 2,737 | 0,006 |

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,440 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,535 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05(5\%) = 1,96$, maka dapat disimpulkan signifikan. Adanya kepuasan kerja yang baik akan menciptakan komitmen organisasi yang kuat pada masing-masing karyawan. Nilai dominan pada indikator kepuasan kerja adalah *pay* atau gaji. Pemberian gaji yang adil pada para karyawan akan membuat mereka merasa puas dalam bekerja sehingga komitmen organisasi pada karyawan bisa tetap baik atau bahkan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasan, 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan jika ingin menciptakan komitmen organisasi karyawan yang tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,490 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,737 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05(5\%) = 1,96$, maka dapat disimpulkan signifikan. Apabila anggota memiliki motivasi yang tinggi, maka biasanya anggota tersebut juga memiliki kinerja yang baik dan berujung pada pencapaian komitmen kerja secara maksimal. Nilai dominan pada indikator kepuasan kerja adalah usaha untuk maju. Perusahaan dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat memicu timbulnya motivasi bagi karyawan sehingga mereka memiliki usaha untuk selalu maju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suprabowo & Muktar, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan jika ingin menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis PLS untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai yaitu semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya dan semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, H. N. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Paragon Teknologi and Innovation Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(1), 1–20. <http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/2696>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 1076–1088. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i3.1452>
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/769/507>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404%0A>
- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(1), 21–32. <https://media.neliti.com/media/publications/299787-motivasi-kepuasan-karakteristik-kepemimp-fd92245f.pdf>
- Kasmiruddin, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bisnis Pegadaian. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17 (1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.31258/jab.17.1.1-14>
- Purnamasari, S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional PT. Ged Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1543-1576. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i03.p14>
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 2(2), 19-24.

- <https://doi.org/10.33365/tb.v2i2.449>
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 617–626. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28023/27485>
- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millenial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403-418. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16517>
- Wahyudi, W., & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.unpam.ac.id/id/eprint/8652>