

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. SISTEM SARJANA SEJAHTERA**

Mikhael Nico Setiawan, dan Thomas Santoso

Program *Business Management*, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi,

Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236

*E-mail*: mikhaelniko79@gmail.com; thomass@petra.ac.id

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera. Data penelitian dikumpulkan menggunakan angket yang dibagikan kepada 61 orang karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera. Data tersebut diolah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera.

**Kata Kunci**: motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional.

### **PENDAHULUAN**

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena kontribusi karyawan yang diberikan menjadi salah satu unsur keberhasilan perusahaan (Salleh et al., 2016). Hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi organisasi disebut komitmen organisasional (Otto, 2018). Beberapa alasan yang mendorong karyawan memiliki komitmen organisasional di tempat kerja adalah karena karyawan tersebut mencintai pekerjaan atau tempat kerjanya, memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, takut kehilangan pekerjaan jika karyawan tersebut keluar dari perusahaan, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja (Sumarsono, 2022). Mengingat pentingnya komitmen organisasional, perusahaan perlu menjaga dan mengembangkan komitmen organisasional karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki motivasi untuk berkontribusi secara aktif terhadap organisasi tersebut (Wardhani et al., 2015). Wardhani et al. (2015) melakukan penelitian di salah satu perusahaan makanan di kota Malang dengan melibatkan 70 orang responden yang merupakan pegawai tetap perusahaan tersebut dan menemukan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja diperlukan karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui *training*, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, memberikan *reward* (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan (Yenni, 2019).

Motivasi kerja karyawan pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seorang

karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula (Suarjana et al., 2016). Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional (Purnama et al., 2016; Miftachudin, 2019). Semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Miftachudin, 2019). Kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, gaji, beban kerja, rekan kerja, atasan, jam kerja, dan lain-lain (Mutiara, 2021). Tingkat kepuasan kerja setiap pekerja berbeda satu sama lain. Pekerja yang merasa puas akan melakukan pekerjaan dengan senang hati dan tanpa merasa terbebani. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Mencapai kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sarana untuk menghindari masalah, atau sarana untuk mendukung produktivitas tenaga kerja, berdasarkan asumsi bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja produktif (Van der Voordt et al., 2017). Kepuasan kerja karyawan tentang lingkungan kerja didefinisikan sebagai tingkat di mana lingkungan kerja memenuhi keinginan dan kebutuhan individu pekerja dan dianggap sebagai nilai tambahan (Van der Voordt et al., 2017). Berdasarkan karakteristik tenaga kerja, lingkungan kantor yang sama dapat dianggap sempurna atau menimbulkan stres (Roskams dan Haynes, 2019).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Ilahi et al., 2017). Kepuasan kerja merupakan bentuk respon dari karyawan atas pekerjaan dan berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang dan meningkatkan nilai setiap karyawan.

Salah satu bentuk dari komitmen organisasional karyawan yang tinggi di suatu

perusahaan adalah sedikitnya karyawan yang keluar masuk perusahaan atau rendahnya tingkat *turnover* karyawan (Halimsetiono, 2014). Hal tersebut tidak terjadi di PT. Sistem Sarjana Sejahtera yang berdiri sejak bulan Desember 2018 dengan jumlah karyawan sebanyak 7 orang. PT. Sistem Sarjana Sejahtera bergerak di bidang pendidikan. PT. Sistem Sarjana Sejahtera merupakan *start up* teknologi yang berkembang dengan menyediakan *platform digital* sebagai solusi kehidupan kebutuhan mahasiswa, seperti menyediakan informasi beasiswa, informasi pendaftaran kuliah, menyediakan kelas sertifikasi, memberikan promo belajar di berbagai *merchant* mitra, memberikan informasi magang, dan lain-lain.

Berdasarkan informasi yang diterima dari tim Human Resource Department (HRD) PT. Sistem Sarjana Sejahtera, data jumlah karyawan yang keluar dan masuk sejak bulan Desember 2018 hingga Maret 2022 adalah sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Tingkat *Labour Turnover* Karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera (Desember 2018 – Maret 2022)**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Masuk	Keluar	
2018	0	7	0	7
2019	7	42	19	30
2020	30	38	24	44
2021	44	38	26	56
2022	56	10	5	61

Pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa PT. Sistem Sarjana Sejahtera memiliki 7 orang karyawan ketika pertama kali didirikan pada bulan Desember 2018. Tahun 2019 PT. Sistem Sarjana Sejahtera merekrut 42 karyawan baru namun selama tahun tersebut, sebanyak 19 karyawan mengundurkan diri. Pada tahun 2019, tingkat *labour turnover* PT. Sistem Sarjana Sejahtera sebesar 63,3 %. Pada tahun 2020, tingkat *labour turnover* PT. Sistem Sarjana Sejahtera menurun menjadi 54,5 % dengan total jumlah

karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 24 orang pada tahun tersebut. Tingkat *labour turnover* PT. Sistem Sarjana Sejahtera mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 menjadi sebesar 46,4 % dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 26 orang. Data di atas juga menunjukkan tingkat *labour turnover* pada tahun 2022, bulan Januari hingga Maret, sebesar 8,2 %. Sekalipun mengalami penurunan selama 4 tahun terakhir, tingkat *labour turnover* PT. Sistem Sarjana Sejahtera masih tergolong tinggi. Tingkat *turnover* karyawan dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai lebih dari 10%.

Adapun perhitungan rata-rata karyawan pada data Tabel 1 menggunakan rumus total karyawan keluar dan karyawan akhir tahun dibagi dengan dua (Hasibuan, 2014). Sedangkan untuk menghitung tingkat *turnover* karyawan berpedoman kepada teori tingkat pergantian tenaga (*turnover*) menurut Flippo (1984), yaitu jumlah karyawan keluar dibagi jumlah karyawan akhir tahun dikali dengan 100%.

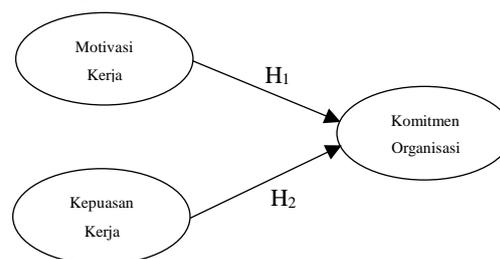
Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja (Bramantara, 2015). Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja akan memiliki masa kerja yang lebih panjang jika dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen organisasi rendah. Tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi akan menyebabkan karyawan tersebut bekerja secara maksimal (Kharismawati & Dewi, 2016). Komitmen organisasional dapat digambarkan sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari pekerjaan di suatu organisasi (Dordevic dalam Srimulyani, 2014). Komitmen organisasional yang rendah berdampak kepada rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan (Novriyadhi, 2015).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT. Sistem Sarjana Sejahtera menunjukkan bahwa

rendahnya komitmen karyawan pada organisasi tersebut. Salah satu faktor penyebab rendahnya komitmen organisasional karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas maka penelitian ini akan menyelidiki dan menawarkan solusi untuk meningkatkan komitmen organisasional melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera dengan fenomena rendahnya komitmen organisasional karyawan di perusahaan tersebut.

**Kerangka Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Chen et al. (2021); Luz et al. (2018); Culibrket al. (2018)

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan angket. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi yang dianalisis dalam penelitian ini ialah semua karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera yaitu sebanyak 61 orang. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu 61 orang karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket. Instrumen

penelitian atau angket dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Hasil angket tersebut kemudian diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 25 untuk melakukan perhitungan analisis data multivariat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

karyawan yang merupakan kenalan dari peneliti. Data responden yang dikumpulkan meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan informasi mengenai lowongan pekerjaan di PT. Sistem Sarjana Sejahtera.

**Tabel 2**  
**Profil Usia dan Jenis Kelamin Responden**

Usia (tahun)	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Total
20-25 tahun	16	10	26
26-31 tahun	15	15	30
32-37 tahun	3	0	3
>37 tahun	2	0	2
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>61</b>

Sumber: Data diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini paling banyak merupakan karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 orang responden sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang responden. Berdasarkan data tersebut ada kecenderungan bahwa karyawan PT. Sistem Sejahtera lebih banyak laki-laki karena pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan terutama pada bidang teknologi yang lebih banyak diminati oleh laki-laki.

**Tabel 3**  
**Profil Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Total
SD	0	0	0
SMP	0	0	0
SMA	4	6	10
Perguruan Tinggi	32	19	51
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>61</b>

Sumber: Data diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera lulusan perguruan tinggi, yaitu sebanyak 51 orang responden, terdiri dari 32 orang laki-laki dan 19 orang perempuan. Berdasarkan data tersebut ada kecenderungan bahwa karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera rata-rata lulusan perguruan tinggi karena perusahaan bergerak di bidang akademik yang memerlukan keahlian dan pengetahuan

**Tabel 4**  
**Profil Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Jumlah
3 – 5 bulan	36
6 – 8 bulan	8
9 – 11 bulan	5
Lebih dari 11 bulan	12
<b>Jumlah Total</b>	<b>61</b>

Sumber: Data diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera yang telah bekerja selama 3 – 5 bulan, yaitu sebanyak 36 orang responden. Sebanyak 12 orang responden telah bekerja lebih dari 11 bulan, 8 orang responden telah bekerja selama 6 – 8 bulan, dan 5 orang responden telah bekerja selama 9 – 11 bulan. Berdasarkan data tersebut ada kecenderungan bahwa karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera rata-rata karyawan baru.

**Tabel 5**  
**Profil Sumber Informasi Lowongan Kerja**

Sumber Informasi	Jumlah
Teman/ kerabat	21
Website	2
Media sosial	2
Aplikasi pencari kerja	36
<b>Jumlah Total</b>	<b>61</b>

Sumber: Data diolah

Tabel 5 menunjukkan bahwa paling banyak responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera yang memperoleh informasi lowongan kerja melalui aplikasi pencari kerja yaitu sebanyak 36 orang responden. Berdasarkan data tersebut ada kecenderungan bahwa karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera rata-rata

menerima informasi lowongan kerja melalui aplikasi pencari kerja, artinya karyawan fasih dalam menggunakan teknologi yang merupakan salah satu *skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan.

**Tabel 6**

**Hasil Mean Motivasi Kerja**

Indikator	Pernyataan	Mean
X <sub>1.1</sub>	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	4,34
X <sub>1.2</sub>	Saya bekerja untuk memperoleh ketenangan pikiran	4,61
X <sub>1.3</sub>	Saya bekerja untuk bertemu dengan lebih banyak orang	4,23
X <sub>1.4</sub>	Saya bekerja untuk mendapatkan pengakuan	4,41
X <sub>1.5</sub>	Saya bekerja karena pekerjaan saya sesuai dengan minat	4,36
X <sub>1.6</sub>	Saya bekerja untuk memaksimalkan potensi diri	4,41
<i>Mean</i> Motivasi Kerja		4,393

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya bekerja untuk memperoleh ketenangan pikiran” dengan nilai *mean* sebesar 4,61 dan nilai standar deviasi sebesar 0,525. Pernyataan dengan nilai *mean* terendah pada variabel motivasi kerja ada pada pernyataan “Saya bekerja untuk bertemu dengan lebih banyak orang” dengan nilai *mean* sebesar 4,23 dan nilai standar deviasi sebesar 0,643.

**Tabel 7**

**Hasil Mean Kepuasan Kerja**

Indikator	Pernyataan	Mean
X <sub>2.1</sub>	Saya puas terhadap rekan kerja	4,05
X <sub>2.2</sub>	Saya puas terhadap gaji atau upah yang saya terima	4,11
X <sub>2.3</sub>	Saya puas terhadap sistem promosi yang ditetapkan perusahaan	4,25
X <sub>2.4</sub>	Saya puas terhadap keputusan dan perilaku atasan	4,16
X <sub>2.5</sub>	Saya puas terhadap jenis pekerjaan yang saya kerjakan	4,43
<i>Mean</i> Kepuasan Kerja		4,200

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai *mean* tertinggi pada variabel kepuasan kerja ada pada pernyataan “Saya puas terhadap jenis pekerjaan yang saya kerjakan” dengan nilai *mean* sebesar 4,43 dan nilai standar deviasi sebesar 0,644. Sedangkan, nilai *mean* terendah pada variabel kepuasan kerja ada pada pernyataan “Saya puas terhadap rekan kerja” dengan nilai *mean* sebesar 4,05 dan nilai standar deviasi sebesar 0,740.

**Tabel 8**

**Hasil Mean Komitmen Organisasional**

Indikator	Pernyataan	Mean
Y <sub>1</sub>	Saya membicarakan PT. Sistem Sarjana Sejahtera sebagai organisasi yang hebat untuk bekerja	4,31
Y <sub>2</sub>	Saya bangga untuk memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari PT. Sistem Sarjana Sejahtera	4,16

$Y_3$	Saya senang dengan pilihan saya untuk bekerja di PT. Sistem Sarjana Sejahtera dibandingkan perusahaan lain	4,18
$Y_4$	Bagi saya, PT. Sistem Sarjana Sejahtera merupakan organisasi terbaik untuk bekerja	4,43
<i>Mean</i> Komitmen Organisasional		4,270

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai *mean* tertinggi pada variabel komitmen organisasional ada pada pernyataan “Bagi saya, PT. Sistem Sarjana Sejahtera merupakan organisasi terbaik untuk bekerja” dengan nilai *mean* sebesar 4,43 dan nilai standar deviasi sebesar 0,718. Nilai *mean* terendah pada variabel ini ada pada pernyataan “Saya bangga untuk memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari PT. Sistem Sarjana Sejahtera” dengan nilai *mean* sebesar 4,16 dan nilai standar deviasi sebesar 0,840.

**Tabel 9**

**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item Pernyataan	Skor	Total	Keterangan
	Variabel $X_1$	Sig.	
		Korelasi	
$X_{1.1}$	0,448	0,000	Valid
$X_{1.2}$	0,527	0,000	Valid
$X_{1.3}$	0,442	0,000	Valid
$X_{1.4}$	0,796	0,000	Valid
$X_{1.5}$	0,801	0,000	Valid
$X_{1.6}$	0,771	0,000	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 9, tidak ada pernyataan untuk variabel motivasi kerja yang tidak valid. Menurut Priyatno (2014), *item* pertanyaan dinyatakan valid jika nilai Sig. < 0,05. Semua *item* pertanyaan pada variabel motivasi kerja pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu

semua indikator variabel motivasi kerja pada penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 10**

**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item Pernyataan	Skor	Total	Keterangan
	Variabel $X_2$	Sig.	
		Korelasi	
$X_{2.1}$	0,769	0,000	Valid
$X_{2.2}$	0,777	0,000	Valid
$X_{2.3}$	0,711	0,000	Valid
$X_{2.4}$	0,521	0,000	Valid
$X_{2.5}$	0,517	0,000	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 10, tidak ada pernyataan untuk variabel kepuasan kerja yang tidak valid. Semua pernyataan dapat dikatakan valid karena nilai signifikansi di bawah 0,5.

**Tabel 11**

**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional**

Item Pernyataan	Skor	Total	Keterangan
	Variabel Y	Sig.	
		Korelasi	
$Y_1$	0,640	0,000	Valid
$Y_2$	0,875	0,000	Valid
$Y_3$	0,783	0,000	Valid
$Y_4$	0,733	0,000	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 11, tidak ada pernyataan untuk variabel komitmen organisasional yang tidak valid. Semua pernyataan dapat dikatakan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel 12**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,717	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,681	Reliabel

Komitmen Organisasional (Y)	0,752	Reliabel
-----------------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah

Tabel 13 menunjukkan variabel independent motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan variabel dependen komitmen organisasional (Y) yang digunakan dalam penelitian adalah variabel yang reliabel dan konsisten. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0,6.

**Tabel 14**

**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

Parameter	Hasil
Test Statistic	0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah

Dari hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, data penelitian yang diolah mengikuti pola distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari adanya nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 yang lebih dari 0,05.

**Tabel 15**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	1,338	Tidak ada multikolinieritas
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	1,338	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 15 variabel independen motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menyatakan bahwa model penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Tabel 16**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Glesjer**

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,562	Tidak ada heteroskedastisitas

Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,573	Tidak ada heteroskedastisitas
--------------------------	-------	-------------------------------

Sumber: Data diolah

Hasil uji heteroskedastisitas Glesjer di atas menunjukkan bahwa dalam sebaran data tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi tiap variabel yang seluruhnya lebih dari 0,05.

**Tabel 17**

**Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	t	
Konstanta	-1,462	-0,632	0,530
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,480	5,183	0,000
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,280	2,742	0,008

Sumber: Data diolah

Dari hasil Tabel 17, maka persamaan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

$$Y = -1,462 + 0,480X_1 + 0,280X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,480 dan koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,280. Koefisien regresi kedua variabel independen bernilai positif, artinya ketika motivasi kerja dan kepuasan kerja meningkat, maka komitmen organisasional terhadap PT. Sistem Sarjana Sejahtera juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja menurun, maka komitmen organisasional terhadap PT. Sistem Sarjana Sejahtera juga akan menurun.

Dari kedua variabel independen di atas, koefisien regresi motivasi kerja lebih besar daripada variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera paling kuat dibandingkan variabel kepuasan kerja.

**Tabel 18**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
0,727	0,529

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 18 dapat dilihat bahwa nilai *R*<sup>2</sup> sebesar 0,529. Artinya, kemampuan semua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan varians dari variabel terikat (komitmen organisasional) adalah sebesar 52,9%. Berarti terdapat 47,1% (100%-52,9%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 19**  
**Uji Kelayakan Model**

<i>F</i> -hitung	Sig.	Keterangan
32,546	0,000	Model layak

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai signifikansi yang ditunjukkan adalah 0,000. Hal ini menandakan bahwa model penelitian ini dinilai layak dan fit. Dengan kata lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan manajerial di objek penelitian.

**Tabel 20**  
**Uji Hipotesis**

Variabel	<i>t</i> -hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja ( <i>X</i> <sub>1</sub> )	5,183	0,000	<i>H</i> <sub>1</sub> diterima
Kepuasan Kerja ( <i>X</i> <sub>2</sub> )	2,742	0,008	<i>H</i> <sub>2</sub> diterima

Sumber: Data diolah

Dari Tabel 20 dapat dilihat bahwa nilai *t*-hitung variabel motivasi kerja adalah 5,183 (Sig. = 0,000). Hal ini berarti hipotesis pertama (*H*<sub>1</sub>) yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional” diterima. Nilai *t*-hitung variabel kepuasan kerja adalah 2,742 (Sig. = 0,008). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (*H*<sub>2</sub>) pada penelitian ini yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional” diterima.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan, sedangkan karyawan dengan motivasi yang kurang baik akan kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi kepuasan karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan karyawant PT. Sistem Sarjana Sejahtera, maka semakin rendah pula komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian, maka kesimpulan yang dapat disusun oleh peneliti sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat peneliti usulkan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera telah bekerja sesuai dengan minatnya. Hal ini nampak pada nilai koefisien korelasi pada indikator bekerja sesuai minat memperoleh nilai paling tinggi pada variabel motivasi kerja. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memfasilitas karyawan dengan menambah skill

karyawan sesuai dengan bidang atau minat pekerjaannya. Cara yang dapat dilakukan dapat berupa pemberian training atau pelatihan seperti public speaking, bagaimana membangun relasi yang baik dengan konsumen, bagaimana cara berkomunikasi dengan konsumen, dan bagaimana mempresentasikan materi kepada konsumen.

2. Karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera bekerja untuk mendapatkan pengakuan. Hal ini nampak pada nilai koefisien korelasi pada indikator bekerja untuk mendapatkan pengakuan memperoleh nilai tertinggi kedua pada variabel motivasi kerja. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan reward atau penghargaan berupa kata-kata pujian, bonus, ataupun memberikan penghargaan di depan karyawan lain agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja.

3. Kepuasan terhadap gaji atau upah yang diterima oleh karyawan menjadi salah satu indikator yang paling membentuk kepuasan kerja karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera. Hal ini nampak pada nilai koefisien korelasi pada indikator kepuasan terhadap gaji atau upah yang diterima memperoleh nilai paling tinggi pada variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi pemberian gaji atau upah kepada karyawan, apakah sesuai dengan kinerja dan beban kerja karyawan atau tidak. Kepuasan terhadap gaji atau upah menjadi salah satu alasan kuat mengapa karyawan berkomitmen terhadap perusahaan sehingga perlu ada kesesuaian antara tanggung jawab pekerjaan karyawan dengan gaji yang diterima. Perusahaan juga dapat memberikan tambahan bonus apabila karyawan berhasil mencapai target atau tujuan jangka pendek perusahaan.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja juga menjadi salah satu alasan mengapa karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera berkomitmen kepada perusahaan. Hal ini nampak pada nilai koefisien korelasi indikator kepuasan terhadap rekan kerja memperoleh nilai tertinggi kedua pada variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperbanyak acara kebersamaan atau gathering antar karyawan agar dapat mengenal satu sama lain dengan baik. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan suasana kerja yang

nyaman dan menyenangkan bagi karyawan. Relasi dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik serta suasana kantor yang mendukung Kerjasama antar karyawan akan membuat komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin kuat.

#### DAFTAR REFERENSI

- Bramantara, B., & Kartika, D. A. A. S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–20.
- Chen, L., Guo, W., & Liu, M. (2021). Childhood migration and work motivation in adulthood: Evidence from China. *Journal of Business Research*, 132, 481–490
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., & Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–12.
- Luz, C. M. D. R., Paula, S. L., & Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational Commitment, Job satisfaction And Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Revista de Gestao*, 25(1).
- Miftachudin, R. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(12), 1–15
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–284
- Novriyadhi, R. O., & Gede, R. (2015). Keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1753–1770.
- Otto, O. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational

- leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management 6<sup>th</sup> ed.* McGraw-Hill.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339–346.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1368–1398
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–40.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 39–48
- Roskams, M. and Haynes, B. (2019). Employee-workplace alignment: employee characteristics and perceived workplace requirements. *Facilities*. 38(3/4), 282-297.
- Salleh, S. M., Zahari, A. S. M., Said, N. S. M., & Ali, S. R. O. (2016). The influence of work motivation on organizational commitment in the workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5S), 139 – 143
- Srimulyani, V. A. (2014). Tipologi dan antecedent komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 1–20.
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. A. S. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–11.
- Sumarsono, B. (2022). Arti Komitmen dalam Dunia Kerja oleh Mayer dan Allen. <https://www.halopsikolog.com/arti-komitmen-dalam-dunia-kerja/>
- Van der Voordt, D.J.M., Brunia, S. and Appel-Meulenbroek, R. (2017). *Satisfaction Facilities Management and Corporate Real Estate Management as Value Drivers: How to Manage and Measure Adding Value*, New York, NY: Routledge, pp. 67-85.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-10
- Yenni, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata*. Volume 2, No. 2.