

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT.TUNGGAL YUNUS ESTATE OPRS-TOPAZ

Wanda Amalia Cristanty¹⁾, Eka Komalasari²⁾

*Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Islam Riau.*

email: wandaamaliacristanty@student.uir.ac.id, eka.komalasari@soc.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah tipe deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sample *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan jumlah sample sebanyak 68 responden karyawan PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz. Data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji – t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,796 dan t_{tabel} yang ditetapkan ialah 1,997. Kemudian diperoleh juga nilai sig sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,005. Maka, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dan menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz, yang dibuktikan dengan analisis secara statistik. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai r square sebesar 0,337 yang artinya besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan ialah sebesar 33,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. TUNGGAL YUNUS ESTATE OPRS-TOPAZ

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee organizational commitment at PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz. This type of research used in this research is descriptive type with quantitative method. This study uses the Proportionate Stratified Random Sampling technique with a sample size of 68 respondents of PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz employees. The data in this study were obtained through observation, interviews, and distributing questionnaires which were then analyzed using SPSS 25. The result showed that there was a positive and significant effect of job satisfaction on organizational commitment. Based on the t-test result, the t-count value is 5,796 and the t-table set is 1,997. Then the sig value of 0,000 is also obtained which is smaller than 0,005. So, overall it can be concluded that the hypothesis is accepted, and states that there is a positive and significant influence between job satisfaction variables on employee organizational commitment at PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz, as evidenced by statistical analysis. Furthermore, based on the result of the coefficient determination (R^2) test, the r square value is 0,337, which means that the effect job satisfaction on employee organizational commitment is 33,7%, while the remaining 66,7% is influenced by other variables outside

the study that are not examined by researchers, such as work motivation, work environment, workload, work stress, and so on.

Keyword: *Job Satisfaction, Organizational Commitmen*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi baik organisasi bisnis maupun pemerintah mempunyai tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Pencapaian tersebut tentunya dapat dilakukan karena adanya berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang berjalan tentunya memerlukan tenaga serta pemikiran dari sumber daya manusia. Dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat memberikan loyalitas penuh agar terwujudnya tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan tergantung dari tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi mencakup sikap dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Menurut Luthans (dalam Simanjuntak, 2020) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya bentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu yang lama tetapi

memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan bahkan bersedia mengerjakan sesuatu yang melampaui batas untuk merealisasikan tujuan dan kesuksesan perusahaan.

Komitmen organisasi dipengaruhi kuat oleh sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kepuasan bagi dirinya. Pada dasarnya seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan merasa nyaman dan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan apabila dalam pekerjaan memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Ilahi et al., 2019) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz merupakan perusahaan yang bergerak di industri pertanian. Produk yang dihasilkan PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz ialah bahan tanam kelapa sawit (kecambah) sampai pemeliharaan bibit kelapa sawit untuk menghasilkan tanaman kelapa sawit dengan hasil minyak yang unggul dan karakteristik sekunder yang diinginkan melalui program-program pemuliaan yang berkelanjutan dan sistematis. Sebagai perusahaan swasta yang bergerak di bidang penanaman bibit unggul yang berkembang dengan pesat dan telah memperoleh sertifikasi ISO 9001 tahun 2015 (TUV NORD) Sistem Manajemen Mutu dan ISO 14001 tahun 2015 (SGS) Manajemen

Lingkungan, tentunya perusahaan sangat membutuhkan partisipasi karyawan dalam kualitas komitmen yang tinggi.

Komitmen organisasi karyawan juga dapat dilihat dari masa kerja yang dihabiskan karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan.

Tabel 1.1: Data Masa Kerja Karyawan PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz

No	Masa Kerja	Jumlah
1.	1 – 5 tahun	83
2.	6 – 10 tahun	32
3.	11 – 15 tahun	34
4.	16 – 20 tahun	22
5.	21 – 25 tahun	25
6.	>25 tahun	16

Sumber: PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz 2024

Secara umum untuk melihat tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui tinggi rendahnya tingkat keluar masuk (*Labour Turn Over*). *Turnover Intention* merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi mempunyai tingkat *Turnover Intention* yang rendah, sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan menunjukkan tingkat *Turnover Intention* yang tinggi pula.

Selain *Turnover Intention*, komitmen karyawan akan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan. Untuk memenuhi dan

meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus memenuhi semua kebutuhan karyawan baik itu kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan akan memutuskan untuk berkomitmen kepada perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi karyawan

pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz.

3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS Topaz.

KERANGKA TEORI

A. Kepuasan Kerja

Sondang P. Siagian (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara sudut pandang seseorang – baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif terkait pekerjaannya.

Menurut Indrastuti (2017) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dimata karyawan dan memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam penannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing. Menurut Sutrisno (2017) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, serta keterampilan.

2) Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Luthan (dalam Indrastuti, 2017) berdasarkan Job Descriptive Index (JDI) terdapat lima indikator yang mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
2. Pembayaran Gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Pengawasan (*Supervisi*)
5. Rekan Kerja

B. Komitmen Organisasi

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja yang tinggi, dan yang tidak kalah pentingnya ialah mempunyai komitmen yang besar terhadap organisasi dan nantinya

diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi atau perusahaan (Wibowo, 2014).

Menurut Wibowo (2014) komitmen organisasional ialah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi, dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Indrastuti (2021) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut David (dalam Arumsari 2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya yaitu:

- a) Faktor personal
Berkaitan dengan usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin.
- a) Karakteristik pekerjaan
Berkaitan dengan jabatan, tantangan, konflik, dan tingkat kesulitan pekerjaan.
- b) Karakteristik struktur
Berkaitan dengan besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja dan kontrol organisasi terhadap karyawan.
- c) Pengalaman kerja
Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, ada tiga model yang diajukan oleh Meyer dan Allen (dalam Wibowo, 2014). Ketiga dimensi tersebut adalah:

- 1) Komitmen Afektif
Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) Komitmen Kelanjutan
Komitmen kelanjutan mencerminkan kepedulian terhadap biaya berkaitan apabila meninggalkan organisasi.
- 3) Komitmen Normatif
Komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian menggunakan tipe deskriptif dengan metode kuantitatif karena pengumpulan data dilakukan dengan menganalisa dan menggambarkan data dengan cara melakukan pengamatan pada objek penelitian tersebut.

Menurut Sugiyono (2021) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis atau dugaan sementara yang telah ditentukan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi objek penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan yang memproduksi benih atau bibit kelapa sawit yaitu di PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz yang berada di desa Petapahan, Kec. Tapung, Kab. Kampar, Riau. Objek penelitian ini adalah karyawan dari PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan memahami bagaimana pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

C. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz.

Sampel pada penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz. Untuk jumlah populasi terdapat 212 karyawan. Maka, untuk mengetahui besarnya sampel peneliti menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{212}{1+212(0,1)^2}$$

$$n = \frac{212}{1+2,12}$$

$$n = \frac{212}{3,12}$$

$$n = 67,9 \approx 68$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi

e :Tingkat kesalahan sampel yang diperlukan (sampling error), 10%

Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh hasil jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah sebanyak 68 responden.

D. Teknik Penarikan Sample

Penelitian ini dilakukan dengan *Probability Sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi. Teknik penarikan sampel yang dipilih adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik penarikan sampel yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik ini disebut juga dengan istilah teknik sampling berlapis, berjenjang, dan petala. Penentuan tingkat dapat ditentukan berdasarkan karakteristik tertentu misalnya menurut usia, pendidikan, golongan/pangkat, dan sebagainya (Husaini Usman, 2015).

Pada penelitian ini PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz terdapat 3 divisi yaitu divisi Afdeling, Kantor, dan Divisi Traksi dengan jumlah seluruh karyawan berjumlah 212 orang. Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara *proportionate random sampling* yaitu menggunakan rumus alokasi *proportionate*:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i : Jumlah anggota sampel menurut stratum

n : Jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i : Jumlah anggota populasi menurut stratum

N : Jumlah anggota populasi seluruhnya

Maka, jumlah anggota sampel pada masing-masing divisi yaitu:

$$\text{Divisi Afdeling} : n_i = \frac{46}{212} \times 68 = 14,7 \approx 15 \text{ orang}$$

$$\text{Kantor} : n_i = \frac{151}{212} \times 68 = 48,4 \approx 48 \text{ orang}$$

$$\text{Divisi Traksi} : n_i = \frac{15}{212} \times 68 = 4,8 \approx 5 \text{ orang}$$

Tabel 3.1: Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Divisi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1.	Afdeling	46	15	22,0%
2.	Kantor	151	48	70,5%
3.	Traksi	15	5	7,3%
Jumlah		212	68	100%

Sumber: PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz 2024

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data di dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Data Primer merupakan data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Sumber data primer adalah melalui wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi maupun pengamatan langsung.
2. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, namun bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan

sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a) *Interview* (wawancara), merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang memiliki hubungan langsung dengan objek yang diteliti.
- b) *Observasi*, teknik pengumpulan data berupa pengamatan dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.
- c) *Kuesioner* (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian di jawab.
- d) *Dokumentasi* (*documentation*), dalam arti luas adalah yang berkaitan dengan kegiatan menghimpun, mengolah, menyeleksi dan menganalisis kemudian mengevaluasi seluruh data, informasi, dan dokumen tentang suatu kegiatan, peristiwa, atau pekerjaan tertentu yang dipublikasikan baik melalui media elektronik maupun cetak dan kemudian disimpan secara teratur dan sistematis. Dokumentasi dapat berupa

tulisan, gambar, maupun karya-karya monumental seseorang.

A. Rekapitulasi Jawaban Responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	380	492	15	0	0	887
2.	Pembayaran Gaji	330	552	0	0	0	882
3.	Kesempatan Promosi	230	504	84	16	0	834
4.	Pengawasan (<i>Supervisi</i>)	300	536	27	4	0	867
5.	Rekan Kerja	455	440	9	0	0	904
Total Skor		1.695	2.524	135	20	0	4.374
Kategori		Sangat Setuju (4.285 – 5.100)					

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja diatas dapat diketahui bahwa pada indikator rekan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 904, dimana hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif serta rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya indikator pekerjaan itu sendiri memperoleh skor 887. Indikator pembayaran gaji memperoleh skor 882. Indikator pengawasan (*supervisi*) memperoleh skor 867, dan yang terakhir Indikator kesempatan promosi memperoleh skor terendah dari 4 indikator lainnya sebesar 834, hal ini menandakan bahwa karyawan menilai sistem promosi jabatan yang ada pada perusahaan sudah cukup baik dan dirasa memberikan peluang bagi pengembangan karir karyawan. Tanggapan setuju menandakan adanya persepsi positif meskipun belum sepenuhnya maksimal terhadap kebijakan dan transparansi sistem pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz.

4.2 Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Komitmen Afektif	280	488	63	6	2	839
2.	Komitmen Kelanjutan	255	460	99	2	4	820
3.	Komitmen Normatif	205	524	81	10	0	820

Total Skor	740	1.472	243	18	6	2.479
Kategori	Setuju (2.081,8 – 2.570,4)					

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja diatas dapat diketahui bahwa pada indikator komitmen afektif memperoleh skor tertinggi sebesar 839, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat secara emosional kepada Perusahaan dan berkomitmen untuk menghabiskan sisa karir pada perusahaan. Indikator komitmen kelanjutan memperoleh skor 820, selanjutnya pada indikator komitmen normatif memperoleh skor yang sama yaitu sebesar 820. Hal ini menandakan bahwa karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz merasakan nilai dan manfaat tertentu sehingga memutuskan untuk tetap berada pada perusahaan seperti gaji yang sesuai harapan, jalur karir yang jelas, atau manfaat lain yang dianggap menguntungkan. Namun, tanggapan ini juga menunjukkan beberapa karyawan terus mempertahankan hubungan kerja tidak hanya berdasarkan ikatan emosional melainkan karena faktor kebutuhan. Namun selain itu, dapat dilihat bahwa karyawan juga memiliki kesadaran dan loyalitas yang tinggi dalam mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan serta merasa bahwa tetap bekerja pada perusahaan merupakan hal yang harus dan benar dilakukan.

B. Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas variable kepuasan kerja (X) dan variabel komitmen organisasi (Y):

Tabel 4.3 Hasil Analisis Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X) dan Komitmen Organisasi (Y).

Variabel	Item	t _{hitung}	t _{tabel} (a = 0,05)	Keterangan
	X01	0,688	0,235	Valid
	X02	0,666	0,235	Valid
	X03	0,585	0,235	Valid
	X04	0,542	0,235	Valid
	X05	0,761	0,235	Valid
	X06	0,806	0,235	Valid
	X07	0,641	0,235	Valid
	X08	0,695	0,235	Valid

Kepuasan Kerja (X)	X09	0,736	0,235	Valid
	X10	0,668	0,235	Valid
	X11	0,712	0,235	Valid
	X12	0,777	0,235	Valid
	X13	0,745	0,235	Valid
	X14	0,720	0,235	Valid
	X15	0,718	0,235	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y01	0,638	0,235	Valid
	Y02	0,738	0,235	Valid
	Y03	0,400	0,235	Valid
	Y04	0,754	0,235	Valid
	Y05	0,738	0,235	Valid
	Y06	0,759	0,235	Valid
	Y07	0,609	0,235	Valid
	Y08	0,742	0,235	Valid
	Y09	0,626	0,235	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Berdasarkan tabel uji validitas dapat dilihat untuk pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel Komitmen Organisasi (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini dinyatakan “Valid”.

C. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ketentuan Reliabel	keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,922	>0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,830	>0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.561	4.658		2.053	.044
	Kepuasan Kerja	.419	.072	.581	5.796	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 diatas, maka diperoleh persamaan linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9.561 + 0,419X$$

Dari hasil analisis linear sederhana menunjukkan bahwa:

- a) Konstanta sebesar 9.561 berarti jika Kepuasan Kerja (X) nilainya tetap, maka Komitmen Organisasi (Y) bernilai sebesar 9.561.

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas pada masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan “reliabel”.

D. Hasil Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Selain itu, apakah nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan.

- b) Koefisien regresi X sebesar 0,419 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan (1%) nilai Kepuasan Kerja, maka nilai Komitmen Organisasi bertambah sebesar 0,419. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) adalah positif.

E. Uji Hipotesis

- a) Uji-t

Uji-t digunakan untuk meneliti atau menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan

bahwa variabel lain dianggap konstan. Dari hasil uji SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.561	4.658		2.053	.044
	Kepuasan Kerja	.419	.072	.581	5.796	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Dari hasil uji t pada tabel diatas diketahui nilai (t_{tabel}) dengan sampel (n) = 68, jumlah variabel (k) = 2, taraf signifikan α = 5% atau 0,05, dan *degree of freedom* (df), dapat dilihat pada rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k) \\
 &= (0,05/2 ; 68-2) \\
 &= 0,025 ; 66 \\
 &= 1,997
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas diperoleh nilai t_{hitung} Kepuasan Kerja (X) sebesar 5.796 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz yang dibuktikan dengan analisis secara statistik.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Hasil uji R^2 dapat dilihat dari tabel hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 berikut ini:

Tabel 5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.327	3.376
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

berdasarkan output diatas diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) ialah sebesar 0,337 atau (33,7%) yang mempunyai arti Komitmen Organisasi (Y) dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (X) sebesar 33,7%, berarti ada 66,3% variabel lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi di luar penelitian yang tidak diteliti oleh peneliti, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, dan lain sebagainya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz merasa puas selama bekerja pada perusahaan yang dinilai dari 5 indikator variabel kepuasan kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori “sangat setuju”.

2. Hasil uji pada variabel komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz berpengaruh positif dinilai berdasarkan 3 indikator. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi karyawan dikatakan tinggi dilihat dari loyalitas dan karyawan yang menghabiskan karirnya pada perusahaan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, koefisien determinasi menunjukkan kemampuan terhadap masing-masing variabel, dengan demikian variabel X dan Y memiliki korelasi yang signifikan. Berdasarkan nilai R_{hitung} diperoleh nilai 0,337. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-Topaz sebesar 33,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh di dalam penelitian ini serta saran dan masukan dari karyawan, untuk dapat mempertahankan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Tunggal Yunus

Estate OPRS-Topaz, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan disarankan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan menerapkan sistem promosi jabatan yang lebih jelas, objektif, transparan, dan berbasis evaluasi kinerja sehingga akan mendorong motivasi kerja karyawan, meningkatkan kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Bagi karyawan diharapkan mampu membangun komitmen kelanjutan dengan menunjukkan dedikasi demi tercapainya tujuan perusahaan, serta meningkatkan komitmen normatif melalui loyalitas kerja yang tinggi dan bertanggung jawab dalam bekerja sebagai sikap yang menunjukkan kepuasan kerja dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arumsari, F. V. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspiptek Serpong. *Tazkiya: Journal Of Psychology*, 6(2), 185–206. <https://doi.org/10.15408/Tazkiya.V6i2.10995>

Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 44 No.1 Maret 2017*, 44(1), 31–

39.

<https://www.neliti.com/id/publications/87751/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-disiplin-kerja-dan-komitmen-organisasional-stud>

Indrastuti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Uir Press.

Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i2.4910>

Sondang P. Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sri Indrastuti, A. R. T. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Syariah*. Ur Press.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif (Kedua)*. Alfabeta Cv.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.