

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. PASIFIK SATELIT NUSANTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



Oleh :

Nama : SAHRIGA
NPM : 1905160413
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 03 Juni 2024, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SAHRIGA
NPM : 1905160413
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PASIFIK SATELIT NUSANTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. HANIFAH JASIN, S.E., M.Si)

Penguji II

(MUSLIH, S.E., M.Si)

Pembimbing

(RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SAHRIGA
N.P.M : 1905160413
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. PASIFIK SATELIT
NUSANTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURJ S.E., M.M., M.Si., CMA.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sahriga
 NPM : 1905160413
 Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pasifik Satelit Nusantara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Abstrak Lampiran - Foto men. Belau Jek	17/5/24	
Bab 2	- Grand Teori - Indikator - indikator	17/5/24	
Bab 3	Karakteristik Ropong	17/5/24	
Bab 4	Pembahasan, $x_1 \rightarrow$ ² Seem $x_2 \rightarrow$ ³ Spot	17/5/24	
Bab 5	Kesimpulan Jarak keir Pem b. ch. 2	17/5/24	
Daftar Pustaka	A. Ten d. las	17/5/24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aee	25/5/24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.)

ABSTRAK

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.PASIFIK SATELIT NUSANTARA

SAHRIGA

Program Studi Manajemen

Email : Syahriga243@gmail.com

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Pasifik Satelit Nusantara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara yang berjumlah 52 orang dengan sampel sebanyak 52 orang dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) dan Wawancara Interview. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan Teknik analisis statistik deskriptif mulai dari pengujian uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas dan pengujian Hipotesis terdiri dari ujian parsial (uji t) uji signifikas simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, PT.Pasifik Satelit Nusantara

Kata Kunci : Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF WORK ENGAGEMENT AND COMMITMENT
ORGANIZATION ON JOB SATISFACTION AT
PT. PASIFIK SATELLITE NUSANTARA

SAHRIGA

Management Study Program

Email:Syahriga243@gmail.com

The research conducted by the author aims to determine and analyze the influence of work involvement, Organizational Commitment on job satisfaction at PT. Pasifik Satelit Nusantara. The population in this study were employees of PT. Pasifik Satelit Nusantara, totaling 52 people with a sample of 52 people using a purposive sampling technique. The data collection techniques used in this research were questionnaires and interviews. Data analysis techniques in research use descriptive statistical analysis techniques starting from data quality tests, classical assumption tests, heteroscedasticity tests and hypothesis testing consisting of partial tests (t tests) and simultaneous significance tests (F tests). The results of the research show that work involvement influences job satisfaction, organizational commitment influences employee job satisfaction, PT. Pasifik Satelit Nusantara

Keywords: *Work involvement, Organizational Commitment, and Employee Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, serta sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kegelapan yang penuh dengan ketidaktahuan ke alam yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Proposal ini menjadi salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pasifik Satelit Nusantara.

Ucapan terimakasih kepada Kedua orang tua kutersayang, tercinta dan terhebat yang selalu mendukung, memberi motivasi dan mendoakan penulis, Teruntuk Ayah tercinta Sabirin yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi demi keberhasilan penulis, dan Ibu Rusniar yang sudah yang telah mendukung, mendoakan penulis. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak **Prof Dr. Agussani, M.AP**, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr.H. Januri, SE., MM., M.Si**, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si**, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si**, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman Saripuddin, SE., M.Si**, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Rahmad Bahagia, SE, M.Si** Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini dengan baik.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis menyadari masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembahas. Akhirnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Maret 2024

Sahriga
NPM. 1905160413

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Keterlibatan kerja.....	7
2.1.2 Indikator Keterlibatan kerja.....	8
2.2 Komitmen Organisasi.....	10
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	10
2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi	11
2.3 Kepuasan Kerja	14
2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja.....	14
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.4 Kerangka Berpikir Konseptual.....	18
2.5 Hipotesis.....	22
BAB 3 METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Definisi Operasional.....	23
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	25

3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6	Teknik Analisis Data.....	26
BAB 4	Hasil Penelitian.....	30
4.1	Deskripsi Data.....	30
4.2	Asumsi Klasik.....	34
4.3	Regresi Linear Bergadanda.....	36
4.4	Uji Hipotesis.....	38
4.5	Koefesien Determinasi.....	41
BAB 5	Kesimpulan Dan Saran.....	46
5.1	Kesimpulan.....	46
5.2	Saran.....	46
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	47

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	24
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert	30
Tabel 4.2 karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut usia	31
Tabel 4.4 Karakteristik Responden menurut pendidikan	32
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel kepuasan kerja.....	32
Tabel 4.6Skor Angket untuk Variabel keterlibatan kerja.....	33
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi	33
Tabel 4.8Hasil Uji Multikolinearitas.....	35
Tabel 4.9Hasil Uji Regresi Linear Berganda	37
Tabel 4.10Hasil Uji t Variabel X1 Terhadap Y.....	37
Tabel 4.11Hasil Uji Uji t Variabel X2 Terhadap Y	39
Tabel 4. 12 Uji Y.....	40
Tabel 4.13 Uji Determinasi	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual pengaruh X1 Terhadap Y	19
Gambar 2.2 Kerangka konseptual pengaruh X2 terhadap Y.....	20
Gambar 2.3 Kerangka konseptual	21
Gambar 4.1 Grafik Normalitas Data	34
Gambar 4.1 Pengujian Heteroskedastisitas.....	36

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan yang perlu dijaga sebagaimana menjaga aset fisik seperti tanah dan bangunan. Menurut(Syahputra & Jufrizen,2019), Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kecerdasan, emosi, motivasi, keterampilan, pengetahuan, dorongan, energi, dan kontribusi. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menjaga daya saing perusahaan. Hal ini karena segala aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa keterlibatan SDM yang melakukan tugas-tugas tersebut secara efektif. Pengelolaan dan manajemen SDM yang efisien memiliki dampak yang signifikan, karena dapat meningkatkan komitmen SDM terhadap organisasi di perusahaan. SDM yang memiliki komitmen tinggi akan mendorong pertumbuhan perusahaan, karena komitmen organisasi mencerminkan dorongan dan keinginan seseorang untuk terlibat aktif dalam organisasi tersebut. Sehingga komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi SDM terhadap perusahaan.

Menurut(Syahputra & Jufrizen,2019), Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dialami oleh individu terkait dengan pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, ia merasakan perasaan positif, kepuasan, dan kebahagiaan terkait dengan tugas-tugas yang dilakukan. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga melibatkan berbagai

faktor lainnya seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi terhadap rendahnya kepuasan kerja yang ditemukan, peneliti pada perusahaan PT. Pasifik Satelit Nusantara sebagai subjek penelitian. Hal ini karena perusahaan tersebut menghadapi tantangan dalam hal kepuasan kerja yang rendah. Hal ini disebabkan oleh upaya dan kontribusi tidak diakui atau dihargai secara adil, Kurangnya kesempatan pengembangan karir, kurang termotivasi dan Lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Ketika karyawan merasa tidak didukung, mereka mungkin merasa tidak termotivasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti mengidentifikasi dua faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Menurut (Nduru, 2021), keterlibatan kerja adalah tingkat dimana individu secara aktif terlibat dalam pekerjaannya, mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dan menyadari bahwa prestasi kerjanya penting bagi harga dirinya. Selanjutnya, (Adela, 2020) menjelaskan bahwa Komitmen organisasi adalah pengidentifikasian dan ikatan seseorang terhadap suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi mungkin akan menganggap dirinya sebagai anggota yang setia dari perusahaan, merasakan keterhubungan pribadi dengan organisasi, mengabaikan ketidakpuasan kecil, dan tetap mempertahankan statusnya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, individu yang kurang

berkomitmen cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, mengekspresikan ketidakpuasan dalam berbagai hal, dan tidak merasa sepenuhnya sebagai anggota organisasi.

Mengenai pengaruh antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh (Nagalingam, 2019),(Vivian, 2019),(Jones, 2018), (Purnomo, 2018), dan (Haryanto, 2018) menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kemudian mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh (Handoko & Rambe, 2019), dan (Yakup, 2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang disebutkan sebelumnya dan perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya, peneliti memilih permasalahan ini sebagai dasar penelitian. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan tingkat keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam perusahaan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memilih judul **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PASIFIK SATELIT NUSANTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang menghambat proses pencapaian tujuan. beberapa masalah terkait identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat keterlibatan kerja: Masalah ini merujuk pada kurangnya keterlibatan aktif dan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan mungkin tidak merasa terlibat secara penuh, kurang fokus, atau tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja mereka.
2. Rendahnya tingkat komitmen organisasi: Masalah ini merujuk pada kurangnya identifikasi dan ikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan mungkin tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, kurang peduli dengan keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan, atau cenderung melihat diri mereka sebagai anggota yang sementara. Rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja.
3. Rendahnya tingkat kepuasan kerja: Masalah ini mengacu pada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan mungkin tidak merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, pengakuan, atau hubungan dengan rekan kerja. Rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, peningkatan stres, dan berkurangnya kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan membatasi analisis pada variabel keterlibatan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Aspek-aspek keterlibatan kerja, seperti keterlibatan aktif, keterlibatan emosional, dan keterlibatan kognitif, akan diperhatikan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini juga akan membatasi analisis pada variabel komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen organisasi dapat meliputi komitmen afektif (emosional), komitmen normatif (moral), dan komitmen kontinu (berkelanjutan). Ketiga dimensi komitmen ini akan dipertimbangkan dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini akan melihat pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuan utama adalah untuk mengetahui apakah tingkat keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara terpisah maupun secara bersamaan.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Pasifik Satelit Nusantara?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Pasifik Satelit Nusantara?
3. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pasifik Satelit Nusantara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Pasifik Satelit Nusantara?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Pasifik Satelit Nusantara?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pasifik Satelit Nusantara?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai alat ukur untuk menambah wawasan dan pengetahuan secara praktis mengenai masalah masalah yang dihadapi perusahaan seperti masalah mengenai kepuasan kerja.

2. Manfaat Secara Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan badan PT.Pasifik Satelit Nusantara untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berdampak terhadap kepuasan kerja.

3. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak – pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kepuasan kerja.karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.4 Keterlibatan kerja

Menurut (Purwanto, 2020) Keterlibatan kerja merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keterhubungan, keterikatan, dan keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup sejauh mana individu merasa terlibat secara aktif, bersemangat, dan terhubung dengan tugas-tugas, tanggung jawab, dan tujuan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja melibatkan komitmen, kepuasan, energi, dan fokus yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan, dan keterikatan yang lebih besar terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Hadi, 2020) Keterlibatan kerja dapat dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu keterlibatan afektif, keterlibatan kognitif, dan keterlibatan perilaku. Keterlibatan afektif melibatkan perasaan positif dan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, seperti antusiasme, kepuasan, dan kebanggaan terhadap hasil kerja. Keterlibatan kognitif berkaitan dengan keterikatan karyawan terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka, serta persepsi mereka terhadap relevansi dan arti penting pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, keterlibatan perilaku melibatkan partisipasi aktif, upaya yang ekstra, dan tingkat

keterlibatan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Keterlibatan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu dan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, inovatif, dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, keterlibatan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, retensi karyawan yang lebih baik, dan hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang mendukung, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, peluang pengembangan karir, dan pengakuan atas kontribusi kerja. Dengan mempromosikan keterlibatan kerja yang tinggi, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang produktif, memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hadi, 2020).

2.1.5 Indikator Keterlibatan kerja

Indikator

yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja menurut beberapa pakar (Iverson, 2009):

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan (Allport, 1943). Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewujudkan tingkat keterlibatan kerjanya (Dubin, 1996). Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya.

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya (Gurvin, 1960). Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan (Wahyurini, 2004). Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya (Robbins, 2003). Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerjanya dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Berdasarkan teori di atas maka untuk mengukur variabel keterlibatan kerja Wartawan Umum Suara Merdeka menggunakan 3

indikator. Indikator tersebut adalah : aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, pekerjaan sebagai hal yang penting, pekerjaan sebagai harga diri.

2.1.1 Komitmen organisasi

2.1.2 Pengertian Komitmen organisasi

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) Komitmen organisasi merupakan fenomena psikologis yang menggambarkan sejauh mana seseorang terikat dan terlibat secara emosional, kognitif, dan normatif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup identifikasi individu terhadap organisasi, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, serta keterlibatan dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi melibatkan perasaan kepemilikan (*sense of ownership*) dan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan melihat dirinya sebagai bagian integral dari organisasi, mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan perkembangan organisasi tersebut (Muis et al, 2018).

Komitmen organisasi juga berhubungan dengan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, keterlibatan kerja, dan retensi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang, dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka juga lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan

komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan perasaan positif yang kuat terhadap organisasi, seperti ikatan emosional yang erat dan kepuasan yang tinggi terhadap keanggotaan dalam organisasi. Komitmen kontinu berkaitan dengan persepsi individu terhadap biaya-biaya yang akan timbul jika mereka meninggalkan organisasi, seperti kehilangan manfaat atau kesempatan yang ada. Sementara itu, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan individu terikat pada norma-norma sosial atau moral yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap berkomitmen pada organisasi. Pentingnya komitmen organisasi dalam konteks perusahaan adalah bahwa tingkat komitmen yang tinggi dapat berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik, retensi karyawan yang lebih tinggi, stabilitas organisasi, dan pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan mengadopsi strategi dan kebijakan yang memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Meutia & Husada, 2019).

Kesimpulan dari beberapa teori di atas adalah bahwa keterlibatan karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesendiri.

2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator komitmen organisasi adalah (Wibowo, 2015):

1. *Affective Commitment*
2. *Normative Commitment*
3. *Continuance Commitment*

Adapun penjelasan dari masing-masing indikator adalah:

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Suatu tingkat emosional positif di mana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.

2. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etikafamilial yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasikan norma dan perasaan sebagai kewajiban.

3. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Mendorong pekerja untuk tetap tinggal karena investasi yang mereka lakukan dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggal.

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2008) komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Pengertian lain menurut Linchon (dalam Bashaw & Grant, dikutip (Sopiah, 2008)), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Sedangkan menurut O'Reilly dalam (Sopiah, 2008) komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan

kewajiban individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut (Luthans, 2006) komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) adanya keinginan berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa teori di atas komitmen organisasi dapat diartikan sebagai ikatan anggota organisasi untuk tetap tinggal dalam organisasi, setia terhadap organisasi, bangga terhadap organisasi, memberikan upaya pada organisasi, dan dapat menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Streers dalam (Sopiah, 2008) mengidentifikasi 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk jabatan dalam organisasi, dan variasi keutuhan dan keinginan yang berbedaritiap karyawan
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (dikutip Minner, (Sopiah, 2008) mengemukakan

4(empat)faktoryangmemepengaruhikomitmenkaryawanpadaorganisasi,yaitu:

1. Faktorpersonal,misalnyausia,jeniskelamin,tingkatpendidikan,pengalamankerja,dankepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan,konflik perandalampekerjaan,dantingkatkesulitandalampekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar /kecilnya organisasi, bentuk organisasiseperti sentralitas atau desentralitas, kehadiran serikatpekerja dan tingkatpengendalianorganisasiyangdilakukanolehkaryawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadaptingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang hanya beberapatahunbekerjadalamorganisasi tentumempunyai tingkatkomitmenyangberlainan.

Pernyataan lain menurutStum (dalam (Sopiah, 2008) mengemukakanada5faktoryangberpengaruh terhadapkomitmen organisasional:

1. Budyaketerbukaan
2. Kepuasankerja
3. Kesempatanpersonaluntukberkembang
4. Arahorganisasi
5. Penghargaankerjayangsesuaidengankebutuhan

Pendapat lain menurut Kanter (dalam (Sopiah, 2008)ada 3

(tiga) bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi sesuai dan mampu memberikan perilaku ke arah yang diinginkan. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

Berdasarkan pada beberapa teori di atas maka untuk mengukur variabel komitmen pada wartawan umum Suara Merdeka digunakan 3 dimensi utama yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer.

2.3 Kepuasan kerja

Menurut (Nabawi, 2019) Kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosional dan evaluatif di mana individu merasa puas, terpenuhi, dan positif terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup perasaan senang, kepuasan, dan kecocokan antara harapan individu terhadap pekerjaan dan pengalaman sebenarnya yang mereka

alami. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, lingkungan kerja, gaji dan tunjangan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karir, pengakuan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Ketika individu merasa bahwa kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi dalam konteks pekerjaan, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut Andika (2019) Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan pada individu dan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Mereka juga lebih cenderung berpartisipasi aktif, melakukan upaya ekstra, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga berhubungan dengan retensi karyawan yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih tinggi tingkat loyalitas dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Hal ini mengurangi tingkat turnover dan biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan juga berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, dan citra perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik, menghasilkan kualitas produk atau layanan yang lebih tinggi, dan menciptakan citra positif perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Manajemen perusahaan memiliki peran penting dalam memastikan kepuasan kerja karyawan. Mereka perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas, menyediakan peluang pengembangan

karir, dan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan mengutamakan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kinerja organisasi, dan mempertahankan talenta yang berharga.

2.1.4 Faktor faktor kepuasan kerja

Menurut (Sujati,2018)Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah beberapa faktor yang umumnya diidentifikasi dalam literatur sebagai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja:

1. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang positif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, suasana kerja yang ramah, dan fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.
2. Gaji dan tunjangan: Gaji dan tunjangan yang adil dan memadai merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan balas jasa yang setara dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.
3. Kesempatan pengembangan karir: Adanya peluang pengembangan karir dan kemajuan dalam pekerjaan memberikan motivasi dan kepuasan kepada karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

4. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan: Interaksi yang baik dengan rekan kerja dan hubungan yang positif dengan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kolaborasi yang baik, dukungan tim, dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memadai.
5. Pengakuan dan apresiasi: Karyawan yang mendapatkan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi dan prestasi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penghargaan dan reward yang diberikan secara adil dan konsisten dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja.
6. Tantangan dan tanggung jawab: Karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang menantang dan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka. Pekerjaan yang monoton dan kurang menantang dapat menyebabkan kebosanan dan berdampak negatif pada kepuasan kerja.
7. Keseimbangan kehidupan kerja: Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas. Fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang adil, dan dukungan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja.
8. Partisipasi dalam pengambilan keputusan: Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki kontrol dan memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan cenderung merasa lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka

2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Tegar, 2019) adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan sadarmemilih pekerjaanyang diambil dan karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik.

2. Moral kerja yang positif

Seberapa baik sikap atau komunikasi antar individu satu sama lainnya.

3. Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap (dengan) tempat bekerjanya.

4. Prestasi kerja

Hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Mariyanti, 2014) keterlibatan kerja adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut.

Menurut (Muis, 2018) komitmen organisasi adalah proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Sedangkan menurut (Nasution,

2017) komitmen organisasi adalah sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al, 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka komitmen organisasi semakin tinggi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1. Hubungan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Mariyanti, 2014) kepuasan kerja merupakan ketika seseorang memutuskan untuk bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja dalam mewujudkan impian yang ingin dicapai.

Menurut (Handoko & Rambe, 2018) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan

yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka komitmen organisasi pegawai pada perusahaan akan meningkat. Menurut penelitian (Adhan, 2020); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2015); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian (Siti, 2019) dan (Nasution, 2019) variabel kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2.2.3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dalam komitmen organisasi, untuk meningkatkan komitmen organisasi maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pekerjaannya. Agar tercipta

kepuasan kerja karyawan. Apabila hasil dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini menunjukkan apabila keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.3. Hubungan Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian, serta pernyataan yang spesifik. Hipotesis tersebut harus terbukti kebenarannya dan ketidak benarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian.

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang

relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kajian-kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Pt. Pasifik Satelit Nusantara
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pt. Pasifik Satelit Nusantara
3. Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Pt. Pasifik Satelit Nusantara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Juliandi et al., 2018) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Indikator	Skala ukur
Keterlibatan kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none">1. Pekerjaan merupakan pusat perhatian hidup2. Secara aktif turut serta dalam pekerjaan3. Pekerjaan sebagai pusat harga diri4. Pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	<ol style="list-style-type: none">1. Komitmen afektif2. Komitmen berkelanjutan3. Komitmen normatif	Likert

Kepuasan kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap kompensasi 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan terhadap lingkungan fisik 4. Kepuasan terhadap lingkungan non fisik 5. Kepuasan terhadap karakteristik pekerjaan 	Likert
--------------------	---	--------

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2023 sampai April 2023 dengan objek penelitian yaitu PT. Pasifik Satelit Nusantara yang beralaman Jl. Imam Bonjol No.9, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20112. Berikut ini waktu penelitian yang terdapat pada tabel 3.2

Tabel 3.2 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan					
		Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Maret 2024	Mei 2024
1	Penyusunan Proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Pengajuan sidang					
6	Sidang					

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2014) “Populasi

merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Pasifik Satelit Nusantara Medan sebanyak 52 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan menjadi sampel sebanyak 52 orang karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Sumber data primer. Menurut (Basri & Dahrani, 2017) Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian ini menggunakan media kuisisioner. Sejumlah pertanyaan diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pendapat mereka. Pada pengumpulan data ini, dalam mengukur pendapat responden menggunakan Skala Likert yang dimulai dari angka 5 untuk pendapat Sangat Setuju (SS) hingga angka 1 untuk pendapat Sangat Tidak Setuju (STS), dengan perincian sebagai berikut:

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Netral (N)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji variabel pada penelitian ini terdiri dari:

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisisioner yang digunakan. Kuisisioner dikatakan sah atau valid apabila kuisisioner tersebut dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dapat mengukur secara tepat atau valid. Valid artinya, instrumen yang digunakan dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian harus dilakukan uji validitas untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan valid sehingga hasil penelitian adalah benar. Suatu intrumen penelitian dikatakan valid

apabila semua item pembentuk variabel menunjukkan kolerasi (r) dengan skor total tiap variabel $\geq 0,25$

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen dapat mengukur suatu yang diukurnya secara konsisten. Kata kunci dari reabilitas ini adalah adanya konsisten atau keajegan pada suatu pengukuran. Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) dikatakan cukup baik apabila menunjukkan angka $> 0,7$ dan dinyatakan baik apabila menunjukkan angka $> 0,8$

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Nasution, 2016) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan terdistribusi secara normal. Normal dalam hal ini mengikuti asumsi distribusi yang normal pada sebaran data (Nurgiyantoro, 2012). Dalam analisis regresi yang merupakan selisih antara data faktual dengan hasil prediksi yang harus terdistribusi secara normal. Residual dikatakan normal apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan angka $> 5\%$

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Iskandar & Nasution, (2019) Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa antarvariabel independen mempunyai korelasi yang signifikan. Pada pengujian ini, data yang digunakan tidak boleh mengalami masalah multikolinearitas agar prediksi variabel independen terhadap variabel dependen tidak bias (Nurgiyantoro, 2012). Pada pengujian ini data dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas apabila nilai Variance Inflation Factor

(VIF) pada tabel hasil pengujian menunjukkan nilai < 10 serta nilai Tolerance $> 0,1$

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menemukan apakah terdapat penyimpangan dari beberapa syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi ini harus terpenuhi adanya syarat tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Model regresi akan dinyatakan tidak terdapat heterokedastisitas apabila nilai sig $> \alpha 0,05$

3.6.4. Uji Hipotesis

Menurut (Mufarikoh,2019) Analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan atau naik turunnya variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan apabila variabel independen yang digunakan dua atau lebih dari dua dengan persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1)

X2 = Variabel independen yaitu Sistem Pengendalian internal (X2)

a = Konstanta (nilai Y'' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila

- a. Nilai signifikansi $\leq 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial
- b. Nilai signifikansi $\geq 0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji hipotesis dengan F- test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama – sama dengan variabel terikat. Maka Hipotesis yang diajukan sebagai penentu hasil penelitian ini ialah sebagai berikut:

H₀ : $b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama – sama tidak terdapat pengaruh

H₁ : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama – sama terdapat pengaruh

Kriteria dalam pengambilan keputusan hasil uji F (Uji Simultan) pada penelitian ini, ialah sebagai berikut:

H₀ di dukung jika F hitung < F tabel pada $\alpha = 5 \%$

H_0 tidak di dukung jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah keterlibatan kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah komitmen organisasi, yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 52 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel keterlibatan kerja, variabel komitmen organisasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kepuasan kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 41 orang. Adapun dari ke-41 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	48,78%
2	Perempuan	21	51,22%
	Jumlah	41	100,00%

Sumber: data diolah (2024)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 41 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48,78%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51,22%.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	18	43,90%
2	30-40 tahun	17	41,46%
3	41-51 tahun	6	14,63%
	Jumlah	41	100,00%

Sumber: data diolah (2024)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 41 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 18 orang (43,9%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 17 orang (41,46%). Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 6 orang (14,63%).

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	21	51,22%
2	D-3	14	34,15%
3	S-1	6	14,63%
	Jumlah	41	100,00%

Sumber: data diolah (2024)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 41 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 21 orang (51,22%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 14 orang (34,15)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 6 orang (14,63%).

a. Variabel Kepuasan kerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	41,46%	10	24,39%	12	29,27%	2	4,88%	0	0,00%	41	100%
2	11	26,83%	16	39,02%	14	34,15%	0	0,00%	0	0,00%	41	100%
3	13	31,71%	10	24,39%	16	39,02%	2	4,88%	0	0,00%	41	100%
4	20	48,78%	10	24,39%	11	26,83%	0	0,00%	0	0,00%	41	100%
5	15	36,59%	13	31,71%	12	29,27%	1	2,44%	0	0,00%	41	100%
6	17	41,46%	11	26,83%	13	31,71%	0	0,00%	0	0,00%	41	100%
7	17	41,46%	12	29,27%	10	24,39%	2	4,88%	0	0,00%	41	100%
8	14	34,15%	15	36,59%	12	29,27%	0	0,00%	0	0,00%	41	100%

Sumber: data diolah (2024)

b. Variabel Keterlibatan kerja (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel keterlibatan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Keterlibatan kerja (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	39,02%	9	21,95%	11	26,83%	5	12,20%	0	0,00%	41	100%
2	23	56,10%	7	17,07%	10	24,39%	1	2,44%	0	0,00%	41	100%
3	17	41,46%	8	19,51%	11	26,83%	5	12,20%	0	0,00%	41	100%
4	21	51,22%	7	17,07%	11	26,83%	2	4,88%	0	0,00%	41	100%
5	20	48,78%	7	17,07%	11	26,83%	3	7,32%	0	0,00%	41	100%
6	14	34,15%	10	24,39%	14	34,15%	3	7,32%	0	0,00%	41	100%
7	13	31,71%	9	21,95%	13	31,71%	6	14,63%	0	0,00%	41	100%
8	18	43,90%	7	17,07%	13	31,71%	3	7,32%	0	0,00%	41	100%

Sumber: data diolah (2024)

c. Variabel Komitmen organisasi (X₂)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Komitmen organisasi (X₂)

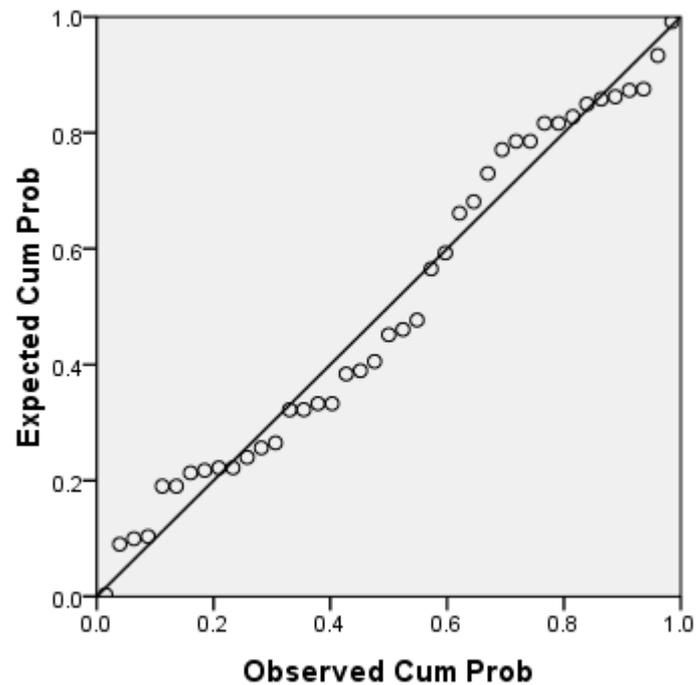
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	43,90%	9	21,95%	10	24,39%	4	9,76%	0	0,00%	41	100%
2	24	58,54%	6	14,63%	10	24,39%	1	2,44%	0	0,00%	41	100%
3	21	51,22%	5	12,20%	11	26,83%	4	9,76%	0	0,00%	41	100%
4	24	58,54%	5	12,20%	11	26,83%	1	2,44%	0	0,00%	41	100%
5	25	60,98%	5	12,20%	9	21,95%	2	4,88%	0	0,00%	41	100%
6	19	46,34%	9	21,95%	11	26,83%	2	4,88%	0	0,00%	41	100%
7	20	48,78%	7	17,07%	10	24,39%	4	9,76%	0	0,00%	41	100%
8	21	51,22%	6	14,63%	14	34,15%	0	0,00%	0	0,00%	41	100%

Sumber: data diolah (2024)

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.782	2.750		3.193	.003		
	X1 Keterlibatan kerja	.431	.086	.538	5.004	.000	.771	1.296
	X2 Komitmen Organisasi	.294	.078	.405	3.774	.001	.771	1.296

a. Dependent Variable: Y Kepuasan kerja

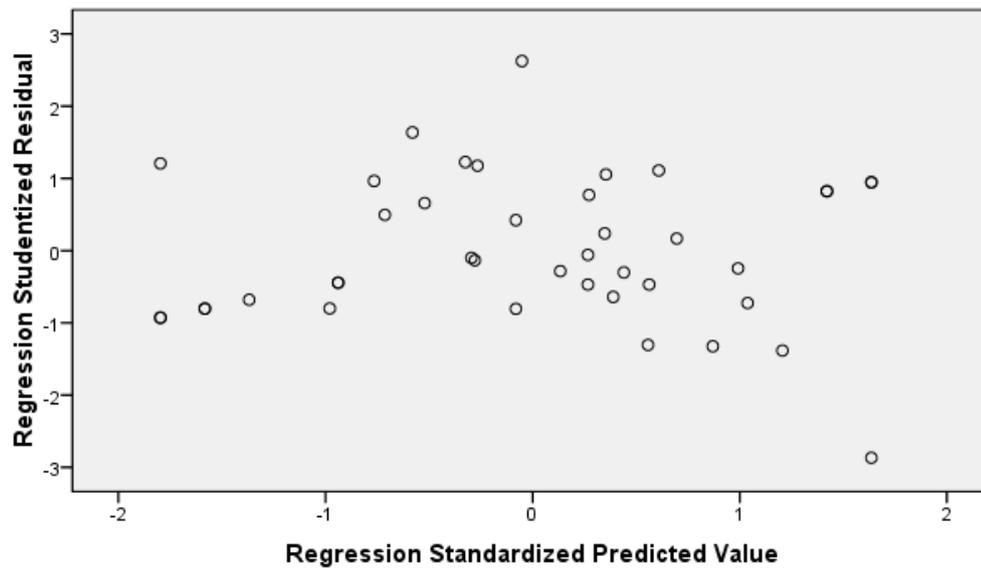
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0 atau nilai VIF > 10 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0 atau nilai VIF < 10 .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.782	2.750		3.193	.003		
	X1 Keterlibatan kerja	.431	.086	.538	5.004	.000	.771	1.296
	X2 Komitmen Organisasi	.294	.078	.405	3.774	.001	.771	1.296

a. Dependent Variable: Y Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2024)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,782 + 0,431 X_1 + 0,294 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Keterlibatan kerja

X₂ = Komitmen organisasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja.
- b. Koefisien keterlibatan kerja memberikan nilai sebesar 0,431 yang berarti bahwa semakin baik keterlibatan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 0,294 yang berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Keterlibatan kerja (X₁) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.782	2.750		3.193	.003		
	X1 Keterlibatan kerja	.431	.086	.538	5.004	.000	.771	1.296
	X2 Komitmen Organisasi	.294	.078	.405	3.774	.001	.771	1.296

a. Dependent Variable: Y Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2024)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 5,004$$

$$t_{tabel} = 1,685$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (5,004) > t_{tabel} (1,685)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 5,004 lebih besar dari 1,685 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

2). Pengaruh Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.782	2.750		3.193	.003		
	X1 Keterlibatan kerja	.431	.086	.538	5.004	.000	.771	1.296
	X2 Komitmen Organisasi	.294	.078	.405	3.774	.001	.771	1.296

a. Dependent Variable: Y Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2024)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,774$$

$$t_{tabel} = 1,685$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (3,774) > t_{tabel} (1,685)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,774 lebih besar dari 1,685 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.301	2	228.151	37.168	.000 ^a
	Residual	233.260	38	6.138		
	Total	689.561	40			

a. Predictors: (Constant), X2 Komitmen Organisasi, X1 Keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: Y Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2024)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 37,168$$

$$F_{tabel} = 3,245$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 37,168 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,245 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $37,168 \geq 3,245$, Nilai 37,168 lebih besar dari 3,245 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.662	.644	2.47758	1.940

a. Predictors: (Constant), X2 Komitmen Organisasi, X1 Keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: Y Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2024)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,662. Hal ini berarti 66,2% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu keterlibatan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (keterlibatan kerja dan komitmen organisasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (5,004) > t_{tabel} (1,685)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 5,004 lebih besar dari 1,685 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel keterlibatan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek keterlibatan kerja sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (3,774) > t_{tabel} (1,685)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,774 lebih besar dari 1,685 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek komitmen organisasi sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Keterlibatan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 37,168 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,245 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $37,168 \geq 3,245$, Nilai 37,168 lebih besar dari 3,245 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kepuasan kerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (keterlibatan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara Simultan atau dengan kata lain, jika keterlibatan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kepuasan kerja (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi ternyata sig. keterlibatan kerja adalah 0,000 dan sig. komitmen organisasi adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor komitmen organisasi lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek keterlibatan kerja dan komitmen organisasi sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,662. Hal ini berarti 66,2% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu keterlibatan kerja (X_1) dan

komitmen organisasi (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan secara Parsial antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pasifik Satelit Nusantara.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pasifik Satelit Nusantara.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pasifik Satelit Nusantara.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PT. Pasifik Satelit Nusantara perlu memperhatikan komitmen organisasi sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. PT. Pasifik Satelit Nusantara sebaiknya memperhatikan keterlibatan kerja karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif.
3. PT. Pasifik Satelit Nusantara sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Basri, M., & Dahrani, D. (2017). Efek moderasi ukuran perusahaan pada pengaruh debt to equity ratio dan longterm debt to equity ratio terhadap return on equity di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Finansial Bisnis*, 1(1), 65–78.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Iskandar, D., & Nasution, M. I. B. (2019). Analisis Pengaruh Kepercayaan, Keamanan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian pada Online Shop Lazada (Studi Kasus Pada Mahasiswa/i FEB UMSU). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 128–137.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.

- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakad Media Publishing.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, F. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa UMSU. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 9(2).
- Ndruru, A. A. (2021). Efek Dari Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 1(2).
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 19.
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63.
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 33–45.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.