

**STIE BINA KARYA  
JURUSAN MANAJEMEN  
PROGRAM STRATA I  
TEBING TINGGI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA  
PT PD PERKEBUNAN PAYA PINANG**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**MULYA YUDHA FAHREZA SARAGIH ( 20110341 )**

**RAJA PAHLEWI LUBIS ( 20110185 )**

**MANAJEMEN**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN  
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA  
TEBING TINGGI**

2024



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA  
PT PD PERKEBUNAN PAYA PINANG**

**Mulya Yudha Fahreza Saragih**

**Raja Pahlewi Lubis**

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

[Mulyayudha.fahrezasaragih@gmail.com](mailto:Mulyayudha.fahrezasaragih@gmail.com)

[rajalubis@gmail.com](mailto:rajalubis@gmail.com)

Dosen Pembimbing I:

Dr. Mangasi Sinurat, S.E., M.Si., CMA

Dosen Pembimbing II:

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., SE, M.Si., CMA

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT PD Perkebunan Paya Pinang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisisioner kepada Karyawan Di PT PD Perkebunan Paya Pinang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas , uji multikolonearitas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

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

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION  
ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT  
PT PERKEBUNAN PAYA PINANG**

**Mulya Yudha Fahreza Saragih  
Raja Pahlewi Lubis**

S1 Management Study Programme STIE Bina Karya Tebing Tinggi  
[Mulyayudha.fahrezasaragih@gmail.com](mailto:Mulyayudha.fahrezasaragih@gmail.com)  
[rajalubis@gmail.com](mailto:rajalubis@gmail.com)

*Supervisor I:*

Dr. Mangasi Sinurat, S.E., M.Si., CMA

*Supervisor II:*

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., SE, M.Si., CMA

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee organizational commitment at PT PD Perkebunan Paya Pinang. The research method used is a quantitative method using SPSS version 25.00 which was collected from the results of distributing questionnaires to employees at PT PD Perkebunan Paya Pinang. The analytical method used in this research is using instrument tests, namely validity and reliability tests. Classic assumption tests are normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), hypothesis tests namely T test and F test. The results of SPSS in this research are that job satisfaction influences organizational commitment, work motivation has no effect on organizational commitment, job satisfaction and work motivation have a simultaneous effect on organizational commitment.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan yang mengalami perkembangan pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan, maka dari itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan aset-aset lain, karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar produktifitas kerja yang dihasil maksimal.

PT. PD Perkebunan Paya Pinang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit sebagai penyedia Tandan Buah Segar (TBS) kepada perusahaan-perusahaan pengolah kelapa sawit baik menjadi produk setengah jadi. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1962 hingga sekarang. Kemampuan perusahaan dalam berkembang dan bertahan lebih dari 30 tahun sejak perusahaan berdiri tidak terlepas dari komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan selama bekerja. PT. PD Perkebunan Paya Pinang terdiri dari beberapa bagian diantaranya bagian administrasi (umum), bagian tanaman, bagian produksi, bagian keuangan. Pada setiap bagian memiliki tugas yang berbeda-beda, namun bagian produksi menjadi kunci utama perusahaan dalam mempertahankan

perusahaan dan menghasilkan keuntungan setelah bagian tanaman, disebabkan hasil panen telah diatur oleh bagian tanaman maka kebutuhan bahan baku untuk produksi selalu tersedia secara teratur setiap harinya, sedangkan bagian produksi bertugas dalam pengolahan bahan baku mentah berupa buah sawit dalam bentuk janjangan kemudian dikukus untuk dipisahkan antara buah kepala sawit dengan janjangan yang kemudian diproses menjadi 2 jenis bahan baku setengah jadi yaitu minyak kepala sawit dan minyak inti kelapa sawit. Bagian produksi menjadi bagian yang paling penting bagi perusahaan disebabkan keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari hasil penjualan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit yang dihasilkan bagian produksi. Sehingga pada bagian produksi dibutuhkan komitmen organisasi yang kuat pada karyawan. Menurut (Wibowo, 2014) Komitmen Organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Sedangkan (Griffin, 2013) mengatakan bahwa Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. (Judge, 2015) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada karyawan PT. PD Perkebunan Paya Pinang peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvei Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Sejutu	Tidak Sejutu
1	Apakah anda merasa bangga menjadi bagian dalam perusahaan ini ?	12 orang	18 orang
2	Apakah anda akan tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan meskipun perusahaan dalam keadaan sulit ?	6 orang	24 orang

Sumber ; data diolah 2024

Dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. PD Perkebunan Paya tabel 1.1 menunjukkan bahwa mayoritas reponden menjawab tidak setuju bahwa merasa bangga menjadi bagian dalam perusahaan dan akan tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan meskipun perusahaan dalam keadaan sulit. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. PD Perkebunan Paya Pinang cukup rendah. Untuk melihat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bagian produksi dapat dilihat dari masa kerja yang dimiliki karyawan sebanyak 137 orang sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Masa Kerja Karyawan Pada PT. PD Perkebunan Paya Pinang**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1 – 3 Tahun	65 orang	47,44 %
4 – 8 Tahun	38 orang	27,73 %
> 8 Tahun	34 orang	24,5 %
<b>Total</b>	<b>137 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. PD Perkebunan Paya Pinang, Tahun 2024

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi baru bekerja selama 1 hingga 3 tahun dengan jumlah mencapai 65 orang atau 47,77%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja dibagian produksi merupakan karyawan baru sehingga masih memiliki komitmen organisasi yang rendah. Selain dengan hasil prasurvei komitmen organisasi dan masa kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan, pada bagian produksi kinerja yang dihasilkan dapat diukur dengan produksi yang dihasilkan dalam 3 bulan terakhir mulai dari bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024 sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Produksi PT. PD Perkebunan Paya Pinang Desember 2023 – Februari 2024**

Bulan	Jenis Produksi				
	Tandan Buah Segar	Inti Kelapa Sawit	Target Inti Kelapa Sawit	Minyak Kelapa Sawit	Target Minyak Kelapa Sawit
Desember 2023	7.305.631	674.730	700.000	2.445.240	2.100.000
Januari 2024	6.708.592	664.895	700.000	1.872.532	2.100.000
Februari 2024	6.894.779	643.757	700.000	1.791.030	2.100.000

Sumber : PT. PD Perkebunan Paya Pinang, Tahun 2024

Dalam tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah produksi yang dihasilkan oleh PT. PD Perkebunan Paya Pinang pada bulan Desember 2024 hingga Februari 2023 masih mengalami penurunan hasil produksi yang menggambarkan kinerja karyawan bagian produksi belum maksimal, sehingga secara tidak langsung menggambarkan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh



karyawan. Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT. PD Perkebunan Paya Pinang dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satu diantaranya adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhilah & Adiwati, 2022) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut (Nuraini, 2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Dadang., 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka peneliti melakukan prasurvei kepada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja Karyawan**

NO	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju

1	Apakah selama bekerja, pekerjaan yang ada terima sesuai dengan keahlian ?	11 orang	19 orang
2	Apakah anda akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan jika menunjukkan hasil kinerja yang baik?	13 orang	17 orang

Sumber : Prasarvei, Tahun 2024

Dari hasil prasarvei pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau mayoritas karyawan menjawab tidak setuju selama bekerja, pekerjaan yang ada terima sesuai dengan keahlian dan sebanyak 17 orang menjawab tidak setuju bahwa akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan jika menunjukkan hasil kinerja yang baik. Hasil prasarvei dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan cukup rendah dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju, sehingga tidak dapat memungkinkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sadikin et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Ilyas, 2019)(Cun, 2022) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga perlu dilakukan kembali untuk memastikan peran motivasi kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut (Sarang Uno and Koni, 2013) motivasi kerja merupakan sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut

(Ritonga, (015) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu.

(Wibowo, 2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Untuk mengukur motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Prasurvei Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab ?	19 orang	11 orang
2	Apakah andan berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja?	12 orang	18 orang

Sumber : Prasurvei, Tahun 2024

Dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang, sebanyak 19 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan tidak setuju bahwa melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sedangkan sebanyak pada pertanyaan berikutnya sebanyak 19 orang menyatakan tidak setuju dan 18 orang menyatakan setuju bahwa berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja. Sehingga hasil prasurvei dapat menjelaskan motivasi kerja yang

dimiliki oleh karyawan masih tergolong rendah, yang memungkinkan dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, uraian teori dan hasil prasurevei peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Perkebunan Paya Pinang”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang ?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang

3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif untuk mengambil kebijakan dalam PT PD Perkebunan Paya Pinang mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi.

2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Bina Karya

Untuk menambah pengalaman didalam mempraktekkan ilmu ekonomi yang dalam pengetahuan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dilingkungan perguruan tinggi dan dapat menjadi referensi dalam proses belajar dan mengajar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	(Fadhilah & Adiwati, 2022)  Jurnal Ekonomi Sistem Informasi	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan  <b>Variabel :</b> <b>X1 :</b> Kepuasan Kerja <b>X2 :</b> Motivasi <b>Y :</b> Komitmen Organisasi	<b>Jenis Analisis :</b> Analisis Jalur <b>Hasil Penelitian :</b> a. Kepuasan kerja berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi; b. Motivasi berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi; c. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berdampak positif secara simultan terhadap Komitmen Organisasi;
2	(Marlin et al., 2024)  Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera	<b>Jenis Analisis :</b> Analisis Jalur <b>Hasil Penelitian :</b> a. Kepuasan kerja berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi;

		<p><b>Variabel :</b>  <b>X1 :</b> Kepuasan Kerja  <b>X2 :</b> Motivasi  <b>Z :</b> Komitmen Organisasi  <b>Y :</b> Kinerja</p>	<p>b. Motivasi berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi;  c. Kepuasan kerja berdampak positif terhadap Kinerja;  d. Motivasi berdampak positif terhadap Kinerja;  e. Komitmen Organisasi berdampak positif terhadap Kinerja;  f. Kepuasan kerja berdampak positif terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening;  g. Motivasi berdampak positif terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening;</p>
3	(Mulyana, 2023)  Skripsi Universitas Pancasakti Tegal	<p>Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Minimarket Sari Mulya Putra Di Pasarbatang Kabupaten Brebes</p> <p><b>Variabel :</b>  <b>X1 :</b> Kepuasan Kerja  <b>X2 :</b> Motivasi Kerja  <b>Z :</b> Komitmen Organisasi  <b>Y :</b> Kinerja Karyawan</p>	<p><b>Jenis Analisis :</b>  Analisis Jalur  <b>Hasil Penelitian :</b>  a. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi;  b. Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi;  c. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja;  d. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja;</p>

			<p>e. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja;</p> <p>f. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening;</p> <p>g. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening;</p>
4	<p>(Sadikin et al., 2024)</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, &amp; Akuntansi (MEA)</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Para Lulusan Polman Bandung Di Perusahaan Manufaktur</p> <p><b>Variabel :</b>  <b>X1 :</b> Kepuasan Kerja  <b>X2 :</b> Motivasi Kerja  <b>Y :</b> Komitmen Organisasi</p>	<p><b>Jenis Analisis :</b>  Regresi Linear Berganda</p> <p><b>Hasil Penelitian :</b></p> <p>a. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi;</p> <p>b. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi;</p> <p>c. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi;</p>
5	<p>(Lestari &amp; Ilyas, 2019)</p> <p>Jurnal Jurismata</p>	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Bogor</p> <p><b>Variabel :</b>  <b>X1 :</b> Kepuasan Kerja  <b>X2 :</b> Motivasi Kerja</p>	<p><b>Jenis Analisis :</b>  Regresi Linear Berganda</p> <p><b>Hasil Penelitian :</b></p> <p>a. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi;</p>



		Y : Komitmen Organisasi	b. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi; c. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi;
--	--	-------------------------	---

Sumber : diolah penulis tahun 2024

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selanjutnya menurut (Siagian, 2021), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi

memerlukannya. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. (Luthans, 2014) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan (Griffin, 2013) mengatakan bahwa Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

(Judge, 2015) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Wibowo, 2014) Komitmen Organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

(Wibowo, 2014), menyatakan bahwa memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional dan didalamnya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu:

- 1) *Justice and support* (keadilan dan dukungan).

Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

- 2) *Shared values* (nilai bersama).

Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai yang ditetapkan korporasi.

3) *Trust* (kepercayaan).

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko.

4) *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional).

Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

5) *Employee involvement* (pelibatan pekerja).

Pekerja merasa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi.

**c. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa ada tiga Indikator komitmen organisasi, yaitu :

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

*Affective commitment* yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

*Continuance commitment* yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.

### 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

*Normative commitment* yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai – nilai yang dimiliki.

## 3. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut (Dadang., 2013) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Nuraini, 2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap emosional yang menunjukkan rasa senang dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan olehnya. Dengan kata lain menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Nuraini, 2013) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3) Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

#### 5) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

#### 6) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapai karyawan bisa menghambat gairah karyawan. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Menurut (Priansa, 2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

##### 1) Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

##### 2) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

3) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

4) Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

5) Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

6) Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa dapat berkembang lebih baik lagi.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :



1) Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3) Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4) Respon terhadap ketidakpuasan kerja

a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.

b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.

c) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

d) Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

#### d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut (Ritonga, (015) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Sedangkan Menurut (Sarang Uno and Koni, 2013) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

(Wibowo, 2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu untuk mencapai tujuan.

#### b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Baldoni dalam (Wibowo, 2014) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor utama motivasi yaitu :

- 1) *Energize* adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
  - a) *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
  - b) *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
  - c) *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

- 2) *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
- a) *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
  - b) *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
  - c) *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- 3) *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a) *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
  - b) *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

(Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

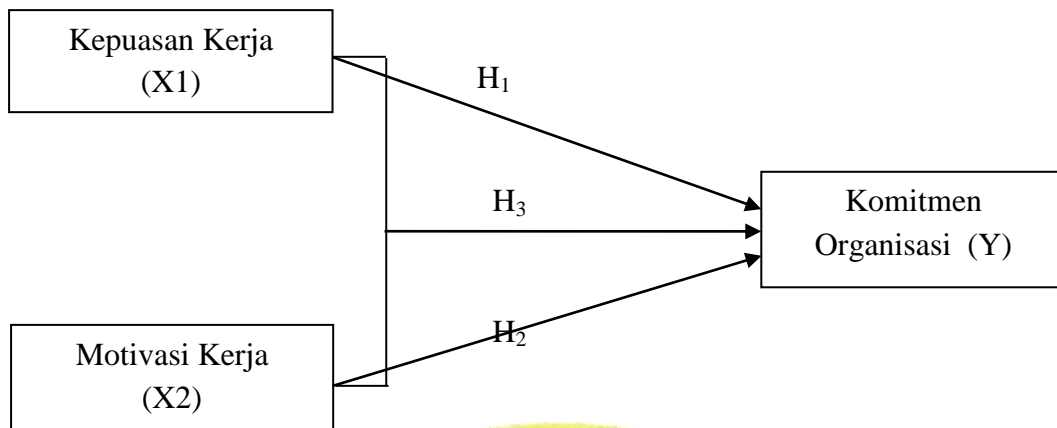
4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian. Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti.

Berikut ini kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Koseptual**

### 1. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Afandi, 2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Namun, kurangnya kepuasan kerja dapat mengurangi komitmen organisasi. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung kurang bersemangat, mengalami burnout, dan memiliki keinginan lebih besar untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, manajemen harus berupaya

meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan yang adil, dan menyediakan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional. Dengan demikian, hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat kuat dan saling mempengaruhi. Organisasi yang mampu menciptakan dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawannya akan cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pula.

## **2. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Motivasi kerja adalah faktor kunci yang berpengaruh pada komitmen organisasi. Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan prestasi tertentu dalam pekerjaannya. (Wibowo, 2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi ini muncul dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk insentif finansial, pengakuan, peluang pengembangan karir, dan kepuasan pribadi dari pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang termotivasi biasanya menyadari bahwa mereka memperoleh manfaat yang signifikan dari pekerjaan mereka, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun kesempatan untuk pengembangan karir. Mereka mungkin merasa bahwa meninggalkan organisasi akan mengakibatkan hilangnya peluang tersebut, sehingga mereka lebih



cenderung untuk tetap bertahan. Sehingga motivasi kerja yang tinggi berdampak positif pada komitmen organisasi. Organisasi yang mampu memotivasi karyawannya secara efektif akan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih berkomitmen dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang saling terkait dan berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi. Menurut (Wibowo, 2014) Komitmen Organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Sehingga ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan termotivasi, mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kombinasi keduanya memberikan dampak yang signifikan terhadap bagaimana karyawan melihat dan berinteraksi dengan tempat kerja mereka. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih mungkin untuk memiliki sikap positif terhadap organisasi dan menunjukkan komitmen afektif yang kuat, yaitu keterikatan emosional dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan yang membuat karyawan ingin mencapai tujuan dan berprestasi. Motivasi ini bisa bersumber dari insentif finansial, pengakuan, dan kepuasan pribadi

dari pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih bersemangat dan berenergi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen kontinuan dan normatif.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang
3. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PD Perkebunan Paya Pinang





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Sifat Penelitian**

Sifat pada penelitian ini adalah replikasi. Dimana, menurut (Sugiyono, 2015) penelitian replikasi merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variabel, indikator, objek penelitian dari penelitian sebelumnya. Sedangkan penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Fadhilah & Adiwati, 2022) dengan judul *Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dimana objek penelitian ini adalah PT PD Perkebunan Paya Pinang.

#### **C. Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT PD Perkebunan Paya Pinang yang beralamat di Jalan Samanudi No.15, Kabupaten Serdang Bedagai.

## 2. Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Februari Tahun 2024 sampai Juli Tahun 2024.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT PD Perkebunan Paya Pinang bagian produksi sebanyak 137 orang.

### 2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Menurut Sugiyono, (2015) sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin, yaitu :

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

#### Keterangan :

- N = Jumlah Populasi
- n = Jumlah Sampel
- e = Error Margin 10%

$$N = 137 \text{ orang}$$

$$n = \frac{137}{1+(137 \times 0,1^2)}$$

$$n = 57,80 = 58 \text{ orang}$$

### 3. Teknik *Samplings*

Adapun sampel diambil menggunakan metode *Random Sampling*, dimana sampel yang diambil merupakan karyawan PT PD Perkebunan Paya Pinang yang kebetulan ditemui sebanyak 58 orang.

### E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut (Sugiyono, 2015) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu kepada seluruh karyawan PT PD Perkebunan Paya Pinang.

### F. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan

diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2015)

### G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel terikat, Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
<b>Komitmen Organisasi (Y)</b>	Komitmen Organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya  (Wibowo, 2014)	1. Komitmen Afektif ( <i>Affective Commitment</i> ) 2. Komitmen Berkelanjutan ( <i>Continuance Commitment</i> ) 3. Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )  (Wibowo, 2014)	Skala Likert

<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Afandi, 2018)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja  (Afandi, 2018)	Skala Likert
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	Motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. (Wibowo, 2014)	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak (Wibowo, 2014)	Skala Likert

Sumber : diolah peneliti , 2024

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat untuk melakukan tugas untuk mencapai sasarannya.

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$  maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid.



#### b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus di penuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heterokidastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan

*One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *Probability Plot* dan Grafik Histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut (Ghozali, 2016) sebagai berikut:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan

bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara menggunakan Uji Glesjer.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas tersebut, digunakan rumus :

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

Keterangan :

Y	=	Komitmen Organisasi
a	=	Konstanta
X <sub>1</sub>	=	Kepuasan Kerja
X <sub>2</sub>	=	Motivasi Kerja
b <sub>1</sub>	=	Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja
b <sub>2</sub>	=	Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja
e	=	Variabel pengganggu ( <i>residual error</i> )

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Ghozali, 2016) Analisis koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti Beban Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel Beban Kerja (X) menerangkan variabel Kepuasan Kerja (Y). Jika determinasi (R<sup>2</sup>) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X) adalah besar terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sebaliknya jika determinasi (R<sup>2</sup>) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) semakin kecil. Hal ini

menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

## I. Uji Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu di lakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

### 1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut (Sugiyono, 2015), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t  
 r = Koefisien korelasi pearson  
 $r^2$  = Koefisien determinasi  
 n = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:  $H_0$  diterima jika nilai hitung statistik uji (t-hitung) berada di daerah penerimaan  $H_0$ , dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$

### 2. Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel

bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan

uji F. Menurut Sugiyono (2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

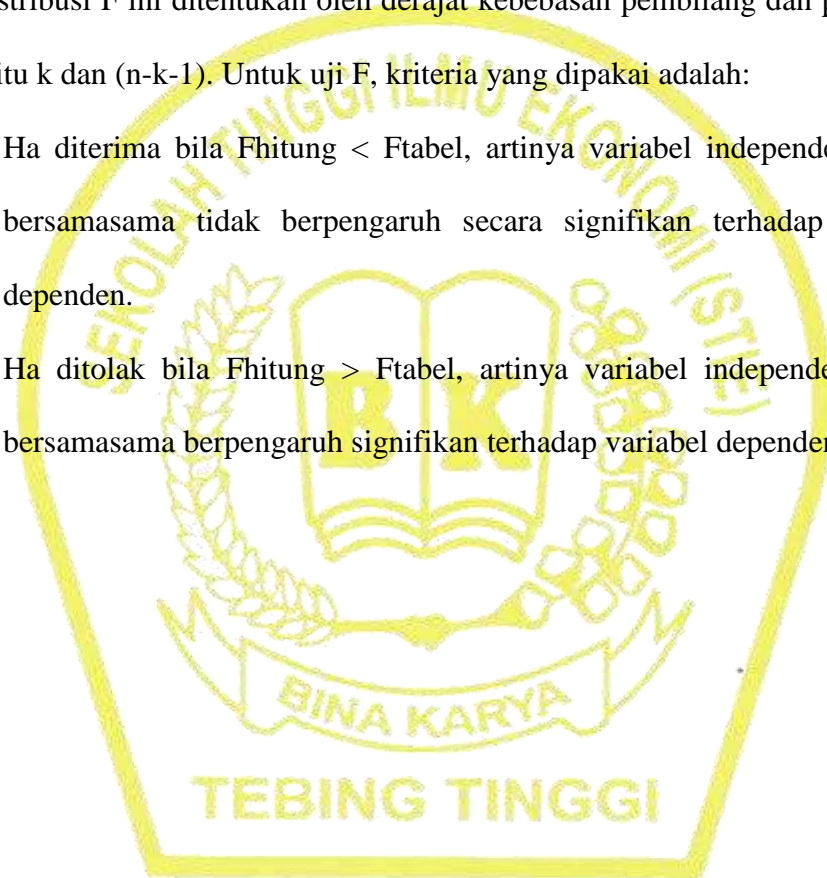
R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- 1)  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit : Zanafa Publishing, Riau.
- Cun, R. O. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Putra Muda Brother Di Jambi Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Fadhilah, Y., & Adiwati, M. R. (2022). *Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1134–1146.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan Ke 8*, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, M. dan. (2013). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lestari, R., & Ilyas, Y. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Bogor*. *Jurismata*, 1(2), 229–240.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Andi, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan*. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 13–26.
- Mulyana, W. W. (2023). *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Minimarket Sari Mulya Putra Di Pasarbatang Kabupaten Brebes*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Priansa, S. dan D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

- Ritonga, A. J. (2015). *Manajemen Organisasi*. Penerbit : Perdana Mulya, Medan.
- Sadikin, S., Ariyani, E. D., Muzakki, M. R. A., Muhammad, A., & Waluyo, G. A. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Para Lulusan Polman Bandung Di Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1680–1693.
- Sarang Uno, H. B., & Koni, S. (2014). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, A. O. (2021). *Strategi Pemasaran E-Commerce Bagi Umkm Indonesia Untuk Meningkatkan Perekonomian Indonesia*. *Jurnal Akrab Juara*, 6(1), 1–15.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat* . Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.

