

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. ROESLI TAHER**



SKRIPSI OLEH :

MIRA PERMATA SARI

0101181823001

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. ROESLI TAHER

Disusun oleh :

Nama : Mira Permata Sari
Nim : 01011181823001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,



Tanggal:

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

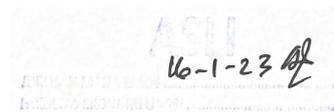
Anggota,



Tanggal:

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. ROESLI TAIER

Disusun Oleh

Nama : Mira Permata Sari
NIM : 01011181823001
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber
Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 23 Desember 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 13 Januari 2023

Ketua

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP 198104012014092001

Anggota,

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mira Permata Sari
NIM : 01011181823001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Roesli
Taher

Pembimbing:

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 23 Desember 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, Januari 2023

Pembuat Pernyataan,



Mira Permata Sari

NIM : 0101118123001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

***“Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarah,
niscaya dia akan melihat balasannya”***

(Qs, Az- Zalzalah : 7)

***“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu,
dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak
akan pernah melewatkanmu.”***

(Umar bin Khatab)

Kupersembahkan Untuk,

- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Diri saya sendiri
- Kedua Orang Tuaku
- Adik-adikku
- Keluarga Tercinta
- Sahabat dan teman-teman
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT atas rahmat, berkah dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyusun skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Agung Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini mengambil judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Roesli Taher**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini membahas mengenai pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan di Palembang yaitu PT. Roesli Taher.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti telah banyak mendapat bantuan serta dukungan, baik secara moral maupun materil dan banyak juga hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam proses penyusunannya, akan tetapi karena kehendak yang maha kuasa hal tersebut dapat diatasi karena kerja keras, bimbingan, saran, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak .

Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna bagi kita semua dan peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Inderalaya, 13 Januari 2023
Peneliti



Mira Permata Sari
01011181823001

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan telah memberikan dukungan baik moril dan materil dalam penelitian skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa syukur, ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga tahap ini.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Dellis Royendra dan Ibu Yuyun Saftiani. Terimakasih banyak telah memberikan semangat, dukungan, doa dan juga finansial yang menjadikan penunjang saya menulis skripsi ini.
3. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A. Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
8. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. Selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Wita Farla WK, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. Selaku dosen penguji penulis, terima kasih karena sudah bersedia memberikan kritik dan saran dalam skripsi ini.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
12. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus kak Helmi dan Mbak Ambar yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
13. H. M. Alwi Roesli selaku direktur PT. Roesli Taher dan seluruh karyawan PT. Roesli Taher, yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan memberikan support penuh kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Saudara kandung ketiga adikku Mirna Delli Septiana, Nayla Anatasya dan Yudias Ilyasa serta keluarga yang lain yang telah memberikan cinta, semangat dan dukungan serta doanya.
15. Teman terdekatku Fitra Tabah Permana yang selalu menemani, memberikan dukungan, semangat serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Sahabatku Shelly Amelia, Veren, Aprilia Nur Utami, Mar'ati Zarro, Dita Silpiah, Farikha Tiara, dan Dhea Yuliska terimakasih sudah menghibur, menemani, menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam proses penyusunan skripsi ini.
17. Teman-teman dimasa perkuliahan SELUSIN (Viviani, Cheetah, Luluk, Sita, Nabilah, Dinda, Puspa, Christalia, Enjel, Okta). Yang telah memberikan dukungan, semangat serta motivasi.
18. Teman-teman satu angkatan Manajemen 2018 Indralaya yang telah berjuang bersama-sama selama perkuliahan.
19. Teman-teman satu organisasi IMAJE dan HARMONI yang telah menjadi tempat belajar untuk bisa berorganisasi dan bersosialisasi dalam kehidupan bermasyarakat.

20. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Inderalaya, 13 Januari 2023

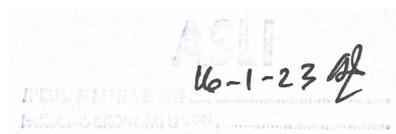
Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mira Permata Sari', with a horizontal line drawn through the middle of the signature.

Mira Permata Sari

NIM 01011181823001

ABSTRAK



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ROESLI TAHER

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roesli Taher. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Roesli Taher yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Roesli Taher dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roesli Taher.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Pembimbing I

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

Pembimbing II

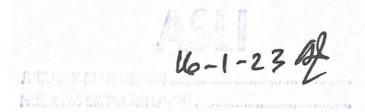
Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

An

Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP 197509011999032001

ABSTRACT



THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES JOB SATISFACTION AT PT. ROESLI TAHER

This study aims to determine the effect of organizational commitment on employees job satisfaction of PT. Roesli Taher. The population in this study were all permanent employees of PT. Roesli Taher, amounting to 40 people using total sampling technique. The data obtained in this study are primary data obtained from distributing questionnaires to employees of PT. Roesli Taher and using a simple linear regression analysis method as a data analysis technique. The results showed that there was a positive and significant effect between organizational commitment on job satisfaction of employees of PT. Roesli Taher.

Keywords : Organizational Commitment, Job Satisfaction

Advisor I

Advisor II

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP 198104012014092001

Head of Management Departement

Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

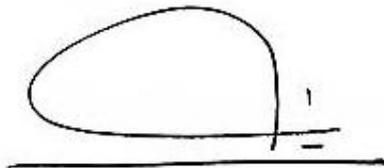
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Mira Permata Sari
NIM : 01011181823001
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ROESLI TAHER

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,
Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Naman Mahasiswa : Mira Permata Sari
NIM : 01011181823001
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Purnajaya, 28 Oktober 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Desa Purnajaya Dusun 1 Blok B, Kec. Indralaya
Utara, Kab. Ogan Ilir, Prov. Sumatera Selatan
Alamat E-mail : mira.permatasari28@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN 04 Indralaya Utara
Sekolah Menengah Pertama : SMPN 1 Indralaya Utara
Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Unggulan Indralaya Utara
Strata-1 : Universitas Sriwijaya

PENGALAMAN ORGANISASI

2018-2021 : Anggota Media dan Design (IMAJE) FE Unsri
2018-2023 : Anggota UKM HARMONI Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1	20
PENDAHULUAN	20
1.1. Latar Belakang.....	20
1.2. Rumusan Masalah.....	25
1.3. Tujuan Penelitian.....	25
1.4. Manfaat Penelitian.....	25
1.4.1. Manfaat Teoritis	25
1.4.2. Manfaat Praktis.....	26
BAB II	27
TINJAUAN PUSTAKA	27
2.1. Landasan Teori.....	27
2.1.1. Komitmen Organisasi.....	27
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	32
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	38
2.3. Penelitian Terdahulu.....	39
2.4. Kerangka Konseptual.....	46
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48

3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	48
3.2. Rancangan Penelitian.....	48
3.3. Jenis Data dan Sumber Data.....	49
3.3.1. Jenis Data.....	49
3.3.2. Sumber Data	49
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	50
- Kuesioner.....	50
3.5. Populasi dan Sampel.....	51
3.5.1. Populasi	51
3.5.2. Sampel	51
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	52
3.6.1. Uji Validitas.....	52
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	53
3.6.3. Metode Interval Suksesif.....	53
3.7. Teknik Analisis Data.....	54
3.8. Uji Hipotesis.....	56
3.9. Definisi Operasional Variabel.....	56
BAB IV	59
HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
4.1.1. Profil Objek Penelitian	59
4.1.2. Visi dan Misi	59
4.1.3. Struktur Organisasi	60
4.2. Hasil Penelitian.....	61
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	61
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	61
4.2.1.2. Usia Responden.....	62
4.2.1.3. Pendidikan Terakhir Responden.....	62
4.2.1.4. Masa Kerja Responden.....	63
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	64
4.2.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	64
4.2.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	67
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	73

4.3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	73
4.3.2. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian	75
4.4. Hasil Uji Statistik.....	76
4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	76
4.4.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	77
4.5. Hasil Uji Hipotesis.....	78
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
BAB V.....	82
KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turn-Over Tahun 2018-2021 Karyawan PT. Roesli Taher.....	21
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1. Pengukuran Skala Likert.....	51
Tabel 3.2. Jumlah Karyawan PT. Roesli Taher	52
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	55
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia Responden	62
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	63
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	63
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X)	64
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	68
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X).....	74
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)	75
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	76
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Sederhana	76
Tabel 4.11. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	77
Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Uji r (Koefisien Korelasi) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	78
Tabel 4.13. Hasil Uji Hipotesis	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Roesli Taher	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2. Olah Data SPSS.....	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dan merupakan aset tidak ternilai yang harus dikelola perusahaan dengan baik agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting sehingga perusahaan harus berlaku adil kepada seluruh karyawannya. Setiap karyawan wajib menerima penghargaan, pujian dan perlakuan yang sama dari atasannya sebagai hubungan timbal balik supaya bisa mempertinggi kepuasan kerja karyawan. Makna interaksi timbal balik yang dimaksud ialah interaksi yang saling memberikan manfaat bagi pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

Kompetensi perusahaan-perusahaan di dalam ruang ekonomi sangatlah ketat, karena hal itu PT. Roesli Taher juga diuntut untuk memberikan yang terbaik bagi klien-kliennya. Namun, hal ini dapat terhambat dengan seringnya terjadi pergantian karyawan. Hal ini berdampak besar bagi PT. Roesli Taher karena mereka perlu mencari dan melatih karyawan agar lebih produktif. Kepuasan kerja memiliki dampak yang kuat terhadap pergantian karyawan. Masalah pergantian karyawan yang tinggi merupakan masalah serius bagi banyak perusahaan saat ini. Merekrut karyawan baru membutuhkan waktu dan biaya baru, karena akibat dari pergantian karyawan ini berdampak pada kemampuan dan kualitas untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan.

Menurut Aamodt (Melky, 2015), masalah kepuasan kerja adalah hal mendasar untuk mempengaruhi pemikiran seseorang untuk berhenti dari

pekerjaannya. Dampak negatif dan kerugian yang timbul akibat pergantian karyawan adalah tercantum bahwa sektor industri di AS pada dasarnya kehilangan 1.5 jam waktu dari gaji yang mereka berikan untuk karyawannya. Yang semestinya perusahaan hanya perlu mengeluarkan \$ 40,000 untuk membayar karyawan, tetapi pada kenyataannya perusahaan harus mengeluarkan \$ 60,000 untuk merekrut karyawan baru dengan sekitar 16,8% karyawan keluar setiap tahun.

Hal tersebut selaras dengan permasalahan yang saat ini terjadi di PT. Roesli Taher yaitu adanya *turn-over*, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data *Turn-Over* Tahun 2018-2021 Karyawan PT. Roesli Taher

Tahun	Total Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar (%)	Karyawan Masuk
2018	38	2	2,70	0
2019	36	3	4,05	5
2020	38	5	11,49	16
2021	49	9	18,37	0

Sumber : PT. Roesli Taher, 2021

Pada Tabel 1.1. dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 hingga 2021 telah terjadi peningkatan *turn-over* tiap tahunnya. *Turn-over* karyawan dapat dinyatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahunnya, dan dapat dinyatakan tinggi jika lebih dari 10%. Pada tahun 2020 memiliki *turn-over* yang cukup tinggi mencapai 11,49% melewati kisaran normal tingkat *turn-over* dan di tahun 2021 semakin meningkat menjadi 18,37%.

Menurut Mobley (Prawitasari, 2016) terdapat faktor yang mempengaruhi *turn-over intention*, yaitu: kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari

karyawan. Kepuasan kerja merupakan variabel psikologis yang berkaitan dengan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tersebut. Kepuasan kerja yang meliputi kepuasan akan upah atau gaji, promosi, kepuasan akan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan atas supervisi yang diterima. Sedangkan komitmen organisasi dari karyawan merupakan komitmen organisasi yang memiliki peran sebagai konsep dalam menjelaskan suatu proses tersebut sebagai bentuk perilaku.

Supaya bisa mempertinggi komitmen organisasi dalam perusahaan loyalitas karyawan memegang peranan yang penting. Robbins dan Judge (2015), berpendapat bahwa komitmen organisasi ialah taraf seseorang pekerja memahami suatu perusahaan atau organisasi, tujuan, serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasional, sikap yang menerangkan sedalam apa individu mengetahui atau mengerti dan terikat dalam organisasi yang dimilikinya (Moorhead dan Griffin, 2013).

Komitmen organisasi menjelaskan strata seseorang memahami suatu perusahaan dan berkaitan dalam sasarannya (Knicki dan Kreitner, 2014). Komitmen organisasional dipisah menjadi tiga dimensi besar, yakni: komitmen afektif, komitmen kontinuans atau berkelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan diwajibkan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya untuk bisa bekerja sama serta menghasilkan prestasi kerja yang terbaik, individu yang tergabung kedalam perusahaan pastinya membawa kebutuhan, keinginan serta pengalaman-pengalaman yang telah dilakukan pada masa lampau yang membuat impian kerja untuknya dan juga secara bersama dengan perusahaan berusaha dalam menggapai tujuan ataupun sasaran perusahaan tersebut, karyawan

yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan akan sungguh-sungguh dan menyakini bahwa nilai dan tujuan perusahaan searah dengan keinginan karyawan akibatnya muncul kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Pratama (2018). Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang digunakan dalam suatu organisasi menjadi penyebab yang penting dan harus digunakan secara tepat dan benar untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Menurut Firmansyah dkk. (2020) komitmen organisasi merupakan sesuatu hal yang cukup mendasar dan wajib dimiliki oleh setiap pekerja. Komitmen yang tinggi menghasilkan pribadi seseorang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan dirinya sendiri. Begitu pula halnya dengan kepuasan kerja yang merupakan suatu kondisi perasaan yang memuaskan atau tidak memuaskan dan dari mana karyawan melihat pekerjaannya, karena untuk membangun kepuasan kerja pada diri karyawan, perlu diketahui apa saja penyebab yang menguasainya.

Penting untuk tiap-tiap organisasi untuk mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawan dengan mewujudkan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan memiliki harapan supaya sumber daya manusia yang di milikinya memiliki fungsi yang penuh dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan, tiap-tiap karyawan diharapkan mempunyai kesatuan kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan sebuah perusahaan atau organisasi dapat berhasil dalam memproduksi produk, barang serta jasa jika mereka memiliki keinginan dan

energi ketika bekerja. Kenaikan kepuasan kerja para karyawan juga sangat memiliki pengaruh terhadap barang dan jasa yang dihasilkan.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang buruk, motivasi kerja yang berkurang, dan berdampak untuk perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dianggap sangat penting, terutama untuk mendukung kinerja kompetitif perusahaan di era globalisasi ini. Sebagai salah satu penentu kinerja suatu organisasi, kepuasan kerja adalah faktor yang sangat rumit karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi karyawan dan komitmen terhadap organisasinya.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi dengan kepuasan kerja diantaranya yang telah dilaksanakan Hartono dan Setiawan (2018) yaitu menerangkan terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal itu sangat penting apabila perusahaan sanggup menaikkan komitmen karyawan. Penelitian yang dilakukan Teresa dan Evienia. (2017), Aydogdu dan Asikgil (2011), Eslami dan Gharakhani (2012), serta Suparta dan Ardana (2019) membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak yang positif serta signifikan atas kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian lainnya menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja (Muizu *et. al*, 2019).

Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diamati pada sebuah perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja umumnya memiliki daftar hadir yang baik, dan berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting bagi karyawan dan perusahaan, karena

dapat menciptakan kondisi kerja yang positif bagi lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasa bisa menimbulkan komitmen organisasional dari karyawan untuk meminimalkan adanya kemungkinan terjadinya *turn-over*. Berdasarkan penjelasan latar belakang, data *turn-over* PT. Roesli Taher serta kajian dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan diatas, tujuan dalam penelitian ini ialah untuk menganalisis dan mengetahui “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Roesli Taher”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan yang ingin diteliti, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini:

Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Roesli Taher?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam Penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk melihat, menganalisis serta mengetahui bagaimana Pengaruh dari Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Roesli Taher.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian ini

dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi untuk para pemimpin perusahaan sebagai bahan kajian dan pertimbangan didalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan dan sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan sumber daya manusia dan desain komitmen organisasi, serta kepuasan kerja pada karyawan PT. Roesli Taher, sehingga kedepannya dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aydogdu, S., and Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- Eslami, J. and Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARN Journal of Science and Technology*, 2, 85–91.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firmansyah, D. dkk. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(2), 60–82.
- Francisko. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Universitas Medan Area*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention Turnover Pegawai. *Insight Management*, 1(1), 1–5.
- Kreitner, Robert dan Knicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Kuncoro. (2013). *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. UPP STIM YKPN.
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Manajemen Sciences Letters*, 10, 3307–3312.
- Muizu, *et. al.* (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat: Peran Kecerdasan Emosional Sebagai Mediator. *Jurnal Pekbis*, 11(3), 170–178.
- Mahmood, H. *et. al.* (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*, 3(3), 54–66.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis* (1st ed.). Kencana.
- Pratama, A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Semarak, 1(3), 122–141.

- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 177–186.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit ALFABETA.
- Riduwan, dan Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta.
- Sanjaya, W. (2015). *Model Pengajaran dan Pembelajaran*. CV. Pustaka Setia.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Simarmata, N. (2014). Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional pada Karyawan. *Spirits*, 4(2).
- Sugiono, E. *et. al.* (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, terhadap Kepuasan Kerja dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakoakuina. *Jurnal JIMEA*, 5(1), 783–802.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suparta, I Wayan dan Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3446–3472.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wayoi, D. *et. al.* (2021). Dataset on islamic school teachers organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Jurnal Elsevier*, 37, 1–6.
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(2), 130–138.
- Hutagalung, I. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72–84.
- Latief, A., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kesehatan The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at Social Security Organizer

- Agency. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 43–48.
- Weniawati, N. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial , Teamwork , dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan VIP. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 897–908.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 07. (2), 155-169
- Hartono, B. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal AGORA*, 7(3), 1–8.
- Paramita, E., *et. al* (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(March), 3.
- Renyut, B., *et. al* (2017). The Effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Bussiner and Management*, 19(11), 18–29.
- Sari, P. P., & Dewi, A. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai UPT Dinas Kesehatan Puskesmas Air Bangis Pasaman Barat. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP*, 4(2), 1–11.
- Teresa, R., & P dan Evienia, B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Karya Taruna Teknik. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*, 5(1), 113–122.