

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK CABANG KUPANG**

Maharani Achmad Djawas; Frengky Dupe; Ricky Ekaputra Foeh; Frans Gana

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of commitment on job satisfaction at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang Branch. This research uses a quantitative approach, namely processing data from respondent surveys. In determining the sample in this study, researchers used a saturated sampling technique with a sample size of 63 employees at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang Branch. Data collection techniques in this research are questionnaires, observation, interviews and documentation. Meanwhile, data analysis techniques use descriptive statistical data analysis and inferential statistical analysis. The research results show that: 1). Based on the results of the Organizational Commitment questionnaire at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang Branch is overall in the good category. Meanwhile, Job Satisfaction at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang Branch is overall in the good category. 2). The results of the simple regression analysis test are  $Y=4.454 + 0.986X$ , which means that by increasing organizational commitment by 4.454 there will be an increase in job satisfaction by 0.986. 3). The results of the determination efficiency test, the R Square value is 0.610, meaning that variable X (Organizational Commitment) influences variable Y (Job Satisfaction) by 61.0% and the remaining 39,0% which is explained by other variables, which are not discussed in this research, is influenced by other factors such as company leadership style, organizational culture, company environment, employee performance, etc. 4). Hypothesis test results show that organizational commitment has a positive and significant influence on job satisfaction at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang Branch where these results are strengthened by determination analysis which shows the strong influence of organizational commitment on job satisfaction at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang Branch.*

*Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan (2012) Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana dan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama untuk menjadikan organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta kemajuan dan

perkembangan dari tahun ketahun. Apabila tujuan tersebut tercapai maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang selama ini di perjuangkan. Sumber daya manusia yang ada dalam hal ini para pegawai/karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan yang diinginkan.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang adalah salah satu jaringan toko swalayan terbesar di Kupang yang menjual produk sandang dan kebutuhan pangan sehari-hari. PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang di dirikan pada tahun 2003. Ekonomi Indonesia tetap kuat ini disebabkan oleh sektor kelas menengah dan ritel yang terus berkembang, sehingga menempatkan Indonesia sebagai pasar terbesar di Asia Tenggara. Daya beli di negara kepulauan terbesar di dunia ini pun semakin kuat, terutama di kalangan milenial sejalan dengan itu, perusahaan telah mengambil langkah maju untuk memperkuat posisinya sebagai salah satu departement store terbesar di indonesia.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia, sebagai salah satu department store terkemuka di Indonesia yang menyediakan kebutuhan sehari-hari dikalangan menengah ke bawah dan kelas bawah. Ramayana terus melakukan berbagai inovasi menarik lainnya dengan mengembangkan konsep belanja satu atap pusat perbelanjaan. Dalam menghadapi persaingan di masa sekarang ini PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu Desy V. Omawale sebagai Manajer SDM PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang pada tanggal 21 Februari 2024, diperoleh informasi bahwa komitmen organisasi masih merupakan hal yang menjadi masalah bagi perusahaan. Rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dialami ditandai dengan banyaknya karyawan yang bekerja dalam kurung waktu yang tidak lama atau banyak karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan.

Penjelasan diatas menunjukkan fenomena mengenai rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, kemungkinan terjadinya fenomena tersebut disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Greenberg dan dan Baron (1993) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi senantiasa dipelihara oleh waktu yang akan mendorong karyawan memiliki komitmen organisasi. Jika karyawan menyukai pekerjaannya, dan menikmati kerja sama antar rekan kerja, serta mendapatkan balas jasa yang setimpal maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menimbulkan rasa memiliki pada organisasi serta memiliki komitmen yang tinggi pula, yang dampaknya ditunjukkan pada organisasi secara keseluruhan melalui sikap dan pernyataan karyawan. Dengan kata lain komitmen organisasional timbul karena adanya perasaan puas dan kenyamanan dalam organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Sutrisno (2019). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001), kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Kepuasan kerja dipandang sebagai sesuatu yang relatif, yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.” Pangabean (2004) mendefinisikan bahwa “Kepuasan kerja merupakan tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan

penghargaan.”

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Defenisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2002) komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Sedangkan Robbins & Coulter (2012) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

### **Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja**

Spector (1985) dalam Khusniawati (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan seperti gaji, promosi, supervisi, Tunjangan tambahan, Penghargaan terhadap hasil kerja, Prosedur dan peraturan kerja, Rekan kerja, Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri, dan Komunikasi. Penelitian Meyer dkk (1993) dan Hackett dkk (1994) dalam Rohman (2009) menunjukkan bahwa komitmen affective berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen Continuance berhubungan negative dengan kepuasan kerja. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991). Triningsih (2004) (dikutip oleh Amilin dan Dewi, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan, lingkungan kerja, imbalan yang pantas dan tingkat kesulitan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja

karyawan. Pernyataan ini diteliti oleh Rahayuningsih (2005) yang memberikan hasil bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja saling mempengaruhi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang, yang berjumlah 63 karyawan. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 63 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan pembagian kusioner, observasi, wawancara dan dokumentasi secara langsung kepada responden yang berada di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi literatur, penjelajahan internet dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Kriteria yang digunakan dalam analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 1.1

**Table 1. 1 Kriteria Analisis Deskriptif**

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kategori</b>
1	80% – 100%	Sangat baik/Sangat tinggi
2	70% – 79,99 %	Baik/Tinggi
3	60% – 69,99%	Cukup Baik/Sedang
4	50% – 59,99%	Kurang baik/Rendah
5	<50	Sangat kurang baik/Sangat Rendah

*Sumber : Arikunto (2013)*

### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

## **HASIL**

Profil data responden menunjukkan berdasarkan jenis kelamin responden, dengan jenis kelamin perempuan merupakan responden terbanyak yaitu berjumlah 45 responden (71,43%) sedangkan responden kelamin laki-laki sebanyak 18 responden (28,57%). Berdasarkan usia responden dengan rentang usia 26-30 merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu sebanyak 25 responden (39,68 %), berdasarkan tingkat pendidikan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yang terbanyak yaitu sebanyak 53 responden (84,13%) dan berdasarkan masa kerja karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu 38 responden (60,32%).

### **Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X)**

Variabel ini diukur dengan tiga indikator yaitu: 1. Komitmen Afektif, 2. Komitmen Berkelanjutan, 3. Komitmen Normatif. Rata-rata skor yang diperoleh untuk variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 75.93 dengan kategori baik.

### **Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel ini diukur dengan lima indikator yaitu: 1. Gaji, 2. Tunjangan, 3. Pekerjaan itu sendiri, 4. Kesempatan Promosi, 5. Pengawasan. Rata-rata skor yang diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 76.93 dengan kategori baik.

### **Analisis Regresii Linear Sederhana**

Berdasarkan hasil perhitungan analisisregresi linear sederhana dapat diinterpretasikan dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = 4,454 + 0,986X$$

## Uji t

**Tabel 2. Hasil Analisis Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.454	3.539		1.258	.213
	Komitmen Organisasi	.986	.101	.781	9.772	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (2024, Diolah)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2. variabel Komitmen Organisasi (X) menunjukkan nilai t *hitung* sebesar 9,772 dengan nilai signifikan sebesar  $< 0.001$ . Sedangkan t tabel nilainya 1,670 ( $df = 63 - 2 = 61$ ) karena nilai signifikan sebesar  $< 0,001$  dari alpha 0,05 ( $p < \alpha$ ) dan t *hitung* yang lebih besar dari t *tabel* ( $9,772 > 1,670$ ) yang artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3. Hasil Uji Kontribusi Model**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.604	4.279

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer (2024, Diolah)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> atau koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.610. Artinya bahwa pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa

Tbk Cabang Kupang ini sebesar 61,0 %. Nilai dari  $R^2$  adalah 0,610 yang lebih mendekati 1 artinya kemampuan variabel Kompensasi dalam mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang relatif kuat. Sedangkan sisanya 39,0% dijelaskan oleh variabel lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan perusahaan, budaya organisasi, lingkungan perusahaan, kinerja karyawan, dll.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X) menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 9,772 dengan nilai signifikan sebesar  $< 0.001$ . Sedangkan *t tabel* nilainya 1,670 ( $df = 63 - 2 = 61$ ) karena nilai signifikan sebesar  $< 0,001$  dari alpha 0,05 ( $p < \alpha$ ) dan *t hitung* yang lebih besar dari *t tabel* ( $9,772 > 1,670$ ) yang artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang. Dalam penelitian ini hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan R Square .  $R^2$  memiliki nilai sebesar = 0,610 atau (6,10%) . %. Nilai dari  $R^2$  adalah 0,610 yang lebih mendekati 1 artinya kemampuan variabel Kompensasi dalam mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang relatif kuat. Sedangkan sisanya 84,3% dijelaskan oleh variabel lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan perusahaan, budaya organisasi, lingkungan perusahaan, kinerja karyawan, dll.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang. Penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil analisis deskriptif Komitmen Organisasi pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang secara keseluruhan berada pada kategori baik, hasil analisis deskriptif Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang

- Kupang berada pada kategori baik.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Oleh sebab itu, H1 diterima . Artinya, Komitmen Organisasi dikelola dengan baik maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang akan meningkat.
  3. Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer. 1997. *Pengantar Bisnis*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- As'ad, Moh. (2003). *Produktivitas Kerja Karyawan*. ED 4, Yogyakarta : Liberti. Berorientasi Publik). Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- David, Keith & John W. Newstorm. (2008). Jilid 1-2 *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dessler, Gary. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kanter, A. (1986). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Luthans, F. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbitan Universitas Indonesia.

- Mardiana Yusuf Ria dan Syarif Darman. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar : Nas Media Pustaka.
- Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit C.V. AndiOffset,
- Panggabean, S., & Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Organisasi Publik (Mengembangkan Organisasi Modern*
- Rivai, V., & Jauvani, E. S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta.*
- Robbins Stephen P Robin dan Timothy A. Judge, (2009), *Perilaku Organisasi Buku I*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta : PT Indeks
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Russ, R. M., & McNeily, K. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen P. Robbins & Timothy Judge (2015). *Organizational Behaviour*. Jakarta :Salemba Empat
- Sutrisno, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Tranggono, Rahadyan & Andika Kartika.2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*.Jurnal Bisnis dan Ekonomi.Vol.15, No.1.
- Trianingsih, S. (2001). *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Vecchino, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: PT RajaGrafindo Persada