

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT PG CANDI BARU DI SIDOARJO

Oleh:

RIO OKTAFIAN

172010200003



BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. (Sunarta, 2019) Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT PG CANDI BARU terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Keberhasilan kerja perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, serta pengembangan karir karyawan di PT PG CANDI BARU.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di pt. pg candi baru”.

Rumusan Masalah

1.

Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. PG CANDI BARU?

2.

Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PG CANDI BARU?

3.

Apakah pengembangan karir ikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PG CANDI BARU?

Research Gap

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengaruhnya	Nama Peneliti dan Tahun penelitian
1.	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Berpengaruh	Nuning Nurna Dewi (2019)
			Tidak Berpengaruh	Heru Dian Setiawan (2020)
2.	Kepuasan Kerja	Karakteristik Pekerjaan	Berpengaruh	Panji Pramuditha (2020)
			Tidak Berpengaruh	Dicky Januardi (2021)
3.	Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir	Berpengaruh	Muslim Wijaya, SE, M.Si (2017)
			Tidak Berpengaruh	Tri Lestari, Septian Ragil Anandita, Wisnu Mahendri (2021)

BAB II

LANDASAN TEORI

1 **Komitmen Organisasi**

Yusuf & Syarif (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia

2 **Karakteristik Pekerjaan**

(Elbandiansyah, 2019) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

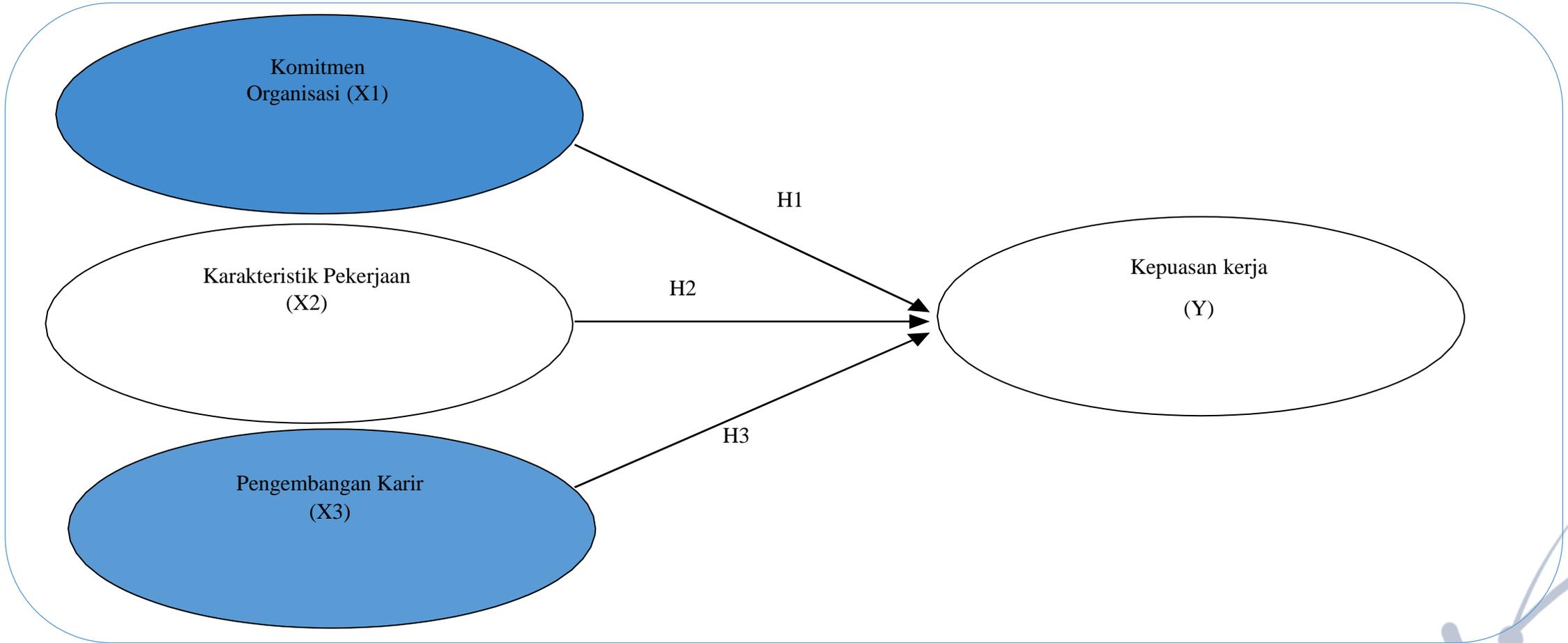
3 **Pengembangan Karir**

(Maharani et al., 2019) Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang

4 **Kepuasan Kerja**

Indrasari, (2017) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Berdasarkan dari rumusan masalah dan pokok permasalahan diatas, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

- ❖ H1 : Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PG CANDI BARU
- ❖ H2 : Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT PG CANDI BARU
- ❖ H3 : Pengembangan Karir ikut Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT PG CANDI BARU

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PG Candi Baru

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. PG Candi Baru yang berjumlah 130 karyawan tetap di seluruh divisi

Populasi

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah para karyawan tetap PT PG Candi Baru yang berjumlah 130 orang

Jenis & Sumber Data

Jenis data : Kuantitatif
Sumber data : Data Primer dan Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner
- Wawancara

Pengujian Instrumen Penelitian

Partial Least Square adalah metode analisis powerfull dan sebagai *soft modeling* untuk menghilangkan asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi misalnya seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinearitas antar variabel eksogen, Ghozali dan Lattan (dalam Ermawati, 2018).

Evaluasi model PLS-SEM yang dikemukakan oleh Ghozali dan Lattan (dalam Djyohadikusumo, 2017) dilakukan sebagai berikut:

- Evaluasi model pengukuran (*outer model*). Dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model.
- Evaluasi model struktural (*inner model*). Bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten

Uji Outer model

1 Uji Validitas Convergent atau Uji Validitas

nilai *validitas convergent* adalah dengan melihat nilai loading faktor dan nilai AVE (*average variance extracted*) untuk tiap indikator konstruk.

Loading Factor. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai $> 0,7$.

2 Uji Validitas Discriminant

adalah dengan melihat nilai *cross loading* untuk mengetahui apakah konstruk memiliki *discriminant* yang memadai.

AVE (*average variance extracted*). Model dikatakan baik jika AVE masing-masing konstruk nilainya $> 0,5$

3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas: adalah dengan melihat nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* untuk mengukur konsistensi dan ketepatan data.

Cronbach Alpha. Nilai konstruk dikatakan reliabel jika nilainya $> 0,7$

Uji Inner model

- **R Square**

nilai *R-Square* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kategori nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model (kuat, moderate dan lemah).

- **Path Coefficient**

Uji path dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Nilai signifikansi dapat dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan T-Statistik pada path *coefficient*. Hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistik $> 1,96$ (t tabel signifikansi 5%) dan nilai tingkat signifikansi $< 0,05$.

Bab III

Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	Komitmen Organisasi Yusuf & Syarif, (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) 2. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) 	Interval
2.	Karakteristik Pekerjaan Indrasari (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbagai Keterampilan 2. Identifikasi Tugas 3. Makna Tugas 4. Wewenang 5. Umpan Balik 	Interval
3.	Pengembangan Karir Citta & Arfian, (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman Kerja 	Interval
4.	Kepuasan Kerja Indrasari (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Imbalan 3. Promosi 4. Supervise 5. Rekan kerja 	Interval

BAB IV

Hasil Penelitian

Uji Validitas convergent

	Komitmen Oganisasi	Karakteristik Pekerjaan	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja
X1.1	0.990			
X1.2	0.985			
X1.3	0.964			
X2.1		0.851		
X2.2		0.704		
X2.3		0.841		
X2.4		0.749		
X2.5		0.778		
X3.1			0.816	
X3.2			0.833	
X3.3			0.785	
Y1				0.747
Y2				0.712
Y3				0.734
Y4				0.804
Y5				0.791

Berdasarkan tabel disamping dapat diketahui bahwa masing-masing dari indikator variabel penelitian mempunyai *outer loading* $> 0,7$. Chin dalam Ghozali (2014) berpendapat bahwa nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup sebagai memenuhi syarat *convergent validity*

Uji Validitas Discriminant

	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi (X1)	0.959
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.619
Pengembangan Karir (X3)	0.659
Kepuasan Kerja (Y)	0.575

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) memperoleh nilai *ave* 0,959, karakteristik pekerjaan (X2) memperoleh nilai *ave* 0,619, pengembangan karir (X3) memperoleh nilai 0,659, dan kepuasan kerja (Y) memperoleh nilai 0,575. Sehingga semua variabel memperoleh nilai diatas 0,5 dan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Komitmen Organisasi (X1)	0.979	0.980	0.986	0.959
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.844	0.844	0.890	0.619
Pengembangan Karir (X3)	0.743	0.750	0.853	0.659
Kepuasan Kerja (Y)	0.814	0.816	0.871	0.575

Berdasarkan tabel uji reliabilitas disamping menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada seluruh variabel dalam penelitian ini adalah $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa pada setiap variabel telah memenuhi syarat sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel mempunyai nilai realibilitas yang tinggi.

Uji *R-Square*

	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.532

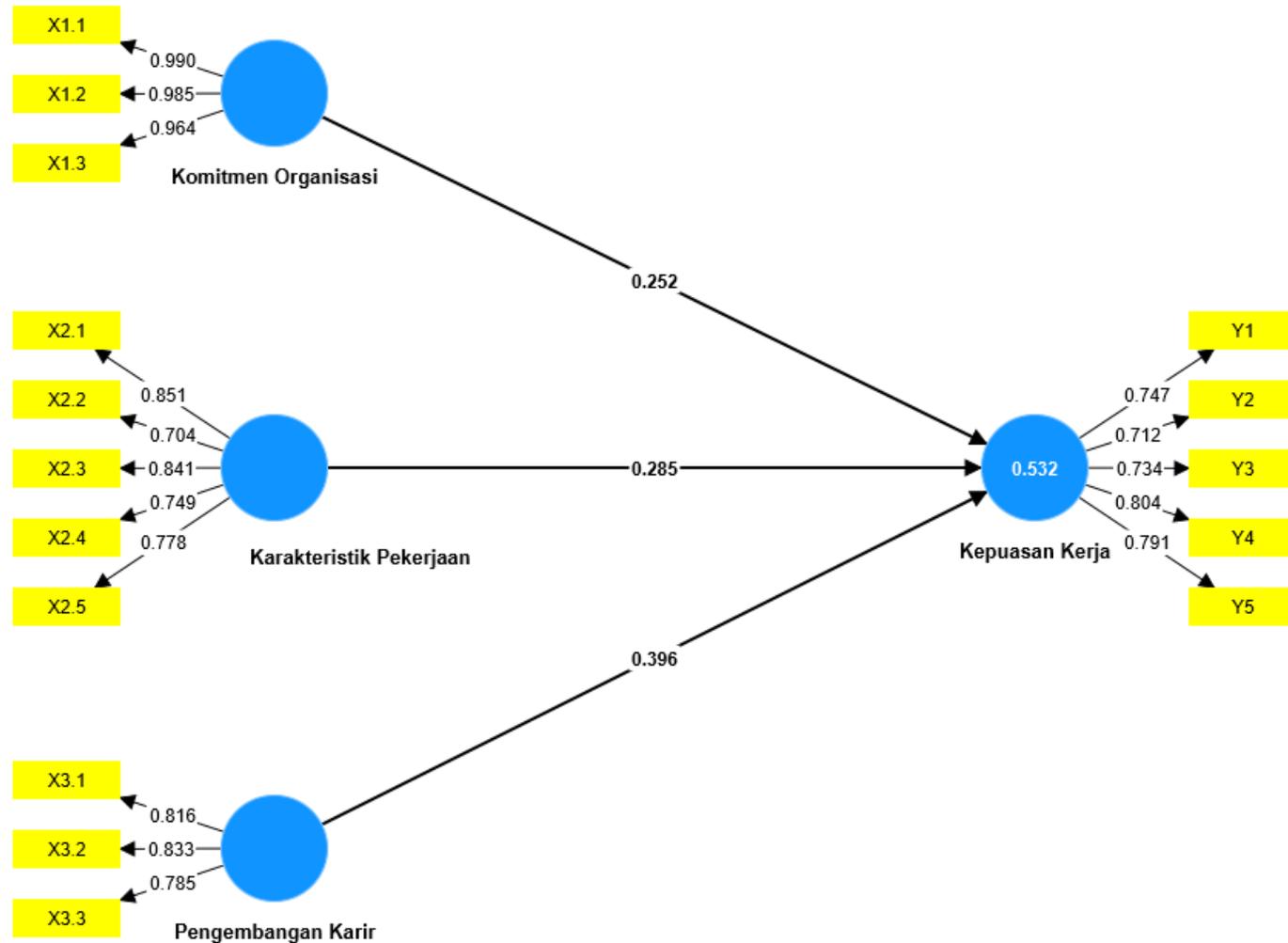
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,532. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir besarnya presentasi sebesar 53,2%.

Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komitmen Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.252	0.254	0.078	3.211	0.001
Karakteristik Pekerjaan (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.285	0.289	0.075	3.798	0.000
Pengembangan Karir (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.396	0.398	0.088	4.506	0.000

Berdasarkan Tabel disamping dapat dilihat bahwa pada nilai koefisien positif dapat dinyatakan terdapat hubungan yang berpengaruh positif, maka hipotesis dapat dinyatakan diterima secara signifikan apabila pada nilai P-Value < 0,05 dan t- statistic > 1,96.

Struktur Model



1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada pengujian hipotesis terdapat penerimaan H_a , berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,252 dengan nilai statistik sebesar $3,211 > t$ -Tabel (1,96) dan P -Values sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. PG Candi Baru dengan populasi dan sampel 130 karyawan. kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada pengujian hipotesis terdapat penerimaan H_a , berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,285 dengan nilai statistik sebesar $3,798 > t$ -Tabel (1,96) dan P -Values sebesar $0,001 < 0,05$. Dimana terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. PG Candi Baru dengan populasi dan sampel 130 karyawan. kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada pengujian hipotesis terdapat penerimaan H_a , berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir (X3) dengan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,396 dengan nilai statistik sebesar $4,506 > t - \text{Tabel } (1,96)$ dan $P - \text{Values}$ sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. PG Candi Baru dengan populasi dan sampel 130 karyawan. kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diantaranya sebagai berikut:

- Variabel Komitmen Organisasi pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang diberikan PT. PG Candi Baru Sidoarjo kepada karyawannya dinilai baik dan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawannya.
- Variabel Karakteristik Pekerjaan pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya.
- Variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa PT. PG Candi Baru Sidoarjo memberikan pengembangan karir yang baik kepada para karyawannya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

- Meningkatkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya agar dapat memacu semangat para karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya, dengan begitu akan meningkat pula kepuasan kerja para karyawan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.
- Karakteristik Pekerjaan perlu juga ditingkatkan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan, kemampuan karyawan ditingkatkan dalam pemecahan masalah (problem solving) dan memahami perasaan serta situasi kerja. Ide atau gasasan karyawan perlu dilakukan evaluasi dengan intensitas praktek lapangan yang dilakukan dengan standar kerja yang tepat, dan kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dengan training soft skill dan brain storming.
- Agar perusahaan dapat lebih memperhatikan pengembangan karir karyawannya, karena perkembangan karier yang mantap sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meredam keinginan pindah, dan meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



TERIMAKASIH