

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai

Hasrudy Tanjung*¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 20238, Indonesia

*Email korespondensi: hasruditanjung@umsu.ac.id

Diterima 15 Agustus 2020; Disetujui 18 September 2020; Dipublikasi 3 Oktober 2020

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of job involvement and job satisfaction on employee organizational commitment at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency. This study uses an explanatory approach. The population in this study were all employees of the Office of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency, totaling 32 people. Sampling in this study using census / total sampling. The sample in this study was 32 people. The data collection technique used is by obtaining data obtained from interviews and questionnaires / questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and determination coefficient. The results showed that partially job involvement had an effect on organizational commitment, partially job satisfaction had an effect on organizational commitment and simultaneously job involvement and job satisfaction had an effect on organizational commitment.*

Keywords: *Job Involvement, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus/sampling total. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : *Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*

Karyawan merupakan asset yang paling bernilai bagi organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa

keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Karyawan merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk

menciptakan aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya. Karyawan merupakan orang yang memberikan tenaga, waktu, bakat, usaha, dan kreatifitas pada perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki *skill* terampil, kemampuan berpikir dan analisa yang baik, serta kreatif di bidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Menurut (Arianty et al., 2016), sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Jufrizen, 2015). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik

yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Sari, 2017).

Menurut (Sutrisno, 2013), komitmen merupakan sikap loyalitas pekerjaan terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Menurut (Sari, 2017) Komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja, didasari bahwa keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi.

Menurut (Rizwan et al., 2018), keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Kemudian selain keterlibatan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja merupakan

perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya.

Menurut (Noor, 2013), kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak karena tidak terbatas. Banyak memeberikan pendapat yang tidak begitu berbeda tergantung dari sudut pandang dan penekanan dimensi-dimensi kepuasan yang berbeda, namun pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan kejelasan tentang kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena perbedaan arti, nilai, makna, harapan, dan sudut pandang dari setiap individu. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kineja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi internal, kepuasan seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen professional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari segi eksternal, kapuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Pegawai yang puas

akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya.

Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bertugas untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, dan produktifitas, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dan peningkatan kapasitas kelembagaan dan pengawasan koperasi dan usaha kecil dan menengah.

Masalah yang ditemukan penulis pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang terkait dengan komitmen organisasi yaitusebagian kecil pegawai yang tidak ingin ikut serta mengerjakan tugas rekan kerjanya, rendahnya kemampuan, pengetahuan dan produktifitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan kurangnya kerja sama pegawai atau sikap tolong menolong antar pegawai.

Kemudian masalah lain yang berkaitan dengan keterlibatan kerja yaitu kurangnya aktif keterlibatan dalam pekerjaan ditandai dengan hanya sebagai pegawai tertentu saja yang mau mengeluarkan ide-ide, pendapat dan ikut serta membuat keputusan yang bermanfaat untuk kesuksesan organisasi. Sedangkan pegawai bisa memilih bersikap netral atau sekedar menerima keputusan tanpa mau terlibat didalamnya.

Selain itu masalah yang ditemui penulis didalam kepuasan kerja yaitu kurangnya kepuasan kerja terhadap menyenangi pekerjaannya ditandai dengan pekerjaan yang terus bertambah dan tidak selesai. Sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan terhadap menyenangi pekerjaannya. Kurangnya moral kerja yang positif ditandai dengan masalah waktu penyelesaian tugas dan komunikasi

antar pegawai yang rendah. Kurangnya disiplin kerja ditandai dengan ketaatan dan kepatuhan pegawai dalam tempat bekerja. Kurangnya prestasi kerja ditandai dengan penilaian yang tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Sehingga tidak ada sikap kecekan dengan hasil kerja yang diberikan pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut (Sutrisno, 2013), komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan (Wibowo, 2015) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Menurut (Wibowo, 2015), komitmen organisasi yaitu sebagai suatu tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan. Menurut (Suparyadi, 2015) faktor-faktor komitmen organisasi adalah:

- a) Faktor personal
- b) Faktor internal organisasi
- c) Faktor eksternal organisasi

Indikator-indikator komitmen organisasi adalah (Wibowo, 2015): 1) *Affective Commitment*, 2) *Normative Commitment*, dan 3) *Continuance Commitment*.

Keterlibatan Kerja

Menurut (Dewi & Pristiyono, 2016) Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Menurut (Indriasari, 2013), keterlibatan kerja adalah dengan melibatkan para karyawan dalam keputusan-keputusan yang menyangkut kepentingan mereka dan dengan meningkatkan otonomi serta kendali mengenai kehidupan kerja mereka, karyawan dapat menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya. Menurut (Fathurrohman, 2018), keterlibatan kerja adalah tingkatan bagi setiap seseorang untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam pekerjaannya, dengan berpartisipasi aktif, pengambilan keputusan, memihak pekerjaan, menyumbangkan ide dan menaati peraturan.

Menurut (Tarman & Ruski, 2019) Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Keterlibatan kerja juga merupakan bentuk motif intrinsik yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan. Faktor-faktor keterlibatan kerja menurut (Safaria, 2013) adalah:

- 1) Emosional keterlibatan pekerjaan
- 2) Kognitif keterlibatan pekerjaan
- 3) Perilaku keterlibatan pekerja

Indikator-indikator keterlibatan kerja menurut (Irawan et al., 2017) adalah:

- 1) Aktif keterlibatan dalam pekerjaan
- 2) Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama
- 3) Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2018), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Menurut (Bismala et al., 2017, hal 35) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Tegar, 2019), kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Menurut (Bismala et al., 2017) faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor individu,
- 2) Faktor pekerjaan,
- 3) Faktor organisasional

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Tegar, 2019, hal 67) adalah:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya
- 3) Moral kerja yang positif
- 4) Disiplin kerja
- 5) Prestasi kerja

METODE PENELITIAN

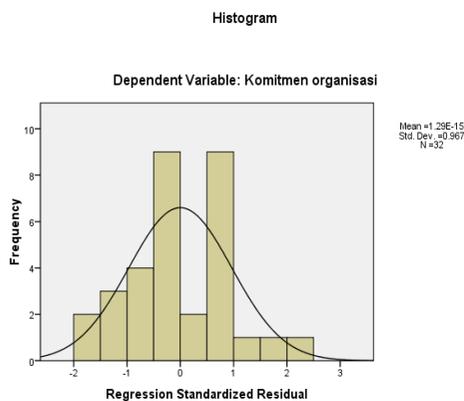
Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pernyataan-pernyataan dan para responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan yang ada dalam kuisisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan

garis regresi, korelasi antara sesama subvariabel prediktor dan sumbangan efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

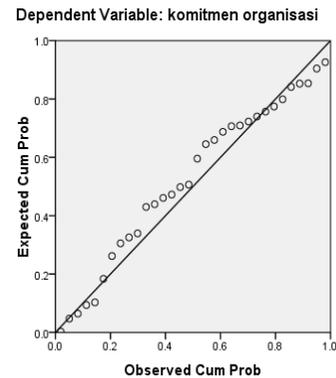
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.



Gambar 1. Grafik Histogram

Dari gambar 1 diatas menunjukkan distribusi penelitian bersifat normal, karena kurva penelitian membentuk lonceng, tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Pengujian Normalitas

Dari gambar 2 diatas terlihat bahwa titik titik masih mengikuti garis diagonal, tidak melenceng ke kanan dan ke kiri artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance jika tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

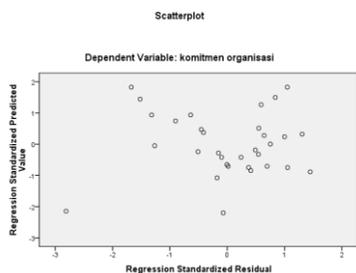
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	8.921	7.135			
Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	.560	1.787
Kepuasan kerja	.473	.192	.327	.560	1.787

Dari tabel diatas terlihat nilai *Tolerance* yakni 0.560 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF 1.787,

lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk

mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya



Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar 4 diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada Model regresi.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 2 Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.921	7.135		1.250	.021
	Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	4.327	.000
	Kepuasan kerja	.473	.192	.327	3.424	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan pada tabel 2 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y=8.921+0,612X_1+0,473X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- Nilai Konstanta sebesar 8.921 menunjukkan bahwa jika keterlibatan kerja serta kepuasan kerja tidak mengalami perubahan maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai sebesar 8.921%
- Nilai Koefisien X1 adalah 0,612, artinya

jika keterlibatan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai sebesar 6.12%

- Nilai Koefisien X2 adalah 0,473 artinya jika kepuasan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai sebesar 4.73%.

Pengujian Hipotesis

dalam hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak

Tabel 3. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.921	7.135		1.250	.021
	Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	4.327	.000
	kepuasan kerja	.473	.192	.327	3.424	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 4.327 dan nilai sig sebesar 0,000, dalam penelitian ini Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai karena nilai t hitung > t tabel ($4.327 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Keterlibatan kerja terhadap Komitmen organisasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro kab Serdang Bedagai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 3.424 dan nilai sig sebesar 0,001, dalam

penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai karena nilai t hitung > t tabel ($3.424 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro kab Serdang Bedagai.

Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.562	2	121.281	22.460	.000 ^a
	Residual	50.907	29	8.652		
	Total	93.469	31			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Keterlibatan kerja
b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Tabel diatas menunjukkan nilai f hitung adalah 22.460 dan taraf signifikan adalah 0.000, dengan jumlah sampel 32 orang dan df-2 (32-2=30) diperoleh nilai f tabel senilai 3.32, dalam penelitian secara serempak Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai dilihat dari nilai f hitung >f

tabel (22.460>3.32) dan signifikansi bernilai 0,000 > 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.386	1.94142

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Keterlibatan kerja
 b. Dependent Variabel : Komitmen Organisasi

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* yaitu 0.463 atau senilai 46.3% pengaruh Komitmen organisasi pada pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai sedangkan sisanya 53.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Mariyanti, 2014) keterlibatan kerja adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja

berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai karena nilai t hitung > t tabel yakni (4.327>2.042) dan taraf signifikan 0,000 < 0,05 artinya H₀ : r_s≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara Keterlibatan kerja terhadap Komitmen organisasi pegawai, Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. menurut (Nasution, 2017) komitmen organisasi adalah sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terdapat komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Handoko & Rambe, 2018) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi, Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai karena nilai t hitung $> t$ tabel ($3.424 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka komitmen organisasi pegawai pada perusahaan akan meningkat.

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian secara serempak Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai dilihat dari nilai f hitung $> f$ tabel ($22.460 > 3.32$) dan signifikansi bernilai $0,000 > 0,05$,

Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dalam komitmen organisasi,

untuk meningkatkan komitmen organisasi maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pekerjaannya. Agar tercipta kepuasan kerja karyawan. Apabila hasil dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini menunjukkan apabila keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik, Hasil uji determinasi senilai 46.3% menunjukkan pengaruh komitmen organisasi pada pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Sergai sedangkan sisanya 53.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara parsial Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kabupaten Serdang Bedagai. Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kabupaten Serdang Bedagai. Dan secara simultan Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kabupaten Serdang Bedagai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen pegawai, pihak instansi harus membuat para pegawai merasa berat untuk meninggal instansi tempat mereka bekerja sekarang, dari hasil angket yang sudah disebar terlihat responden tidak ragu untuk meninggal instansi mereka sekarang karena merasa mudah mendapatkan pekerjaan ditempat lain.
2. Kemudian dari hasil angket yang sudah disebar terlihat bahwa beberapa responden masih menganggap pekerjaan mereka bukan hal yang utama, tentunya hal ini akan membuat keterlibatan kerja pegawai menjadi menurun, hal yang perlu dilakukan instansi adalah memberikan penjelasan pegawai bahwa pekerjaan mereka harus diutamakan.
3. Untuk peningkatan kepuasan kerja, perlunya pihak instansi melakukan kegiatan diluar ruangan agar hubungan antar rekan kerja menjadi lebih erat, sehingga tidak terjadi saling menjatuh didalam instansi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15.
- Ariana, I. G. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Unud*, *7*(10), 5314–5342.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dewi, P. M., & Pristiyono, P. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 48–58.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *JURNAL SAP*, *3*(1), 10–17.
- Gusmarni, G., & Kasmiruddin, K. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Milano Teluk Kuantan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *5*(2), 1–10.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 31–45.

- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalial Dan Sumber daya Manusia*. Bpfe-Yogyakarta.
- Hayati, E., & Faisal, said M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Indriasari, I. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing pengetahuan Pada Auditor. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(2), 146–166.
- Irawan, D. N., Widiانا, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–35.
- Jufrizen, J, Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance Private Islamic Universities In The City Of Medan. *In Proceeding 1st International Conference Of Economic Studi (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Liwun, S. B. B., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 32–40.
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal Komputer Teknologi Informasi Fakultas Ilmu Komputer*, 1(1), 38–45.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

- Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurhayati, A. E. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Atas Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Sanden, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 11–17.
- Puspita, C. D., Sulistyowati, N. W., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 364–381.
- Putra, I. M. P. A., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4857–4886.
- Rizwan, R., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 78–87.
- Safaria, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–17.
- Sari, R. P. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(2), 1–10.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta:

Kencana Prenada Media Group.

Swarjana, I. K. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Andi.

Tarman, M., & Ruski, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 3(2), 79–89.

Tegar, N. (2019). *Manajemen Sdm Dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. RajaGrafindo Persada.