

PENGARUH JOB SATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT ORGANISASI KORPS TARUNA POLTEKIP

Uchox Alvyanus Hutapea^{1*}, Padmono Wibowo²

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Tangerang,
Indonesia

uchoxhutapea74@gmail.com, padmonowibowo@gmail.com

Abstract

Competition and change require organizations to be able to adapt to changes and developments through organizational management. The work done creates a feeling of pleasure, pride and gives responsibility, these are indicators of one's job satisfaction. In achieving organizational goals, organizations with committed members tend to prosper and perform better. the writer is interested in examining the direct effect of job satisfaction on organizational commitment within the scope of the Poltekip academic community by cadets who are actively involved in the Senate, BPT, and Poltar organizations. The method used in this research is to use quantitative research. Based on the results of the research analysis and discussion related to the effect of job satisfaction on organizational commitment in active cadets of the organization it can be concluded that the hypothesis is accepted where there is an influence between variable X, job satisfaction on variable Y, organizational commitment. Variable X has a strong positive relationship to variable Y. Cadets are satisfied with their workload will become more possessive loyalty to the organization, accepting and internalizing its goals and values, and being involved in the organization

Keywords: *Job satisfaction, organizational commitment, organizational management*

Abstract

Persaingan dan perubahan menuntut organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan organisasi. Tugas yang dikerjakan menimbulkan rasa senang, kebanggaan, dan memberikan tanggung-jawab, itulah indikator-indikator *job satisfaction* (kepuasan kerja) seseorang. Dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi dengan anggota yang berkomitmen cenderung makmur dan berkinerja lebih baik. penulis tertarik untuk meneliti pengaruh langsung dari *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* dalam lingkup sivitas akademika Poltekip oleh kalangan taruna yang aktif tergabung dalam organisasi Senat, BPT, dan Poltar. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan terkait pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada Taruna aktif organisasi dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang

mana terdapat pengaruh antara variabel *X*, *job satisfaction* terhadap variabel *Y*, *organizational commitment*. Variabel *X* memiliki hubungan positif yang kuat terhadap variabel *Y*. Taruna yang puas dengan beban tugasnya akan menjadi lebih memiliki loyalitas terhadap organisasinya, menerima dan menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilainya, serta terlibat dalam organisasi tersebut

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Pengelolaan Organisasi.*

1. Pendahuluan

Setiap organisasi memiliki kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Persaingan dan perubahan menuntut organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan organisasi. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi organisasi selama di era saat ini adalah membuat anggotanya terikat secara psikologis dengan organisasinya, sehingga ada rasa mau dan bangga untuk memajukan organisasinya.

Menilik dari kualitas dari pelayanan, menurut Parasuraman et al. (1985), kualitas pada barang lebih mudah untuk digambarkan dan dinilai, dibandingkan dengan kualitas layanan pada perusahaan jasa yang lebih luas maknanya sehingga diperlukan penelitian. Tugas yang dikerjakan menimbulkan rasa senang, kebanggaan, dan memberikan tanggung-jawab, itulah indikator-indikator *job satisfaction* (kepuasan kerja) seseorang. *Job satisfaction* dapat ditinjau dari dua perspektif, dari perspektif anggota, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari perspektif organisasi, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima.

Dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi dengan anggota yang berkomitmen cenderung makmur dan berkinerja lebih baik daripada organisasi yang tidak memiliki (Yuk, 2010). Orang-orang yang berkomitmenlah yang membuat organisasi berhasil (Decenzo dan Robbins, 1999). Pada masa awal, faktor yang mempengaruhi komitmen anggota terletak pada organisasi dengan karakteristik individu, harapan anggota pada organisasi dan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Dengan uraian tersebut secara singkat diasumsikan dengan studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan Meyer dan Allen (1997), karyawan yang berkomitmen adalah orang yang bertahan dengan organisasi melalui suka dan duka, menghadiri pekerjaan secara teratur, bekerja seharian penuh, melindungi aset perusahaan, berbagi tujuan perusahaan, dan lain-lain. Dengan demikian, memiliki tenaga kerja yang berkomitmen akan menjadi keuntungan tambahan bagi organisasi. Meyer dan Allen (1991) mengklasifikasikan komitmen menjadi tiga bentuk (afektif, berkelanjutan, dan normatif). Berdasarkan penelitian

yang diungkapkan oleh Rogers Mwesigwa, Immaculate Tusiime and Bob Ssekiziyivu (2020) yang menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* dengan menempatkan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi menunjukkan korelasi yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi ($R=0,495, p < 0,01$). Dari temuan tersebut penulis tertarik untuk meneliti pengaruh langsung dari *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* dalam lingkup sivitas akademika Poltekip oleh kalangan taruna yang aktif tergabung dalam organisasi Senat, BPT, dan Poltar.

2. Tinjauan Pustaka

Job Satisfaction

Menurut Spector (1997) Kepuasan kerja didefinisikan hanya sebagai seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Thompson dan Phua (2012) telah mencatat bahwa kepuasan kerja bervariasi sejauh mana mereka mengukur perasaan tentang pekerjaan (afektif) atau kognisi tentang pekerjaan (kognitif). Kepuasan kerja berperan sebagai indikator berapa besar semangat dan kemauan anggota dalam menjalankan tugas yang diberikan

Teori Job Satisfaction

Gunlu, E., Aksarayli, M. and Perçin, N.S. (2010) dalam penelitiannya menerangkan Teori Herzberget al. (1959) mendefinisikan "teori kepuasan kerja" yang paling terkenal. Teori dua faktor mereka menunjukkan bahwa karyawan memiliki dua jenis kebutuhan utama, yang terdaftar sebagai kebersihan dan motivasi. Faktor higiene adalah kebutuhan yang mungkin sangat terpuaskan oleh beberapa kondisi tertentu yang disebut faktor higiene (dissatisfier) seperti pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, tunjangan, dll. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori guna memperoleh data dengan skala kepuasan kerja "MSQ" yang diterima dan digunakan secara luas dikembangkan oleh Weiss, Dawis, Inggris, dan Lofquist pada tahun 1967. MSQ adalah skala tipe Likert lima poin di mana responden diminta untuk menyatakan persepsi mereka tentang item yang berbeda. MSQ mengukur kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, dan kepuasan umum. Kuesioner terdiri dari 20 item dengan uraian sebagai berikut:

A. Intrinsic satisfaction

Pada kategori kepuasan intrinsik, itemnya meliputi dimensi aktivitas, kemandirian, variasi, status sosial, nilai moral, keamanan kerja, pelayanan sosial, tanggung jawab, pemanfaatan kemampuan, kreativitas, otoritas, dan prestasi.

B. Extrinsic satisfaction

Dalam kategori kepuasan ekstrinsik, itemnya meliputi dimensi supervisi-hubungan manusia, supervisi-teknis, kebijakan perusahaan, kompensasi, kemajuan karir, dan pengakuan.

C. General satisfaction

Kepuasan umum adalah jumlah dari dimensi kepuasan intrinsik dan ekstrinsik dan dua dimensi tambahan termasuk kondisi kerja dan rekan kerja

Organizational Commitment

Dalam menentukan anggota memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dapat dilihat dari ciri-cirinya, dengan sebagai berikut: adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Menurut Lambert et al.,2007, komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang anggota merasakan loyalitas terhadap organisasinya, menerima dan menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilainya, serta terlibat dalam organisasi tersebut.

Teori Organizational Commitment

Istilah dari "komitmen" mengacu pada kecenderungan para aktivis sosial untuk menghabiskan energi mereka dan mengekspresikan kesetiaan pada sistem sosial atau keterikatan emosional pada bagian organisasi, terlepas dari nilai utilitas dari hubungan ini. Abdul Rasyidet al.,2003). Singkatnya, komitmen organisasi dinilai dari kesetiaan anggota terhadap tujuan organisasi dan pengakuan serta penerimaan nilai-nilainya. Birgit Benkhoff dalam kajian teorinya, meneliti, mengumpulkan bukti, dengan menggunakan pendekatan yang berbeda, tentang homogenitas OCQ (kuesioner komitmen organisasi) dan untuk menunjukkan konsekuensi negatif dari mengabaikan subjek. Di antara hasil komitmen yang diasumsikan secara umum, hanya dua – tidak ada konflik kepentingan dan kepatuhan terhadap perubahan – yang secara signifikan terkait dengan ketiga dimensi dan OCQ secara keseluruhan. Berikut merupakan ketiga aspek yang digunakan tersebut secara bersamaan:

A. Identification

Keanggotaan kelompok membantu mereka untuk mendefinisikan diri mereka sendiri, memberi mereka rasa memiliki dan meningkatkan harga diri mereka.

B. Desire to stay

Pekerja yang tidak puas tidak selalu memiliki alternatif dan mungkin merasa terpaksa untuk tetap tinggal, tetapi tidak mungkin menunjukkan identifikasi atau usaha ekstra, kecuali untuk pembenaran kognitif.

C. Extra effort

Anggota yang menunjukkan upaya diskresioner cenderung puas dengan imbalan, seperti promosi.

Di antara hasil komitmen yang diasumsikan secara umum, hanya dua – tidak ada konflik kepentingan dan kepatuhan terhadap perubahan – yang secara signifikan terkait dengan ketiga dimensi dan OCQ secara keseluruhan. Hasil yang tersisa tidak terkait dengan skor OCQ keseluruhan. Perilaku yang diinginkan umumnya terkait dengan komitmen tampaknya hanya datang dari karyawan yang berniat mengerahkan upaya ekstra.

Hipotesis

Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan hubungan antara *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan uraian diatas penulis mengangkat sebuah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan hipotesisnya, yakni:

H1 : adanya hubungan antara *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*.

H0 : tidak adanya hubungan antara *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*.

3. Metodologi

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan juga memverifikasi dari teori dalam pengujian dengan cara memverifikasi hasil pengujian pada hipotesis-hipotesis untuk mendapatkan jawaban, dari pernyataan yang diperoleh dari teori yang menjadi dasar dalam penelitian. Populasi pada penelitian yang digunakan adalah terhadap seluruh Taruna Poltekip yang tergabung dalam Organisasi secara *random sampling* dengan jumlah 35 taruna. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan secara acak, dan seluruh Taruna Poltekip yang tergabung dalam Organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner, penyusunan kuesioner menggunakan skala likert 5 pilihan jawaban yaitu pada bagian 1: Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Setuju, Sangat

Setuju. Dalam kuesioner tersebut terdapat 36 pernyataan yang berhubungan dengan penelitian, yang terdiri dari 20 pernyataan tentang *job satisfaction* dan 16 pernyataan tentang *organizational commitment*. Selanjutnya data yang diperoleh diolah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: pengujian validitas dan realibilitas instrumen dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan terukur (*valid*) dan dapat dipercaya (*reliable*).

4. Hasil dan Pembahasan

Secara umum, pada bagian ini dipaparkan mengenai hasil yang diperoleh dari setiap tahapan penelitian yang dilakukan. Termasuk dalam bagian ini adalah Pengujian dan Pembahasan Hasil Pengujian penelitian (jika tahapan riset sampai pada kegiatan Implementasi sistem). Pembahasan mesti dikaitkan dengan sejauh mana permasalahan yang diidentifikasi pada awal tulisan telah diselesaikan pada akhir penelitian/kajian, atau sejauh mana permasalahan yang diidentifikasi pada awal tulisan akan dapat diselesaikan dengan konsep yang ditawarkan (untuk artikel Konseptual).

Subjek penelitian yang digunakan adalah terhadap seluruh Taruna Poltekop yang tergabung dalam Organisasi secara *random sampling* dengan jumlah 35 taruna. Variabel penelitian yang digunakan berjumlah dua variabel yaitu variabel X (*job satisfaction*) dan variabel Y (*organizational commitment*). Dari kedua variabel tersebut dilakukan pengolahan dan pengujian data yang telah dikumpulkan. Tujuan dari dilakukannya pengolahan dan pengujian data yaitu untuk mengetahui data yang digunakan layak atau tidak untuk diteliti atau dapat pula disebut *valid* atau tidak *valid*. Dalam pengambilan data juga mencakup beberapa item pernyataan yang selanjutnya data tersebut terkumpul dan dilakukan pengolahan dan pengujian. Berikut pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini:

A. Pengujian Validitas

Uji validitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur yang kita gunakan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian sosial dipakai standar signifikansi sebesar 0,05 atau sebesar 5%. Prosedur pengolahan uji validitas ini dengan membandingkan nilai *significant* masing-masing pernyataan dengan standar signifikansi yaitu data kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software IBM SPSS Statistics 25 untuk pengujian validitas. Terdapat 36 item pernyataan yang diujikan yang terdiri dari 20 pernyataan variabel X (*job satisfaction*) dan 16 pernyataan variabel Y (*organizational commitment*).

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas

"Job Satisfaction"

		Corelations					
Indicator		JUMLA H	Hasil	Indicator	JUMLAH	Hasil	
X1_1	Pearson Correlation	,454"	VALID	X1_11	Pearson Correlation	,723"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,006			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
X1_2	Pearson Correlation	,652"	VALID	X1_12	Pearson Correlation	,557"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,001	
	N	35			N	35	
X1_3	Pearson Correlation	-,513"	VALID	X1_13	Pearson Correlation	,700"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
X1_4	Pearson Correlation	,720"	VALID	X1_14	Pearson Correlation	,666"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
X1_5	Pearson Correlation	,684"	VALID	X1_15	Pearson Correlation	,565"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
X1_6	Pearson Correlation	,615"	VALID	X1_16	Pearson Correlation	,597"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
X1_7	Pearson Correlation	,715"	VALID	X1_17	Pearson Correlation	,720"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
X1_8	Pearson Correlation	-,439"	VALID	X1_18	Pearson Correlation	,686"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,008			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
X1_9	Pearson Correlation	,612"	VALID	X1_19	Pearson Correlation	,649"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
X1_10	Pearson Correlation	,769"	VALID	X1_20	Pearson Correlation	,576"	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35			N	35	
JUMLA H	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)					1	

	N	35
--	---	----

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat pada bagian sig. (2-tailed). Apabila nilai dari data tersebut kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan valid. Uji validitas yang dilakukan pada 20 item pernyataan variabel X, *job satisfaction* dinyatakan secara keseluruhan valid.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Validitas
"Organizational Commitment"

		Corelations					
Indicator		JUMLAH	Hasil	Indicator	JUMLAH	Hasil	
Y1_1	Pearson Correlation	,412'	VALID	Y1_9	Pearson Correlation	,777**	
	Sig. (2-tailed)	,014			Sig. (2-tailed)	,000	VALID
	N	35			N	35	
Y1_2	Pearson Correlation	,422'	VALID	Y1_10	Pearson Correlation	,891**	
	Sig. (2-tailed)	,011			Sig. (2-tailed)	,000	VALID
	N	35			N	35	
Y1_3	Pearson Correlation	,552**	VALID	Y1_11	Pearson Correlation	,826**	
	Sig. (2-tailed)	,001			Sig. (2-tailed)	,000	VALID
	N	35			N	35	
Y1_4	Pearson Correlation	,438**	VALID	Y1_12	Pearson Correlation	,749**	
	Sig. (2-tailed)	,008			Sig. (2-tailed)	,000	VALID
	N	35			N	35	
Y1_5	Pearson Correlation	,602**	VALID	Y1_13	Pearson Correlation	,757**	
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,000	VALID
	N	35			N	35	
Y1_6	Pearson Correlation	,597**	VALID	Y1_14	Pearson Correlation	,791**	
	Sig. (2-tailed)	,000			Sig. (2-tailed)	,000	VALID
	N	35			N	35	
Y1_7	Pearson Correlation	,548**	VALID	Y1_15	Pearson Correlation	,494**	
	Sig. (2-tailed)	,001			Sig. (2-tailed)	,003	VALID
	N	35			N	35	
Y1_8	Pearson Correlation	-,535**	VALID	Y1_16	Pearson Correlation	,482**	
	Sig. (2-tailed)	,001			Sig. (2-tailed)	,003	VALID
	N	35			N	35	
Jumlah	Pearson Correlation				1	VALID	
	Sig. (2-tailed)						

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada pengolahan data variabel Y, *organizational commitment* bahwa keseluruhannya dinyatakan valid.

B. Pengujian Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Uji reliabilitas yang dilakukan adalah uji Cronbach's Alpha dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Hasil tersebut dapat diukur dengan table kriteria reliabilitas sebagai berikut:

No.	Interval	Kriteria
1.	< 0,200	Sangat Rendah
2.	0,200 – 0,399	Rendah
3.	0,400 – 0,599	Cukup
4.	0,600 – 0,799	Tinggi
5.	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	36

C. Uji Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan seluruh Taruna Poltekip yang tergabung dalam Organisasi secara *random sampling* dengan jumlah 35 taruna, dengan presentasi data sebagai berikut:

ORGANISASI					
		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BPT	12	34,28	34,28	34,28
	SENAT	8	22,85	22,85	57,15

	POLTAR	15	42,85	42,85	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

D. Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi yang normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan metode uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* dan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,00825837	
Most Extreme Differences	Absolute	,181	
	Positive	,134	
	Negative	-,181	
Test Statistic		,181	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,180 ^d	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	,172
		Upper Bound	,187

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 25, Uji normalitas diolah 2023

Berdasarkan pengolahan data diatas, penulis menggunakan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,180 yang melampaui diatas nilai 0.05 maka pengujian data tersebut dikatakan terdistribusi dengan normal.

E. Pengujian Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar linearitas yang ada pada variabel X dan Y. Hal ini dapat dilihat dari besaran nilai deviation from

linearity, apabila nilai tersebut lebih dari 0,05 maka dinyatakan linear, dengan table sebagai berikut:

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1111,626	15	74,108	3,337	,007
		Linearity	680,733	1	680,733	30,655	,000
		Deviation from Linearity	430,893	14	30,778	1,386	,250
	Within Groups		421,917	19	22,206		
	Total		1533,543	34			

Berdasarkan data diatas, nilai *deviation from linearity* mendapatkan nilai sebesar 0,671 sehingga data dapat dikatakan linear karena memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05

F. Pengujian Korelasi

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variable X dan Y dalam pengujian hipotesis.

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,666**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Y	Pearson Correlation	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 25, Uji korelasi diolah 2023

Dari hasil tersebut, *pearson correlation* menunjukkan nilai yang diatas 0,5. Dalam bagan korelasi, > 0,5 menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *organizational commitment* memiliki korelasi yang positif kuat

G. Hasil Pengujian Regresi Linear

Pada pengujian ini terdapat tiga tabel yang akan tersaji yaitu tabel model summary, tabel anova dan tabel koefisien yang masing-masing memiliki penjelasan yang berbeda.

Tabel 6.1
Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,427	5,084

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,666 maka berarti nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif lemah anatar variabel X dan Y. Pada bagian R Square menunjukkan nilai sebesar 44% yang berarti variabel X menerangkan variabel Y, sedangkan 56% diterangkan oleh variabel lain

Tabel 6.2
ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680,733	1	680,733	26,341	,000 ^b
	Residual	852,810	33	25,843		
	Total	1533,543	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Pada tabel ini menunjukkan nilai signifikan merupakan nilai pengambilan keputusan. Nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X, *job satisfaction* terhadap variabel Y, *organizational commitment*.

Tabel 6.3
Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,195	12,051		,597	,555
	X	,713	,139	,666	5,132	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan persamaan variabel dependent atau variabel Y dengan rumus sebagai berikut : $Y = A + Bx = 7,195 + 0,713x$.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan terkait pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada Taruna aktif organisasi dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang mana terdapat pengaruh antara variabel X, *job satisfaction* terhadap variabel Y, *organizational commitment*. Variabel X memiliki hubungan positif yang kuat terhadap variabel Y. Sehingga terdapat faktor-faktor lain yang dapat timbul dari kepuasan kerja yang memang berpengaruh terhadap komitmen anggota untuk bertanggung jawab dan bersemangat mengikuti organisasi. Dapat dilihat bahwa taruna yang merasakan kebahagiaan dan manfaat mengikuti organisasi akan memiliki komitmen yang kuat patuh terhadap organisasinya. Hal ini berlaku termasuk pada regulasi agtau AD/ART yang ada dalam organisasi akan mudah dilaksanakan dan dipatuhi ketika organisasi memberikan kesejahteraan yang baik terhadap anggotanya.

Daftar Referensi

- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1–2), 114–131. <https://doi.org/10.1108/00483489710157823>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary*

Hospitality Management, 22(5), 693–717. <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>

- Hidayat, A. S. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION. *Maret*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2516>
- Kurnia, D., Mochamad, I., Mukzam, D., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol (Vol. 44, Issue 1).
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644–656. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.09.001>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (n.d.). *A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research*.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.