



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Zulkarnain Ilyas Idris^a, Sri Meike Jusup^b

^aUniversitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

^bUniversitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

* Corresponding author e-mail: izul.alidris@gmail.com, srimeikejusup@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v13i1.6609

Article history:
Received:
10 Agustus 2023

Accepted:
22 Oktober 2023

Available online:
15 Desember 2023

Keyword:
*Empowerment; job satisfaction;
organizational commitment*

ABSTRACT

The company must empower employees according to their respective abilities, besides that they can pay attention to satisfaction through the provision of fair incentives in accordance with their duties and functions. This study aims to determine the effect of empowerment and job satisfaction on organizational commitment at PT. Nusantara Sakti Gorontalo both partially and simultaneously. The population and sample in this study are employees of PT. Nusantara Sakti with a total of 34 people uses a saturated sampling technique where all samples are used as a population. The analytical method used is multiple regression analysis. The results of the study show that both simultaneously and partially empowerment and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Nusantara Sakti Gorontalo

ABSTRAK

Pihak perusahaan harus memberdayakan karyawan pada kemampuannya masing-masing, disamping itu dapat memperhatikan kepuasan lewat pemberian insentif yang adil sesuai dengan tupoksinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo baik secara parsial dan simultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Sakti dengan jumlah 34 orang menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua sampel dijadikan populasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan baik secara simultan dan parsial pemberdayaan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasioanal pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Pendahuluan

Setiap organisasi dituntut harus memiliki sistem yang terintegrasi dengan baik untuk menjaga eksistensi dalam menghadapi setiap kemajuan zaman. Adanya sistem yang terintegrasi tentunya tidak lepas dari aktivitas kerja sumber daya manusia yang dituntut untuk memiliki profesionalisme dibidangnya. Didalam organisasi perusahaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Strategi dalam organisasi perusahaan untuk bisa bertahan dalam menghadapi arus persaingan global tentunya membutuhkan kompetensi dari para karyawan yang tidak lepas dari komitmen karyawan untuk memajukan organisasi perusahaan. Suatu problematika yang sering muncul dalam organisasi perusahaan tidak lepas dari peran serta karyawan untuk menjaga dan mempertahankan komitmennya agar bisa bersaing dengan organisasi perusahaan yang lainnya. Komitmen dari para karyawan dipandang sebagai pondasi utama dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan jauh dari berbagai permasalahan yang dapat merugikan jalannya roda organisasi.

Komitmen karyawan akan tumbuh seiring dengan perhatian pihak manajemen terhadap pekerjaan karyawan. Salah satu faktor untuk membuat karyawan memiliki komitmen adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan manajemen. Pemberdayaan kepada karyawan adalah bentuk perhatian atasan agar para karyawan merasa dihargai dengan turut ikut andil dalam pengambilan keputusan, sehingga para karyawan akan merasakan kesenangan dan kebahagiaan terhadap pekerjaannya. Selain dari itu juga karyawan akan merasakan bahwa fikiran mereka tidak ditekan sehingga yang timbul dari fikiran karyawan adalah ide-ide dan kreativitas yang dapat membangun organisasi. Fadzilah (Widayanti & Sariyathi, 2016) berpandangan pemberdayaan karyawan begitu penting karena memberikan peluang yang

lebih besar kepada karyawan untuk berusaha mengembangkan berbagai kreativitas, fleksibilitas atas pekerjaan yang diemban. Karyawan yang diberdayakan oleh pihak atasan memiliki sikap untuk senantiasa berkomitmen didalam memajukan organisasi. Ini diperkuat oleh Astuti (Saputra, 2018) bahwa pemberdayaan diartikan dimana pihak manajemen melakukan perencanaan dengan memasukkan karyawan sebagai tujuan dalam hal meningkatkan kontribusi karyawan serta dapat menghasilkan komitmen organisasi.

Kekuatan organisasi dapat dilihat dari kekuatan para karyawan untuk melakukan kontribusi positif bagi keberlangsungan aktivitas organisasi. Maka dari itu pihak manajemen dapat memperhatikan juga tingkat kepuasan dari para karyawan dalam bekerja. Selain pemberdayaan tingkat kepuasan karyawan juga akan memiliki dampak terhadap komitmen mereka dalam bekerja. Setinggi apapun standar pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen jika kepuasan tidak tercipta dikalangan para karyawan maka tidak akan tercipta komitmen dari para karyawan didalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan pada ujungnya karyawan tersebut akan memiliki komitmen dalam menjaga kelangsungan aktivitas organisasi, sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan maka akan membuat para karyawan tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ini mencerminkan kurangnya komitmen untuk membawa organisasi kearah kemajuan. Testa (Puspitawati & Riana, 2014) menjelaskan adanya kepuasan kerja akan memberikan peningkatan komitmen organisasional dan usaha pelayanan yang diberikan. Sedangkan Handoko (Suputra & Sriathi, 2018) menyebutkan kepuasan kerja kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pihak karyawan memiliki pandangan terhadap pekerjaannya yang

memberikan pengaruh positif pada komitmen organisasional.

Setiap organisasi dituntut harus memiliki sistem yang terintegrasi dengan baik untuk menjaga eksistensi dalam menghadapi setiap kemajuan zaman. Adanya sistem yang terintegrasi tentunya tidak lepas dari aktivitas kerja sumber daya manusia yang dituntut untuk memiliki profesionalisme dibidangnya. Didalam organisasi perusahaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Strategi dalam organisasi perusahaan untuk bisa bertahan dalam menghadapi arus persaingan global tentunya membutuhkan kompetensi dari para karyawan yang tidak lepas dari komitmen karyawan untuk memajukan organisasi perusahaan. Suatu problematika yang sering muncul dalam organisasi perusahaan tidak lepas dari peran serta karyawan untuk menjaga dan mempertahankan komitmennya agar bisa bersaing dengan organisasi perusahaan yang lainnya. Komitmen dari para karyawan dipandang sebagai pondasi utama dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan jauh dari berbagai permasalahan yang dapat merugikan jalannya roda organisasi.

Ditengah arus perkembangan zaman dalam menghadapi era modernisasi, organisasi perusahaan harus mampu bersaing secara sehat, maka yang menjadi perhatian utama adalah ancaman dari internal perusahaan dalam hal ini adalah peran karyawan untuk memberikan kualitas terbaik bagi organisasi perusahaan. Organisasi perusahaan akan selalu diperhadapkan ancaman dari luar dengan munculnya perubahan yang cepat terhadap pesaing sehingga mau tidak mau perlunya memperbaiki internalnya terlebih dahulu dengan cara meningkatkan komitmen dari para karyawan untuk bisa memajukan organisasi. Salah satu elemen terpenting dalam menggerakkan roda organisasi perusahaan adalah manusianya dalam hal ini merupakan karyawan yang harus memiliki komitmen tinggi demi mewujudkan visi dan

misi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi adalah mereka yang senantiasa berada didalam perusahaan walaupun organisasi menghadapi berbagai macam tantangan yang cukup berat. Sebagaimana Wibowo (Saputra, 2018) menjelaskan komitmen organisasi merupakan deskripsi bagi setiap karyawan untuk memetakan pribadinya dengan organisasi serta kesediaan dari para karyawan untuk tetap eksis bekerja didalam organisasi.

Komitmen karyawan akan tumbuh seiring dengan perhatian pihak manajemen terhadap pekerjaan karyawan. Salah satu faktor untuk membuat karyawan memiliki komitmen adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan manajemen. Pemberdayaan kepada karyawan adalah bentuk perhatian atasan agar para karyawan merasa dihargai dengan turut ikut andil dalam pengambilan keputusan, sehingga para karyawan akan merasakan kesenangan dan kebahagiaan terhadap pekerjaannya. Selain dari itu juga karyawan akan merasakan bahwa fikiran mereka tidak ditekan sehingga yang timbul dari fikiran karyawan adalah ide-ide dan kreativitas yang dapat membangun organisasi. Fadzilah (Widayanti & Sariyathi, 2016) berpandangan pemberdayaan karyawan begitu penting karena memberikan peluang yang lebih besar kepada karyawan untuk berusaha mengembangkan berbagai kreativitas, fleksibilitas atas pekerjaan yang diemban. Karyawan yang diberdayakan oleh pihak atasan memiliki sikap untuk senantiasa berkomitmen didalam memajukan organisasi. Ini diperkuat oleh Astuti (Saputra, 2018) bahwa pemberdayaan diartikan dimana pihak manajemen melakukan perencanaan dengan memasukkan karyawan sebagai tujuan dalam hal meningkatkan kontribusi karyawan serta dapat menghasilkan komitmen organisasi.

Kekuatan organisasi dapat dilihat dari kekuatan para karyawan untuk melakukan kontribusi positif bagi keberlangsungan aktivitas organisasi. Maka dari itu pihak

manajemen dapat memperhatikan juga tingkat kepuasan dari para karyawan dalam bekerja. Selain pemberdayaan tingkat kepuasan karyawan juga akan memiliki dampak terhadap komitmen mereka dalam bekerja. Setinggi apapun standar pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen jika kepuasan tidak tercipta dikalangan para karyawan maka tidak akan tercipta komitmen dari para karyawan didalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan pada ujungnya karyawan tersebut akan memiliki komitmen dalam menjaga kelangsungan aktivitas organisasi, sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan maka akan membuat para karyawan tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ini mencerminkan kurangnya komitmen untuk membawa organisasi kearah kemajuan. Testa (Puspitawati & Riana, 2014) menjelaskan adanya kepuasan kerja akan memberikan peningkatan komitmen organisasional dan usaha pelayanan yang diberikan. Sedangkan Handoko (Suputra & Sriathi, 2018) menyebutkan kepuasan kerja kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pihak karyawan memiliki pandangan terhadap pekerjaannya yang memberikan pengaruh positif pada komitmen organisasional.

Pentingnya untuk melakukan penelitian pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo untuk melihat dan ingin mengetahui sejauh mana permasalahan mengenai komitmen para karyawan terhadap organisasi yang selama ini kurangnya pihak perusahaan dalam memperhatikan pemberdayaan karyawan yang memiliki kinerja baik, disamping itu untuk melihat komitmen karyawan maka dapat diukur dari seberapa besar kepuasan para karyawan didalam organisasi, karena berdasarkan observasi awal pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo bahwa adanya para karyawan yang kurang memiliki komitmen

terhadap perusahaan, ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang punya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Disamping itu adanya perintah atasan yang tidak direspon oleh beberapa karyawan dengan kata lain kurangnya loyalitas mereka terhadap organisasi. Ini juga diperparah dengan kurangnya ikatan secara emosional terhadap sesama karyawan dan pimpinan. Menurunnya komitmen tersebut terindikasi kurangnya pemberdayaan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dimana karyawan tidak diberikan keleluasaan dalam hal pengambilan keputusan secara pribadi. Pemberdayaan tidak dilakukan oleh atasan lewat dari pekerjaan yang diberikan yang tidak sesuai antara disiplin ilmu dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi dipicu oleh kurangnya kepuasan kerja beberapa karyawan yang dibuktikan dengan rendahnya ketaatan dan kepatuhan atas tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Kepuasan karyawan juga dapat diukur dari prestasi kerja dimana karyawan tidak menampakkan kecakapan dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan organisasi perusahaan.

Kajian Literatur

Pemberdayaan

Menurut Widayanti & Sariyathi, (2016) menjelaskan pemberdayaan merupakan tahapan dari proses individu yang dapat diberdayakan dalam menyelesaikan suatu persoalan atau permasalahan yang terjadi didalam setiap organisasi dan memotivasi para karyawan agar terlibat dalam setiap aktivitas kegiatan melalui pemberian kepercayaan dan kewenangan dalam hal menumbuh-kembangkan rasa tanggung jawab didalam organisasi. Widayanti & Sariyathi (2016) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya meningkatnya pemberdayaan para karyawan akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi

Astuti (Saputra, 2018) Pemberdayaan dapat diartikan bahwa manajemen dalam merencanakan akan melibatkan para karyawan yang bertujuan dalam upaya meningkatkan berbagai kontribusi karyawan dan untuk menghasilkan komitmen organisasi. Hasil penelitian (Pratiwi, 2012) bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang searah dengan komitmen organisasi, hal tersebut mengindikasikan para karyawan yang mempunyai *locus of control internal*, mereka memiliki *impact* yang lebih dominan terhadap tugas yang diemban atau dengan kata lain karyawan yang diberdayakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Kuo *et al* (Setiawan & Piartrini, 2018) menjelaskan pemberdayaan sebagai metode untuk memotivasi dan memberikan peningkatan pengambilan keputusan karyawan pada level bawah untuk menambah pengalaman kerja para karyawan. Suharto (Taufik *et al.*, 2018) pemberdayaan karyawan mengandung arti upaya untuk memberikan peluang kepada karyawan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya berupa pemberian otonomi yang lebih luas. Nursyamsi (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Tjiptono (Suriyani, 2018) menyebutkan bahwa pemberdayaan sebagai usaha dalam memberikan kepercayaan oleh seorang atasan kepada bawahan serta usaha untuk melakukan dorongan kepada mereka agar lebih kreatif. Purnami & Utama, (2019) mengartikan bahwa pemberdayaan sebagai suatu kebebasan yang diberi oleh atasan dalam hal pihak manajemen terhadap para karyawan agar mempunyai rasa tanggung jawab dan wewenang sebagai bentuk pemberian kepercayaan terhadap para karyawan. Saputra (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Setiawan & Piartrini, (2018) menjelaskan

bahwa adanya gejala rendahnya komitmen organisasi dapat menjadi sebuah masalah yang krusial dihadapi oleh organisasi perusahaan dan industri hotel yang diakibatkan oleh rendahnya bentuk pemberdayaan bagi para karyawannya.

Berdasarkan pengertian mengenai pemberdayaan maka dapat ditarik satu kesimpulan bahwa pemberdayaan merupakan suatu usaha dari pihak manajemen dalam memberikan peluang agar karyawan memiliki kebebasan untuk bertindak lewat cara pengambilan keputusan sendiri dan mampu untuk mempertanggungjawabkan segala kepercayaan tersebut untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Mowday (Ilahi *et al.*, 2017) menjelaskan bahwa terdapat fase awal dimana adanya faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan didalam organisasi perusahaan yakni karakteristik individu, harapan para karyawan terhadap organisasi. Terpenuhinya harapan karyawan didalam perusahaan dapat membawa pada kepuasan para karyawan dan pada ujungnya akan menimbulkan komitmen para karyawan didalam organisasi. Pangat (Widiarti & Dewi, 2016) memandang bahwa adanya faktor lain yang dapat menentukan komitmen organisasi, yaitu dengan cara menciptakan kepuasan kerja yang memiliki konsistensi bagi para karyawan. Hasil penelitian (Widiarti & Dewi, 2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Testa (Puspitawati & Riana, 2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja para karyawan memiliki kapabilitas untuk meningkatkan komitmen organisasional dalam usaha layanan yang diberikan. (Puspitawati & Riana, 2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Aryana Mahayasa *et al* (2018) menyebutkan bahwa kepuasan memiliki hubungan yang searah

dengan komitmen organisasional, artinya tingginya kepuasan kerja akan memberikan peningkatan pada komitmen kerja didalam organisasi. Suputra & Sriathi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Davis (Azhar et al., 2020) mengemukakan kepuasan kerja sebagai sekumpulan dari perasaan para karyawan mengenai pekerjaan mereka apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang dijelaskan para ahli diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi secara psikologis dimana individu merasakan senang atau tidak senang dari kuantitas pekerjaan yang harus dicapai.

Komitmen Organisasional

Menurut Muis & Fahmi, (2018) komitmen organisasi merupakan suatu hal yang menjadi ketentuan yang bersama-sama harus disetujui oleh seluruh karyawan tentang suatu pedoman, pelaksanaan sampai pada tujuan yang akan dicapai pada masa yang akan datang. Pandangan Setiyanto & Hidayati (2017) bahwa komitmen organisasi suatu refleksi karyawan yang loyal pada organisasi dan secara kontinyu para anggota organisasi mengekspresikan segala bentuk perhatiannya pada kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Luthans (Jahroni et al., 2021) menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu proses dari para personil organisasi yang turut andil untuk memperhatikan kesejahteraan dan kesuksesan dari sebuah organisasi. Sedangkan Handoko & Rambe (2018) menjelaskan komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis seseorang yang berkorelasi dengan keyakinan, penerimaan dan kepercayaan yang tangguh terhadap tujuan organisasi dibarengi dengan nilai-nilai organisasi.

Bashaw dan Grant (Darmawan, 2016) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi suatu bentuk dari keinginan karyawan atau

pegawai agar tetap mempertahankan jati dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi dan punyai niat dalam melakukan berbagai macam usaha yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan pandangan Meutia et al (2019) bahwa komitmen organisasi sebagai klasifikasi keikutsertaan individu sebagai karyawan yang relatif kuat didalam organisasi, dalam arti lainya karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap berada didalam organisasi dan memiliki ketersediaan waktu untuk bekerja demi pencapaian sasaran organisasi.

Dari pendapat-pendapat para ahli mengenai pengertian komitmen organisasi yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk loyal para personil atau anggota yang secara berkesinambungan tetap mempertahankan dirinya untuk terlibat dalam memperhatikan kesejahteraan dan kemajuan dari organisasi.

Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada angka-angka. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif diartikan suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis suatu data dapat bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan penggambaran dan melakukan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, pembagian kuesioner dan

obeservasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

Variabel Pemberdayaan (X1) merupakan perencanaan manajemen untuk melibatkan karyawan dalam pekerjaan yang diukur dari kemampuan, kepercayaan, kewenangan dan tanggung jawab. Variabel kepuasan kerja (X2) merupakan bentuk senang dan tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan yang diukur dari beberapa dimensi yakni menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasional (Y) merupakan keinginan dari karyawan agar tetap mempertahankan dirinya berada didalam organisasi, yang dapat diukur dari beberapa dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus : $Y=a+b_1x_1+b_2x_2$. Dimana X1 merupakan pemberdayaan, X2 merupakan kepuasan kerja dan Y merupakan komitmen organisasional. Sebelum melakukan uji regresi dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dihitung adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

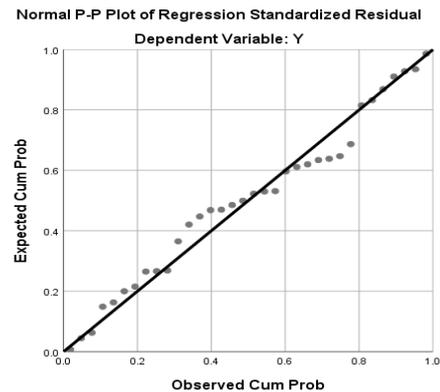
Tabel 1. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	1.000	1.000
X2	1.000	1.000

Sumber : Data diolah, 2023

Uji Normalitas

Untuk menguji dalam model regresi terlebih dahulu melihat data terdistribusi normal. Untuk mengetahui data tersebut terdistribusi normal maka dilakukan pengujian normalitas dengan memperhatikan grafik normal *p-plot*. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode probability plot.



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar 1 uji normalitas dapat dilihat adanya titik-titik berada disekitar dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil uji normalitas data tersebut tidak terdapat adanya gangguan normalitas sehingga data terdistribusi normal.

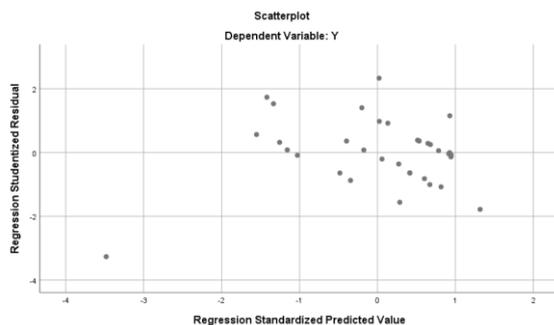
Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas diperlukan ketika variabel independent atau variabel bebas lebih dari satu. Kriteria yang dipakai adalah jika nilai VIF dalam variabel lebih kecil 10 ($VIF < 10$) maka tidak terdapat multikolonieritas.

Tabel 1. Uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari nilai 10 ($VIF < 10$), dimana variabel pemberdayaan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) masing-masing memiliki nilai 1,000 sehingga nilai ini lebih kecil dari 10. Begitupun dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,100 ($tolerance > 0,100$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam model ini tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam melihat terjadinya ketidaksamaan variance dari residual, maka pengujianya dapat menggunakan model grafik scatterplot.



Gambar 2. Uji Heterskedastisitas Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan terjadinya titik yang menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Dalam gambar tersebut titik-titik tidak mengumpul diatas atau dibawah angka 0 saja. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedasitas sehingga model tersebut dinyatakan baik.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), dimana variabel independent terdiri dari variabel pemberdayaan (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasional (Y) pada PT Nusantara Sakti Gorontalo. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.721996	1.494.598	
Pemberdayaan	.423	.093	.513
Kepuasan Kerja	.322	.064	.572

Sumber : Data diolah, 2023

Pada Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,513X_1 + 0,572X_2$$

Dari persamaan model regresi diatas dan merujuk pada Tabel 2 pada kolom standardized coefficients maka nilai koefisien

regresi variabel pemberdayaan (X_1) memiliki nilai sebesar 0,513. Artinya jika pemberdayaan naik satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 51,3 %. Ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Variabel kepuasan kerja (X_2)

memiliki nilai sebesar 0,572. Artinya jika kepuasan kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 57,2 %. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi variabel pemberdayaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Untuk mengetahui kontribusi tersebut maka dapat dilihat dari seberapa besar nilai R Square seperti pada tabel 3

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.577	122.391.406

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,602 atau 60,2 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu pemberdayaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo sebesar 60,2 % sedangkan sisanya sebesar 0,398 atau 39,8 % adalah variabel yang berada diluar dari penelitian tetapi turut mempengaruhi komitmen organisasional.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan melihat tabel 4

Tabel 4. Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.821	.078
Pemberdayaan	4.528	.000
Kepuasan Kerja	5.048	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4 dapat dijelaskan pada tingkat kepercayaan 95 % dan derajat kesalahan 5 % atau nilai $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan (df) = n-k-1 maka diperoleh nilai (df) = 34-3 = 31, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,697$. Merujuk pada Tabel 4 maka dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional
Pada pengujian hipotesis secara parsial variabel pemberdayaan (X1) terhadap

komitmen organisasional (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,528 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,697 ($t_{hitung}=4,528 > t_{tabel}=1,697$) pada taraf signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 ($sig=0,000 < \alpha=0,05$). Dengan demikian variabel pemberdayaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada perusahaan Nusantara Sakti Gorontalo.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pada pengujian hipotesis secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,048 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,697 ($t_{hitung}=5,048 > t_{tabel}=1,697$) pada taraf signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 ($sig=0,000 < \alpha=0,05$). Dengan demikian variabel kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y)

pada perusahaan Nusantara Sakti Gorontalo.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel independen baik variabel pemberdayaan (X1) dan variabel kepuasan (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Ini dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70.308.581.834	2	35.154.290.917	23.468	.000 ^b
Residual	46.436.934.283	31	1.497.965.622		
Total	116.745.516.118	33			

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 maka terlebih dahulu dilakukan penentuan dimana jika nilai probabilitas signifikansi (sig) lebih kecil dari nilai alpha (α) ($sig < \alpha$) maka keputusannya H_0 ditolak, jika nilai ($sig > \alpha$) maka H_0 diterima. Uji F berdasarkan pada tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan (α) 5 % = 0,05 dan derajat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $v_2 = n - k = 34 - 3 = 31$ maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,30$. Dengan demikian nilai $F = 23,468 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,30$ dan pada tingkat signifikan nilai $sig = 0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji F secara simultan dan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Ini mengindikasikan bahwa meningkatnya pemberdayaan bagi para karyawan dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama akan memberikan dampak terhadap peningkatan komitmen organisasional. Pengaruh simultan tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasional akan mengalami peningkatan jika pihak manajemen memperhatikan. Karyawan yang diberdayakan oleh perusahaan dengan sendirinya juga akan melekat dalam diri pribadi mereka akan kepuasan kerja sehingga pada ujungnya dapat meningkatkan komitmen mereka didalam organisasi. Karyawan yang diberdayakan adalah bentuk kepercayaan dari pimpinan bahwa mereka mampu untuk bekerja dengan demikian timbul juga rasa puas bagi karyawan dalam bekerja..

Penelitian ini didukung oleh penelitian Widayanti & Sariyathi, (2016) bahwa secara simultan kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian Yani et al (2016) menyebutkan bahwa pemberdayaan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru di SMK N MAS UBUD.

Pengaruh Parsial Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada uji parsial (uji t) bahwa variabel pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh atasan maka akan meningkatkan komitmen organisasional para karyawan. Para karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan. Dalam hal disiplin keilmuan maka pimpinan juga memberikan pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, sehingga dengan demikian karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mendapatkan tugas dari atasan sekaligus memberdayakan kepada karyawan lewat tugas-tugas yang diberikan, sehingga karyawan merasa lebih leluasa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Seperti apa yang diungkapkan Parwita dkk (Widayanti & Sariyathi, 2016) bahwa dengan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya mereka akan melakukan yang terbaik

Simpulan dan Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas maka

dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini telah didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018) dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pemberdayaan terhadap komitmen organisasional pada karyawan hotel Amanusa Nusa Dua.

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada uji parsial (uji t) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merasakan kesenangan dan mencintai pekerjaannya. Rasa senang dan cinta ini adalah bentuk perhatian pimpinan dalam menjaga keharmonisan antara pimpinan dan para anggota.

Karyawan yang puas tersebut dibuktikan dengan prestasi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan memberikan kualitas baik untuk melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan akan berkomitmen untuk memelihara organisasi tempat mereka bekerja. Pangat (Widiarti & Dewi, 2016) menyebutkan bahwa faktor yang dapat menentukan komitmen organisasi dengan cara menciptakan kepuasan kerja yang tetap dilaksanakan oleh para karyawan atau pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Widiarti & Dewi (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh variabel pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti

Gorontalo. Secara parsial atau sendiri-sendiri pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo begitupun variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

Dalam organisasi PT. Nusantara Sakti Gorontalo agar lebih meningkatkan pemberdayaan para karyawannya, karena dari hasil penelitian pengaruh pemberdayaan memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap komitmen organisasional. Pimpinan lebih meningkatkan kesempatan kepada para karyawan dalam pengambilan keputusan yang sifatnya urgen. Pemberian kewenangan kepada para karyawan dengan meningkatkan kerja sama diantara sesama karyawan dan diantara atasan dan karyawan harus menjadi prioritas sebagai bentuk pemberdayaan kepada karyawan.

Diharapkan kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih luas dengan mencari faktor-faktor lain yang dapat menurunkan komitmen organisasional dan melakukan penelitian pada lokasi yang berbeda yang dapat memberikan hasil kajian dan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Aryana Mahayasa, I. G., Ketut Sintaasih, D., & Surya Putra, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 73–86.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Darmawan, D. (2016). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.
- Jahroni, Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1389–1397.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *JRMB*, 4(1), 119–126.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Nursyamsi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Conference In Business, Accounting, And Management*, 1(1), 405–423.
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam

- Meningkatkan Kinerja. *Jurnal ASET*, 14(1), 41–52.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Saputra, W. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. 7(6), 3201–3229.
- Setiawan, I., & Piartrini, P. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 164191. <http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371568&val=989&title=>
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Suriyani, E. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Haruyan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Al-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 5(1), 120. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v5i1.1338>
- Taufik, H. M., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Produktivitas*, 1(1), 82–89. <http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371568&val=989&title=>
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja terhadap komitmen Organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11), 7022–7049.
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254575.
- Yani, I. M., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). “Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk N 1 Mas Ubud.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.

