

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KERJA SAMA TIM, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT LAMDA UTAMA KONSULT KOTA MADIUN

Nanda Funki Nila Sari¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾,

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email : nandafunki332@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

This research examines the influence of job satisfaction, teamwork, and employee involvement on organizational commitment. The aim of the research is to provide empirical evidence about the influence of job satisfaction, teamwork and employee involvement on organizational commitment at PT Lamda Utama Konsult Madiun City. This type of research uses a quantitative approach. The questionnaire model with 63 employee respondents was distributed via Google Form and processed using SPSS. Based on the results of data analysis and research discussion on employees of PT Lamda Utama Konsult Madiun City, it can be partially concluded that job satisfaction, teamwork and employee involvement have a positive and significant influence on organizational commitment among employees of PT Lamda Utama Konsult Madiun City.

Keywords : Job Satisfaction, Teamwork, Employee Involvement, Organizational Commitment.

Abstrak

Penelitian ini menelaah tentang pengaruh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisas. Tujuan penelitian untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Model kuisioner dengan responden 63 karyawan yang disebar melalui *Google Form* dan diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun dapat ditarik kesimpulan secara parsial kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Keterlibatan Karyawan, Komitmen Organisasi

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi ditentukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memberikan perubahan dan inovasi, menciptakan nilai tambah, meningkatkan efisiensi dalam bisnis dan dapat melancarkan kehidupan organisasi di masa depan. Sumber daya manusia erat kaitannya dengan komitmen organisasi, yang menggambarkan sejauh mana individu terlibat dan mengidentifikasi diri mereka dengan suatu lembaga atau entitas (Yusuf & Syarif, 2017). Saat ini semua perusahaan akan berusaha meningkatkan komitmen karyawannya, tak terkecuali PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Fokus penelitian ini yaitu pada Komitmen karyawan PT Lamda Utama Konsult Madiun. Peneliti tertarik meneliti objek ini karena terdapat fenomena dimana komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun rendah tetapi kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun tersebut terkelola dengan baik. Hal ini diperkuat beberapa bukti sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Observasi Komitmen Organisasi Karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun

Berdasarkan data diatas secara keseluruhan komitmen organisasi karyawan masuk dalam katategori kurang baik (cukup rendah). Hal ini dapat dilihat dari total 63 karyawan terdapat 36 karyawan kurang membanggakan perusahaan kepada orang lain, 39 karyawan kurang niat untuk tetap bekerja dan 38 karyawan kurang peduli terhadap nasib perusahaan kedepannya. Kepuasan karyawan pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun dilihat dari gaji, promosi dan *rewards* sudah terpenuhi dengan baik, artinya kepuasan kerja pada perusahaan ini berjalan baik. Kerja

sama tim cukup tinggi dan telah berjalan dengan benar hal itu terlihat dari realisasi pekerjaan yang sudah mendekati target untuk selesai di bulan Mei. Proses dalam menyelesaikan pekerjaan cepat dikarenakan pembagian tugas karyawan terbagi dengan benar. Hasil observasi tingkat kerja sama tim antar divisi terlihat cukup tinggi dan telah berjalan dengan baik, artinya secara keseluruhan, kombinasi dari semangat, antusiasme, dan konsentrasi yang tinggi ini mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan yang positif dan kuat dalam mendukung produktivitas dan kinerja PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun.

Hasil Penelitian terdahulu menurut Suputra & Sriathi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan peneliti lain menyebutkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Hidayanto & Kurniawa, 2022). Rakhmawati & Darmanto (2014) menyatakan kerja sama tim perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kerja sama tim adalah sikap saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain yang bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan (W Enny, 2019). Komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan karyawan yang terlibat cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Hali, 2019).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas, dukungan, serta motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Potipiroon & Ford (2017) komitmen organisasi merujuk pada sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Indikator komitmen organisasi menurut

(Allen & Meyer, 1990; Laan yaitu komitmen afektif (affective commitment), komitmen kontinyu (continuance commitment), komitmen normatif (normative continuance).

Kepuasan Kerja

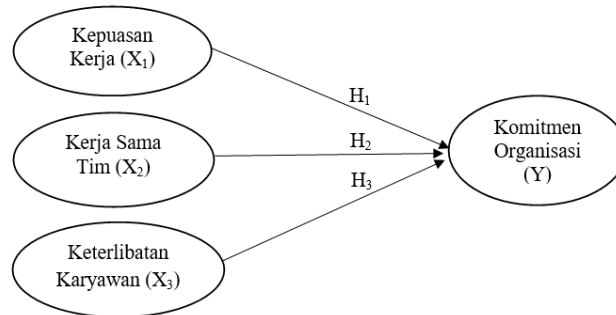
Menurut Dramićanin et al. (2021), kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari kinerja suatu pekerjaan atau pengalaman keseluruhan dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari kinerja suatu pekerjaan atau pengalaman keseluruhan dalam suatu pekerjaan. Indikator kepuasan kerja menurut Dramićanin et al. (2021) yaitu Gaji (*Pay*), Promosi (*Promotion*). Pengawasan (*Supervision*), Tunjangan (*Fringe benefits*), Penghargaan atas hasil kerja (*Contingent rewards*), SOP perusahaan (*Operating procedures*), Rekan kerja (*Co-workers*), Sifat pekerjaan (*Nature of work*), Komunikasi (*Communication*)

Kerjasama Tim

Menurut Taufik et al. (2022), kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. kerja sama tim adalah sikap saling membantu di antara karyawan, baik antar bagian dalam organisasi maupun dengan bagian lainnya, dengan tujuan mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Indikator kerja sama tim menurut (Poernomo, 2006; Rakhmawati & Darmanto, 2014) yaitu Kekompakan dalam tim, Reaksi terhadap tantangan, Kebanggaan dan kesatuan tim, Mengisi anggota lain yang tidak dapat melakukan tugas, Memberikan bantuan kepada yang membutuhkan

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan antusiasme dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Tewal et al., 2017). Keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana seseorang penuh perhatian dan terserap dalam menjalankan tugasnya, serta melibatkan kondisi emosional dan psikologis yang terlibat dalam pekerjaan. Indikator keterlibatan karyawan menurut (Hanaysha, 2016; Schaufeli & Bakker, 2004) adalah Vigor (Semangat), Dedication (Dedikasi), Absorption (Penyerapan).



Gambar 2. Kerangka Konseptual

H₁: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H₂ : Diduga kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H₃ : Diduga keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

B. METODE

Penelitian dilakukan di PT Lamda Utama Konsult yang terletak di Kota Madiun. Pelaksanaan selama 5 bulan mulai bulan Februari-Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Lamda Utama Konsult berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dan diperoleh sampel sejumlah 63. Pengambilan data menggunakan penyebaran kuisioner dan dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai t_{tabel} sebesar 2,001 lebih kecil dibandingkan t_{hitung} sebesar 4,848 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dengan artian nilai signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, maka komitmen organisasinya juga semakin meningkat. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT

Lamda Utama Konsult Kota Madiun menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan indikator seperti gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), tunjangan (*fringe benefits*), penghargaan atas hasil kerja (*contingent rewards*), SOP perusahaan (*operating procedures*), rekan kerja (*co-workers*), sifat pekerjaan (*nature of work*), dan komunikasi (*communication*) dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative continuance*).

Aspek kepuasan penghargaan atas hasil kerja yang diberikan perusahaan lebih mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun dibandingkan dengan aspek yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penghargaan atas hasil kerja yang diberikan perusahaan memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suputra & Sriathi (2018), mengemukakan bahwa kepuasan kerja perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Indikator kepuasan kerja menurut

2. Kerja Sama Tim Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel kerja sama tim (X_2) memiliki nilai t_{tabel} sebesar 2,001 lebih kecil dibandingkan t_{hitung} sebesar 3,031 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004, dengan artian nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menolak H_0 dan menerima H_2 , maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kerja sama tim pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, maka komitmen organisasi pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun juga semakin meningkat. Pengaruh kerja sama tim terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dengan indikator seperti kekompakan dalam tim, reaksi terhadap tantangan, kebanggaan dan kesatuan tim, mengisi anggota lain yang tidak dapat melakukan tugas, dan memberikan

bantuan kepada yang membutuhkan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative continuance*).

Aspek memberikan bantuan kepada yang membutuhkan seperti menjaga efektivitas kerja lebih mempengaruhi tingkat kerja sama tim di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun dibandingkan dengan aspek yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa menjaga efektivitas kerja dengan saling membantu satu sama lain memainkan peran penting dalam membentuk kerja sama tim di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Selain itu aspek lain seperti kekompakan dalam tim, reaksi terhadap tantangan, kebanggaan dan kesatuan tim, mengisi anggota lain yang tidak dapat melakukan tugas juga mendukung terbentuknya kerja sama tim yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rakhmawati & Darmanto (2014), mengemukakan bahwa kerja sama tim perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi.

3. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Variabel keterlibatan karyawan (X_2) memiliki nilai t_{tabel} sebesar 2,001 lebih kecil dibandingkan t_{hitung} sebesar 5,090 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dengan artian nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menolak H_0 dan menerima H_3 , maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Semakin baik keterlibatan karyawan pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, maka komitmen organisasinya semakin meningkat. Berdasarkan hasil survei pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, diketahui bahwa aspek *Dedication* (Dedikasi) yang menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan *Absorption* (Penyerapan) yang mencerminkan bagaimana seseorang larut dalam pekerjaan lebih mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dibandingkan dengan aspek yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan larut dalam pekerjaan memainkan peran penting dalam membentuk

keterlibatan karyawan di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Selain itu aspek lain seperti *Vigor* (Semangat) juga mendukung terbentuknya keterlibatan karyawan yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Hanaysha, 2016), mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Hanaysha, 2016), mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, artinya semakin baik kepuasan kerja semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, artinya semakin baik kerja sama tim semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Variabel keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, artinya semakin baik keterlibatan karyawan semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Dalam penelitian ini pembahasan terbatas pada variabel kepuasan kerja, kerja sama tim, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasi. Selain itu objek penelitian juga terbatas pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun.

E. SARAN

Hasil studi ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini bisa diperluas dengan mempertimbangkan variabel tambahan dan objek penelitian yang berbeda untuk studi selanjutnya. Penelitian lanjutan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih

komprehensif dan rekomendasi yang lebih khusus dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dramićanin, S., Perić, G., & Pavlović, N. (2021). Job satisfaction and organizational commitment of employees in tourism: Serbian Travel agency case. *Strategic Management*, 26(4), 50–64. <https://doi.org/10.5937/straman2104050d>
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7(1), 228–234.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hidayanto, N. R., & Kurniawa, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 731–739.
- Poernomo, E. (2006). Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT JESSLYNK CAKES Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu - Ilmu Ekonomi*, 6(2), 102–108.
- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211–238. <https://doi.org/10.1177/0091026017717241>
- Rakhmawati, D., & Darmanto, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah). *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 83–96.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- 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>

- Taufik, T. R., Hanafi, A., Zunaidah, Z., & Perizade, B. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*, 11(2), 69–81. <https://doi.org/10.33024/jrm.v11i2.5751>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku Organisasi. In CV. *Patra Media Grafindo*.
- W Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UBHARA Manajemen Press*.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.