

The Effect Of Communication, Job Satisfaction And Career Development On Organizational Commitment At PT. Tigaraksa Satria

Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tigaraksa Satria

Denni

S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi
huangdenni@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the effect of communication, job satisfaction and career development on organizational commitment at PT Tigaraksa Satria. Sample used in this research is 69 employees who worked at PT Tigaraksa Satria. Sampling method used is purposive sampling. Organizational commitment is an employee's behavior related to trust and a strong acceptance of the goals and values of the organization, the willingness to strive to achieve the interests of the organization, and the desire to maintain a position as a member of the organization. In this study, analyze communication, job satisfaction, and career development which are thought to affect organizational commitment. This research uses the descriptive analysis method, classical assumption test, multiple linear regression test, partial test (T-test), simultaneous significance test (F-test), and coefficient of determination (R²) using the Statistical Program Of Social Science (SPSS) software version. 26 For Windows. This research adduce that communication, job satisfaction, and career development have a positive and significant effect on organizational commitment. The value of determinant coefficient (R²) indicates that the independent variables, namely communication, job satisfaction, and career development, can explain the organizational commitment of PT Tigaraksa Satria employees amounting to 55,5% while 44,5% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords : *Communication, Job Satisfaction, Career Development, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT Tigaraksa Satria. Sampel penelitian ini adalah 69 orang karyawan yang bekerja pada PT. Tigaraksa Satria. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Dalam penelitian ini, menganalisis tentang komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji parsial (uji-T), uji signifikansi simultan (uji-F) dan koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan bantuan *Software Statistical Program Of Social Science (SPSS) versi 26 For Windows*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien determinan (R²) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat menjelaskan komitmen organisasi PT Tigaraksa Satria sebesar 55,5% sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan karir, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

PT. Tigaraksa Satria adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak di dalam bidang transportasi kargo dan pelayanan logistik yang telah berdiri sejak tahun 1964. Lebih dari 44 tahun PT. Tigaraksa Satria telah berkembang dan melebarkan bisnisnya

mulai dari pelayaran sampai transportasi kargo yang melayani baik karyawan nasional maupun internasional. Perusahaan ini memiliki banyak sumber daya manusia yang membantu membesarkan perusahaan selama bertahun-tahun. Perusahaan membutuhkan berbagai aspek keunggulan dari karyawan yang bekerja pada PT. Tigaraksa Satria.

Perkembangan zaman saat ini, ada berbagai macam aspek keunggulan yang dibutuhkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Perusahaan memerlukan kematangan kekuatan internal dalam rangka menghadapi semua tantangan dan hambatan serta perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan kematangan tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Penilaian sumber daya manusia melalui hasil pekerjaan yang baik, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja secara baik. Komitmen perusahaan memberikan keyakinan dan dukungan serta kesetiaan seseorang terhadap nilai dan target yang ingin dicapai perusahaan. Komitmen perusahaan yang kuat akan membuat karyawan berusaha mencapai tujuan perusahaan, mengembangkan positif serta berusaha melakukan yang terbaik mendukung perusahaan tersebut. Komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah ada bentuk konkret berupa keputusan individu sewaktu memutuskan bergabung dalam organisasi, serta menyampaikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Komitmen tercermin melalui kemauan karyawan selalu berusaha sebagai bagian dari organisasi serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Mencapai komitmen organisasi yang tinggi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi kerja pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi untuk memperbaiki komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan. Komunikasi dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai hasil yang diinginkan. Dengan adanya komitmen organisasi, menjalin komunikasi lebih baik dan lancar sehingga tercipta kerjasama internal untuk bersama-sama mencapai keuntungan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Adanya ketidakpuasan terjadi karena beraneka ragam sebab seperti hasil yang diterima rendah atau kurang sesuai, kondisi kerja kurang baik, hubungan sesama rekan kerja kurang baik, hubungan kurang serasi dengan rekan kerja maupun atasan dan pekerjaan yang kurang sesuai. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap karyawan secara umum terhadap pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah pengembangan karir. Setiap perusahaan memiliki jenjang pengembangan karir yang berbeda. Keanekaragaman ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir diperlukan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan bekerja karyawan dan untuk meningkatkan kecepatan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan. Kesimpulannya bahwa komitmen organisasi dalam suatu pengembangan karir akan mempengaruhi perilaku karyawan dan membentuk kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

PT Tigaraksa Satria beralamat di jalan. Raya Medan Tamora Komplek Pergudangan Mega Trans Center No. 9 Blok H-K Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Alasan penulis melakukan penelitian tentang "Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi", adalah berdasarkan hasil pra-survei dengan melakukan observasi terhadap karyawan pada PT Tigaraksa Satria. Ada indikasi

berhubungan dengan komitmen perusahaan yang kurang jelas, sehingga mempengaruhi faktor komunikasi karyawan, kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawannya.

Dapat dilihat pada tabel 1 Berdasarkan hasil prasurvei PT Tigaraksa Satria bahwa komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir menjadi faktor yang berpengaruh terhadap komitmen PT. Tigaraksa Satria.

Tabel 1. Data Prasurvei

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	Jumlah karyawan	Persentase (%)
Fasilitas kantor	9	13 %
Motivasi	11	16 %
Disiplin kerja	8	12 %
Komunikasi	12	17 %
Kepuasan kerja	14	20 %
Pengembangan karir	15	22 %
Total	69 orang	100%

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data prasurvei permasalahan dan kendala yang dihadapi PT Tigaraksa Satria, peneliti melakukan analisis tiga faktor terbesar yang mempengaruhi komitmen organisasi, untuk melihat kemungkinan adanya pengaruh yang berhubungan antara komunikasi dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, pengembangan karir dengan komitmen organisasi, dan komunikasi, kepuasan kerja, pengembangan karir secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT Tigaraksa Satria.

2. Tinjauan Pustaka

Komunikasi

Faktor pertama pada penelitian ini merupakan variabel komunikasi. Dimana lemahnya komunikasi diduga merupakan penyebab kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Komunikasi adalah faktor penting dalam berbagi korelasi antar pribadi. Semua hambatan komunikasi wajib dihilangkan. Pimpinan harus berperilaku menjadi seseorang yang dapat didekati oleh bawahannya, dan yang menjadi pendengar yang baik. Dalam organisasi komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal diperbolehkan. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. (Handoko, 2017)

Adapun penelitian sebelumnya yaitu Penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang”, menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. (Rahayu et al., 2020).

H1 : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Tigaraksa Satria.

Kepuasan Kerja

Faktor selanjutnya merupakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Penyebab ketidakpuasan kerja akan beraneka ragam seperti akibat yang diterima kurang mencukupi, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang kurang baik dengan rekan ikerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sinkron. Kepuasan kerja diukur menggunakan beban kerja, jabatan, pengawas, idan rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan kelima indikator kepuasan kerja karyawan telah dilaksanakan dengan sempurna dan berkontribusi pada penelitian dengan

judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*”. (Puspitawati & Riana, 2014).

Kepuasan kerja karyawan adalah gambaran perasaan suka dan tidak suka seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi pada hasil kerja yang telah dilakukan, pengakuan atas pekerjaan yang sudah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan kerjasama. Kepuasan kerja cenderung berfokus terhadap kinerja karyawan. (Fattah, 2017).

Kepuasan kerja adalah perilaku awam terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Wibowo, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. (Siagian, 2019). Penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan”, menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan. (Zuraidah, 2018).

H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Tigaraksa Satria.

Pengembangan Karir

Setiap perusahaan akan memiliki pengembangan karir yang tidak selaras. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang pada perusahaan, atau sifat individu yang ada iakan mendeskripsikan perbedaan tadi. Pengembangan karir krusial untuk diciptakan karena merupakan suatu kondisi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan ipada iorganisasi. (Ardana et al., 2013).

Tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Guna mengisi posisi yang sudah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu.
2. Mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer enaga kerja yang merupakan atasan langsung.
3. Untuk menempatkan tenaga kerja yang sudah lulus seleksi sesuai kondisi yang ada, dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.
4. Bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat. (Hamali, 2018).

Penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin)” menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan iterhadap komitmen organisasi. (Widyanti et al., 2020).

H3 : Diduga Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Tigaraksa Satria.

Komitmen Organisasi

Dalam komitmen organisasi tercakup unsur kesetiaan terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, serta melihat terhadap nilai dan tujuan - tujuan perusahaan. Komitmen memiliki fokus yang hampir sama yaitu proses di individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan serta tujuan organisasi. (Widyanti, 2019). Komitmen organisasi adalah Sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga adalah proses mengekspresikan perhatian serta partisipasinya terhadap organisasi. (Sutrisno, 2017).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan kepercayaan, keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan kuat untuk bekerja demi organisasi serta taraf isampai sejauh mana seseorang tetap ingin sebagai anggota organisasi. (Mangkunegara, 2012).

Adapun penyebab yang dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi adalah seperti komunikasi yang kurang baik, kurangnya kepuasan kerja karyawan dan pengembangan karir yang kurang jelas. Penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Santo Fransiskus Di Lampung”, menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Santo Fransiskus Di Lampung. (Suliyem, 2016).

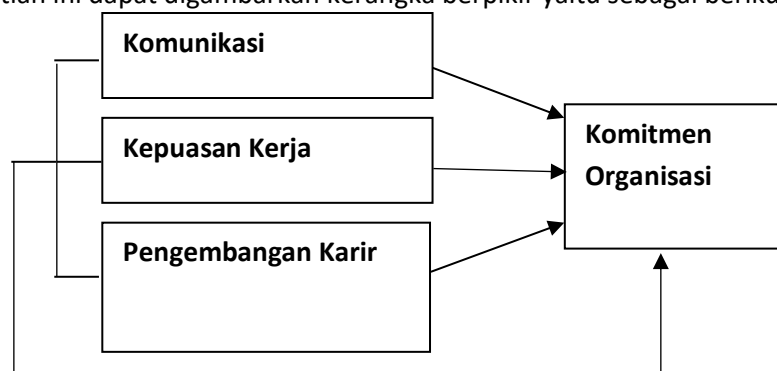
Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Serasi Tunggal Mandiri” menyatakan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri. (Safitri, 2021).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi menyatakan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Simanjuntak, 2020)

H4 : Diduga Komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Tigaraksa Satria.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini dapat digambarkan kerangka berpikir yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tigaraksa Satria yang berjumlah 69 orang. Sampel yang digunakan sebanyak jumlah populasi karyawan PT Tigaraksa Satria yang berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. Total sampling adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Santoso, 2017)

Instrumen yang digunakan penelitian ini yaitu kuesioner atau angket. Pengembangan instrumen penelitian dengan mendesain pernyataan dengan skala likert berdasarkan elemen yang berkaitan dengan variabel dependen dan variabel independen yang ada pada penelitian.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan Uji Normalitas, Multikolineritas, Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, serta Uji Hipotesis (Uji T, Uji F dan Analisa Koefisien Determinasi). Peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26.0.

Pengujian normalitas bertujuan buat menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2016). Uji multikolinieritas bertujuan buat mengetahui apakah model regresi adanya hubungan antar variabel independen atau variabel bebas. (Ghozali, 2016). Uji Heteroskedastisitas bermaksud buat menguji apakah pada imodel iregresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Santoso, 2018).

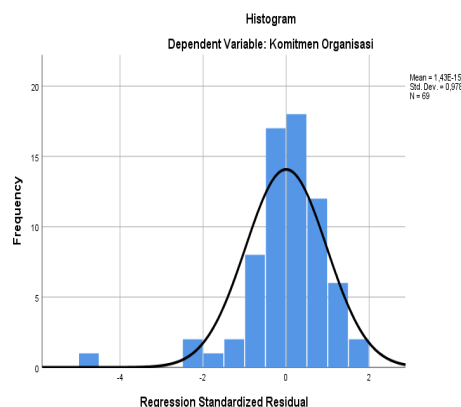
Analisis regresi linier berganda digunakan buat membaca pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. (Priyatno, 2016). Uji secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sedangkan Uji secara simultan (uji F) digunakan buat membaca apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. (Gunawan, 2020). Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk membaca presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Untuk regresi lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. (Priyatno, 2016)

4. Hasil dan Pembahasan

Pada pembahasan penelitian, penulis melakukan teknik analisis menggunakan bantuan program SPSS (*Software Statistical Program Of Social Science*) versi 26.

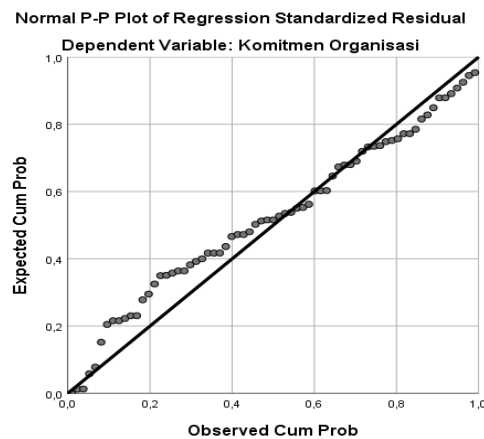
Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat pada gambar 2 Gambar histogram memberikan pola berdistribusi normal sebab memiliki kemiringan yang cenderung berimbang, baik di sisi kiri juga sisi kanan. Gambar menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan layak digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Histogram

Dalam gambar 3 Memperllihatkan bahwa distribusi dari titik-titik variabel menyebar di sekitar garis diagonal, maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian yang ini layak digunakan pada penelitian ini.



Gambar 3. Hasil Probability Plot

Dalam tabel 2 Memerlihatkan bahwa *one-Sample kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan hasil normal.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,39560280
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,065
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		1,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Olah data, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,198 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolineritas

Dapat ditinjau pada tabel 3 bahwa variabel komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* variabel komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki nilai tolerance > 0,1 maka data tersebut itidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

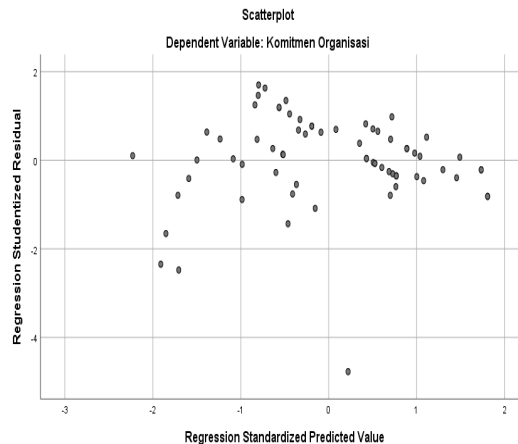
Coefficients ^a				
Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,315	,754		
Komunikasi	3,426	,001	,815	1,227
Kepuasan Kerja	3,279	,002	,912	1,097
Pengembangan Karir	5,662	,000	,889	1,125

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olah data, 2022

Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4 Memperlihatkan titik-titik secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu dengan jelas. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi komitmen organisasi.



Gambar 4. Hasil *Output-Scatterplot*

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4. Dibawah ini

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Sig
(Constant)	-,164	,522	,754
Komunikasi	,274	,080	,001
Kepuasan Kerja	,357	,109	,002
Pengembangan karir	,438	,077	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olah data, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi sebesar $0,001 < 0,05$, variabel kepuasan kerja $0,002 < 0,05$ dan variabel pengembangan karir $0,000 < 0,05$, persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,164 + 0,274(X_1) + 0,357(X_2) + 0,438(X_3) + \varepsilon.$$

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Sig
			•hitung	•tabel
1 (Constant)	-,315			
Komunikasi	3,426	1,996	0,001	0,05
Kepuasan Kerja	3,279	1,996	0,002	0,05
Pengembangan karir	5,662	1,996	0,000	0,05

Sumber : Olah data, 2022

Dari tabel 5 (uji secara parsial), Penjelasan uji t adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y
Diketahui nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,426 > 1,996$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap variabel komitmen organisasi.
2. Pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y
Diketahui nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,279 > 1,996$, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi.
3. Pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y
Diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,662 > 1,996$, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	df	F		Sig	
		hitung	tabel	•hitung	•tabel
Regression	3	29,310	2,74	0,000	0,05
Residual	65				
Total	68				

a. Predictors : (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olah data, 2022

Dari tabel 6 (uji secara simultan atau bersama-sama) dapat diketahui bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 29,310 > F_{tabel} 2,74$, Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Tigaraksa Satria.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,555	,40463

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komunikasi
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olah data, 2022

Berdasarkan tabel 7 Terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,555. Hal ini berarti variabel komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 55,5%.

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini terlihat bahwa aspek komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Tigaraksa Satria. Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 29,310 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,74, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sesuai dengan hipotesis awal dalam penelitian ini. Kontribusi pengaruh (R^2) variabel komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian penulis lain bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi faktor lainnya. Seperti variabel konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai kontribusi sebesar 40,2%. (Lailiyah & Pudiastiono, 2020). Variabel motivasi juga mempengaruhi terhadap komitmen organisasi dengan nilai kontribusi sebesar 54,7%. (Frederica & Hadikusuma, 2020).

Komunikasi adalah korelasi antar manusia yang saling berinteraksi satu sama lain, jika komunikasi antara atasan dan bawahan tersampaikan dengan baik akan terciptalah komitmen bekerja dari karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usaha sendiri (internal) serta yang didukung oleh hal-hal yang berasal luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. (Sinambela, 2016). Disimpulkan bahwa perasaan seseorang bersifat positif akan menumbuhkan semangat bekerja, sedangkan jika bersifat negatif maka akan menurunkan semangat bekerja. Dampak positif dan negatif yang dirasakan karyawan tersebut akan direfleksikan dalam bentuk komitmen organisasi. Semakin besar efek positif kepuasan kerja maka semakin besar pula komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab.

Pengembangan karir sangat penting untuk diperhatikan sebab merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah satu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi. (Ardana et al., 2013). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir akan mensugesti perilaku para karyawan serta membentuk kerjasama antar karyawan buat mencapai tujuan bersama didalam perusahaan. Pengembangan Karir menunjukkan peningkatan status seseorang. Peningkatan ini diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Pengembangan karir berkaitan dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi karir seseorang, tentu akan merasa bangga, setia dan komitmen terhadap organisasi (bertanggung jawab terhadap pekerjaannya).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Komunikasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT Tigaraksa Satria, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT Tigaraksa Satria. Hal ini sesuai dengan hipotesis diawal penelitian, bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Untuk menjaga komitmen organisasi, pihak perusahaan dapat meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka, memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan dan memiliki standar pengembangan jenjang karir yang jelas bagi para karyawannya.

Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada pihak PT Tigaraksa Satria. Sebaiknya pimpinan melakukan komunikasi secara berkala untuk mengetahui keluhan dan pendapat karyawan serta mencari solusi jika terjadi masalah dalam pekerjaan perusahaan. Pimpinan dapat memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan, contohnya melakukan seleksi dan pengawasan, kemudian memberikan gaji, promosi, fasilitas dan lain sebagainya untuk karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan yang terakhir adanya jenjang pengembangan karir untuk karyawan yang berprestasi, memberikan pelatihan

dan promosi untuk mendukung kenaikan jabatan karyawan di perusahaan. Karena dengan adanya kenaikan jabatan akan membuat karyawan memiliki komitmen yang maksimal terhadap perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi, selain itu dapat digunakan sebagai bahan perbandingan penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas variabel dan indikator penelitian lain yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga.

Daftar Pustaka

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, 53(9), 1689–1699.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta:Ematera (Anggota IKAPI). <https://books.google.co.id/books?id=w3pCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Frederica, A., & Hadikusuma, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Karyawan PT Transito Adiman Jati)*. 219–225.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS (New Edition): Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta:Deepublish Publisher.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, H. (2017). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta:BPFE.
- Lailiyah, & Pudiastiono, I. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Go Distro Sablon Kaos Di Sukodadi Lamongan. *JEKMA : Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(4), 329.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Prihanto, H. (2018). *Etika Bisnis & Profesi*. Depok:PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta:Gava Media.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3), 394–409. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.5399>
- Safitri, V. I. (2021). *TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI*.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat Dengan SPSS*. Jakarta:Gramedia.
- Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Multivariat Dengan SPSS*. Yogyakarta:Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta:Bumi Aksara.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyem, M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Santo Fransiskus Di Lampung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1310–1318. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i2.1846>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)* (1st ed.). Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin)*. 6(2), 105–114.
- Zuraidah, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Di Ud. Jati Diri Kabupaten Pamekasan. *Ekomodania*, 1, 192–214.