

Analisis Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Logistik Pelabuhan

Yesica Novrita Devi^{1*}, Ristanti Akseptori², Chairunisa Mutiara Putri³, Fitri Hardiyanti⁴

¹Program Studi D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Email : yesica@ppns.ac.id

²Program Studi D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Email: ristansi@ppns.ac.id

⁴Program Studi D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

fitrihardiyanti@ppns.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Getting skilled human resources is not easy because of the increasingly tight competition, so it requires commitment for the company. In a port logistics company in Surabaya, there was a decrease in the number of employees due to early retirement. In addition, the increase in the number of management work plans caused an unbalanced workload. So that it causes work stress in employees. This study aims to analyze the influence of job characteristics, employee job satisfaction, and organizational culture on organizational commitment in a port logistics company in Surabaya. This study used a multiple linear regression analysis method with the help of SPSS 26. The number of respondents was 81 company employees. The results of this study indicate that job characteristics, job satisfaction, and organizational culture have a positive and significant effect on organizational commitment both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) produced is 0.521, which means that the independent variable explains 52.1% of the variability of organizational commitment, while the remaining 47.9% is influenced by other variables outside this study. So it can be concluded that in this study there is an increase in job characteristics that are in accordance with employee abilities, high job satisfaction, and a supportive organizational culture can increase organizational commitment.

Keywords: *Job Characteristics, Employee Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Commitment*

ABSTRAK

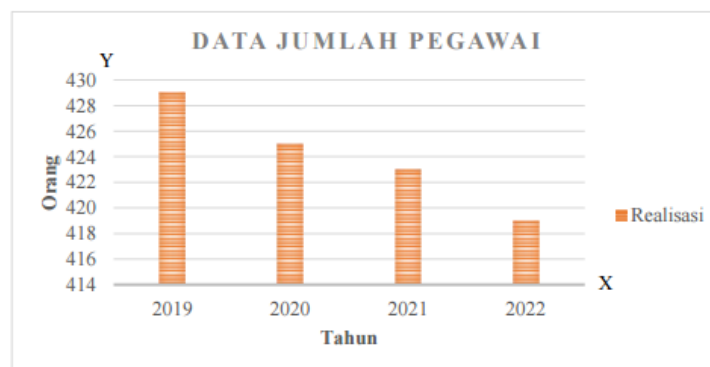
Mendapatkan sumber daya manusia yang terampil tidaklah mudah karena persaingan yang semakin ketat, sehingga diperlukan komitmen bagi perusahaan. Di sebuah perusahaan logistic pelabuhan Surabaya mengalami penurunan jumlah karyawan akibat pension dini. Selain itu, adanya peningkatan jumlah rencana kerja manajemen menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang. Sehingga menyebabkan stress kerja pada karyawan. Adapun penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada

perusahaan logistic Pelabuhan di Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Jumlah responden sebanyak 81 karyawan perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variable bebas menjelaskan 52,1% variabilitas komitmen organisasi, sementara sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini. Terdapat peningkatan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kepuasan kerja yang tinggi, dan budaya organisasi yang mendukung yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Pendahuluan

Mendapatkan sumber daya manusia yang terampil tidaklah mudah karena persaingan yang semakin ketat, sehingga diperlukan komitmen bagi perusahaan [7]. Dengan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama, perusahaan dapat mengoptimalkan kontribusi karyawan, meningkatkan daya saing, dan mencapai tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, investasi dan perhatian yang diberikan pada SDM tidak hanya memengaruhi performa perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga membentuk fondasi yang kokoh untuk komitmen organisasi karyawan. Perusahaan di sektor logistik pelabuhan Surabaya mengalami kondisi yang perlu diperhatikan terkait dengan masalah komitmen, salah satunya adalah menurunnya jumlah karyawan di perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada gambar grafik berikut ini.



Gambar 1. Realisasi Jumlah Pegawai

Sumber : olahan data peneliti (2024)

Pada gambar 1 menjelaskan realisasi jumlah pegawai yang mengalami penurunan dalam keterkaitan penelitian ini dengan komitmen organisasi, karena dengan kondisi yang ada di perusahaan selama periode tahun 2019-2022 terdapat penurunan jumlah karyawan yaitu sebesar 429 menjadi 419 karyawan, berdasarkan laporan manajemen perusahaan tahun 2022 menuliskan bahwa hal ini disebabkan karena ada beberapa pegawai yang telah pensiun dini. Meskipun penurunan karyawan ini relative tidak tinggi, tetapi dari sini bisa dilihat bahwa ketika ada karyawan yang memutuskan untuk pensiun dini itu menunjukkan bahwa pilihan bekerja pada perusahaan tersebut bukan merupakan pilihan yang prioritas sehingga karyawan lebih

memilih untuk melakukan pensiun dini. Hal ini menandakan bahwa perlu adanya cara mempertahankan karyawan dari perusahaan, karena mempertahankan karyawan dan meningkatkan komitmen jauh lebih mudah dan murah dibandingkan harus merekrut karyawan baru. Maka dari itu dibutuhkan analisa pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dari permasalahan diatas.

Steers & Porter menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi salah satunya karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik [6].

Salah satu faktor yang menyebabkan pensiun dini dikarenakan rencana kerja manajemen (RKM) yang meningkat. Karakteristik pekerjaan seperti tingkat tanggung jawab, dan tekanan waktu dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespon peningkatan beban kerja tersebut. Jika karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya karyawan, hal ini dapat berdampak negatif pada tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Pada gambar 2 terkait jumlah rencana kerja manajemen menunjukkan bahwa perusahaan menekankan pentingnya program kerja yang telah direncanakan untuk mewujudkan komitmen organisasi yang kuat.



Gambar 2. Jumlah Rencana Kerja Manajemen

Sumber : Olahan data (2024)

Faktor selanjutnya yang memengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Teori yang dikemukakan oleh Newstorm menyatakan bahwa dengan timbulnya kepuasan dari karyawan akan mengarah kepada peningkatan komitmen organisasi tempat karyawan tersebut bekerja [6]. Secara teoritis kepuasan kerja dapat memainkan peran penting dalam membentuk komitmen kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian [1] dan Posumah et al. (2023) membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Mempertahankan kepuasan kerja yang telah dimiliki karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor pendukungnya seperti beban kerja (pekerjaan itu sendiri) dan pengawasan. Sehingga dapat terus menghasilkan rasa puas akan pekerjaan dan perasaan adil atas perlakuan atasan pada setiap karyawan.

Selain dari faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan, terdapat satu faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi. Meyer dan Allen [2] mengatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi terdiri dari sosialisasi organisasi; budaya organisasi, hubungan kekeluargaan, dan keorganisasian. Schneider, et al., [6] menjelaskan bahwa para individu dengan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu yang tinggi akan memberikan ide-ide baru dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, kesesuaian yang dekat antara individu yang dipilih dengan budaya organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasionalnya, sehingga menciptakan kepuasan kerja dan kecenderungan untuk bertahan.

Sehingga output/goals pada penelitian ini yaitu membuat perusahaan lebih peduli terhadap adanya SDM sebagai faktor yang penting bagi organisasi. Sasaran Organisasi adalah memberikan lebih banyak apresiasi kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan tingkat komitmen organisasional. Oleh karena itu dibuatlah penelitian untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada perusahaan logistic Pelabuhan.

Terdapat gap atas penelitian penelitian sebelumnya dalam hal perbedaan konteks industri. Penelitian sebelumnya [8] menyoroti pentingnya budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam sektor logistik, namun kurang berfokus pada perusahaan pelabuhan. Selain itu terdapat perbedaan dalam aspek regional dan budaya lokal dari subjek penelitian. Penelitian ini menekankan pentingnya budaya lokal dan kondisi kerja yang spesifik dalam membentuk dinamika organisasi dalam hal komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana menggunakan tingkat eksplanasi dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat [4] Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, maka dapat mengukur variabel-variabel tersebut secara objektif dan mengidentifikasi sejauh mana karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan logistic Pelabuhan Surabaya. Dimana untuk subjek penelitian ini merupakan karyawan perusahaan yang berfokus pada layanan logistic Pelabuhan. Sedangkan untuk objek penelitian ini adalah pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengambilan sampling secara tidak acak (Nonprobability Sampling) menggunakan teknik convenience sampling atau

accidental sampling adalah pemilihan sampel berdasarkan kemudahan dalam mencari sampel dengan data yang mudah diperoleh [5] Dari populasi karyawan perusahaan di bidang logistik pelabuhan berjumlah 419 dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan. Sampel pada penelitian ini adalah 81 karyawan perusahaan di bidang logistik pelabuhan. Sample pada penelitian ini dihitung menggunakan slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{419}{1 + 419(0,1)^2}$$

$$n = 81$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Kesalahan (Error Tolerance) (10%)

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan untuk variabel terikat nya adalah komitmen organisasi. Dapat dilihat pada table 1 untuk detail penjelasan dari masing-masing variabel dan definisi operasional variabelnya.

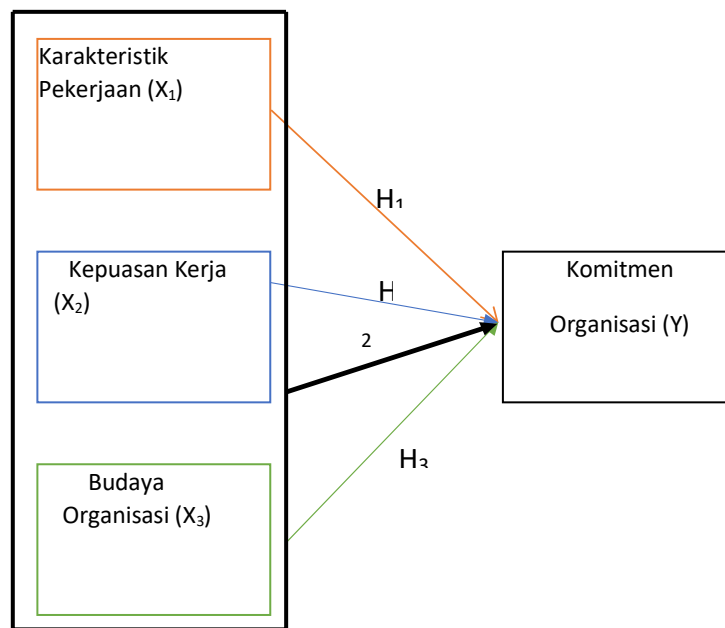
Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi
Karakteristik Pekerjaan (X₁) Karakteristik Pekerjaan adalah keanekaragaman pekerjaan yang memengaruhi pengalaman dan kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.	Keanekaragaman Keterampilan (Skill Variety) (X_{1.1})	1. Mencakup berbagai macam tugas dan kegiatan yang harus dijalankan oleh pekerja dalam lingkup pekerjaannya. 2. Merujuk pada berbagai macam keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya. 3. Mengacu pada seberapa sulit atau kompleks tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut.
	Identitas Tugas (Task Identity) (X_{1.2})	1. Mengukur sejauh mana seorang pekerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sebagai suatu kesatuan yang utuh. 2. Menekankan pada sejauh mana hasil kerja individu dapat dikenali dan berdampak secara langsung terhadap keseluruhan proyek atau produk. 3. Mencakup sejauh mana hasil kinerja individu dapat memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan

Variabel	Indikator	Dimensi
	Arti Tugas (<i>task significance</i>) (X _{1.3})	1. Mengukur sejauh mana pekerjaan individu memiliki dampak positif atau negatif pada kehidupan orang lain. 2. Menyoroti sejauh mana pekerjaan tersebut relevan dalam konteks sosial dan mampu memenuhi kebutuhan atau kepentingan orang lain. 3. Mencakup sejauh mana pekerjaan memiliki dampak jangka panjang yang berkelanjutan terhadap kehidupan orang lain secara keseluruhan.
	Otonomi (<i>autonomy</i>) (X _{1.4})	1. Mengukur sejauh mana pekerja memiliki kebebasan dalam menentukan jadwal kerja mereka sendiri. 2. Mencakup tingkat kemandirian atau ketidakbergantungan individu terhadap bawahan atau rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya. 3. Menilai sejauh mana pekerja memiliki keleluasaan dalam menentukan prosedur atau metode yang mereka gunakan untuk menyelesaikan tugas.
	Umpan Balik (<i>feedback</i>) (X _{1.5})	1. Menilai sejauh mana umpan balik diberikan dengan cepat setelah pelaksanaan kegiatan atau tugas. 2. Mengacu pada sejauh mana umpan balik disajikan dengan jelas dan mudah dipahami. 3. Menekankan pada keterkaitan umpan balik dengan tujuan pekerjaan dan kriteria kinerja yang telah ditetapkan.
Kepuasan Kerja (X₂)	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>) (X _{2.1})	1. Mencakup sejauh mana keterampilan dan keahlian individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan. 2. Menilai sejauh mana pekerjaan menantang dan memberikan stimulasi yang memotivasi individu. 3. Mencakup persepsi individu terhadap sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan memiliki dampak dan signifikansi.
	Atasan (<i>Supervision</i>) (X _{2.2})	1. Mencakup sejauh mana atasan memberikan dukungan emosional dan profesional kepada bawahannya. 2. Menilai sejauh mana atasan mampu berkomunikasi secara jelas, terbuka, dan transparan. 3. Mencakup kemampuan atasan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif terkait kinerja bawahan.

Variabel	Indikator	Dimensi
Kepuasan Kerja adalah perasaan positif/puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.	Teman Sekerja (Workers) (X_{2.3})	1. Menilai sejauh mana karyawan dapat bekerja sama dan terlibat dalam kerja tim. 2. Mencakup tingkat dukungan sosial yang diberikan dan diterima antar-karyawan. 3. Menilai sejauh mana karyawan merasakan keadilan dan kepercayaan dalam interaksi dengan rekan kerja.
	Promosi (Promotion) (X_{2.4})	1. Menilai sejauh mana informasi terkait proses promosi dan kriteria penilaian karier tersedia dan dapat diakses dengan jelas oleh karyawan. 2. Mencakup sejauh mana perusahaan menyediakan peluang pengembangan karier bagi karyawan. 3. Menilai sejauh mana proses pengambilan keputusan promosi dianggap adil dan objektif oleh karyawan.
	Gaji/Upah (Pay) (X_{2.5})	1. Menilai sejauh mana karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima adil dan setara dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. 2. Mencakup sejauh mana perusahaan memberikan kenaikan gaji secara konsisten seiring berjalannya waktu, baik berdasarkan kinerja individu maupun perubahan dalam tanggung jawab pekerjaan. 3. Menilai sejauh mana gaji yang diterima karyawan memungkinkan mereka untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
Budaya Organisasi (X₃) AKHLAK BUMN Budaya Organisasi adalah norma/pedoman yang diterapkan oleh seluruh karyawan perusahaan.	Amanah (X_{3.1})	1. Memenuhi janji dan komitmen 2. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan 3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
	Kompeten (X_{3.2})	1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. 2. Membantu orang lain belajar. 3. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.
	Harmonis (X_{3.3})	1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. 2. Suka menolong orang lain. 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Kerangka berpikir



Gambar 3. Kerangka berpikir

Adapun penjelasan dari keterangan kerangka berpikir pada Gambar 3 sebagai berikut:

H₁= Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H₂= Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H₃= Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H₄= Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya pengujian hipotesis dengan uji t, uji F, lalu dilakukan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan koefisien korelasi (R).

Hasil dan Pembahasan

Gambaran subjek penelitian

Perusahaan Logistik pelabuhan ini menyediakan berbagai layanan yaitu *Terminal Service Agreement* (dokumen kontrak dari perusahaan logistik pelabuhan Surabaya kepada Perusahaan Pelayaran sebagai komitmen dan standar layanan bongkar muat di dermaga perusahaan logistic pelabuhan Surabaya), Layanan Dermaga (layanan kegiatan pemuatan petikemas dari yard menuju dermaga hingga dimuat di atas kapal

dan pekerjaan membongkar petikemas dari atas dek atau dalam palka kapal ke atas chassis atau tongkang), Layanan Lapangan Penumpukan (layanan yang memindahkan barang dari tempat penumpukan di gudang atau lapangan penumpukan, dan menyerahkannya sampai tersusun di atas kendaraan di pintu gudang atau lapangan penumpukan. Adapun layanan pengiriman angkutan laut dengan volume yang sedikit. Layanan ini menggabungkan banyak barang kiriman dari berbagai pengirim lainnya yang dimuat dalam satu container), Layanan Container Freight Station (menyediakan penerimaan barang, pengeluaran barang, penumpukan barang, perubahan status shipping, dan pemeriksaan bea cukai).

Analisis Pembahasan

Dalam penelitian ini, pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) diukur menggunakan tiga variabel independen, yaitu karakteristik pekerjaan (X_1), kepuasan kerja karyawan (X_2) dan budaya organisasi (X_3), dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Ket.
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	2,366	1,991	0,020	Berpengaruh
Kepuasan Kerja Karyawan (X_2)	2,031	1,991	0,046	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X_3)	2,297	1,991	0,024	Berpengaruh
Df = n-k-1 = 81-3-1 = 77. t-tabel = 1,991				

Sumber: Data Diolah, 2024

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi (H1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 2,366, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991. Nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,233 pada hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil ini merujuk pada Teori Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Model*) oleh Hackman dan Oldham (1976). [9] mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan melibatkan identifikasi ciri-ciri tugas tertentu, bagaimana ciri-ciri tersebut digabungkan untuk menciptakan pekerjaan dengan karakteristik yang berbeda, serta bagaimana hal ini berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator keanekaragaman keterampilan dengan kode X1.1.1a yang menyatakan bahwa "Saya merasa harus menangani berbagai

macam tugas dan kegiatan dalam lingkup pekerjaan saya," mendapatkan skor tertinggi sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di perusahaan logistik pelabuhan Surabaya merasa bahwa pekerjaan mereka mencakup berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang beragam. Kondisi ini membuktikan bahwa, di mana, sebagai salah satu pusat pengelolaan dan distribusi logistik pelabuhan terbesar di Indonesia, mengharuskan karyawan untuk memiliki keterampilan multitasking dan fleksibilitas tinggi dalam menghadapi dinamika operasional yang kompleks dan cepat berubah.

Dimensi Keanekaragaman Keterampilan dalam penelitian ini menegaskan bahwa pekerjaan di perusahaan logistik pelabuhan memerlukan kemampuan multitasking. Hal ini sangat relevan dalam konteks industri logistik yang membutuhkan efisiensi tinggi, terutama dalam menangani distribusi barang secara cepat dan tepat waktu. Menurut [9], dimensi tersebut membantu meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi, dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Tuntutan multitasking di industri logistik menciptakan pekerjaan yang secara intrinsik bermakna bagi karyawan. Kondisi ini sesuai dengan studi [10] yang menemukan bahwa pekerjaan dengan variasi keterampilan yang tinggi sering kali menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (H2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,031, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,991. Nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,135 dalam hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kesimpulannya, kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Schaffer, kepuasan kerja dapat diukur melalui penghargaan yang diterima oleh pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpenuhi. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, semakin puas pegawai tersebut [9] menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh perbedaan antara ganjaran yang diterima dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan kode $X_{2.1.3a}$ yang menyatakan "Saya puas bahwa pekerjaan yang saya lakukan memiliki dampak dan signifikansi," diperoleh skor rata-rata sebesar 4,32. Kepuasan ini mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak hanya sekedar rutinitas, tetapi juga memiliki arti penting yang mempengaruhi keseluruhan operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan memberikan dampak yang nyata bagi perusahaan serta pihak-pihak terkait.

Kepuasan kerja yang tinggi, terutama pada aspek pekerjaan itu sendiri, menciptakan keterlibatan emosional yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi. Dalam industri logistik yang kompleks, rasa puas terhadap peran pekerjaan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga komitmen karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Ini penting dalam memastikan stabilitas tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (H3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari budaya organisasi (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil uji menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,297, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,991. Nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,202 dalam hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kesimpulannya, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Terdapat hasil kuesioner dengan kode $X_{3.1.2a}$ pada indikator amanah, responden memberikan penilaian sangat tinggi dengan rata-rata skor 4,59 terhadap pernyataan "Saya bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang saya lakukan." Skor ini mencerminkan bahwa karyawan di perusahaan logistik pelabuhan Surabaya merasa sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sendiri, termasuk dalam pengambilan keputusan dan tindakan.

Budaya organisasi sering diidentifikasi sebagai elemen fundamental yang membentuk perilaku karyawan dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Menurut [9], budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Komponen-komponen budaya, seperti kepercayaan, nilai-nilai, dan norma, menjadi pedoman perilaku karyawan. Dalam konteks ini, indikator *amanah* dengan skor rata-rata 4,59 menunjukkan bahwa tanggung jawab personal, kepercayaan, dan kepatuhan terhadap norma kerja di perusahaan logistik pelabuhan memainkan peran penting dalam membangun budaya yang kuat. Temuan ini konsisten dengan teori budaya organisasi oleh [12], yang menekankan bahwa budaya mempengaruhi perilaku karyawan melalui nilai-nilai inti yang diterima bersama.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan, Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi (H4)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari karakteristik pekerjaan (X_1), kepuasan kerja karyawan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,012, lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,114. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,521 menunjukkan bahwa variabel-

variabel tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesimpulannya, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Karakteristik pekerjaan berfokus pada desain pekerjaan, termasuk keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, dan otonomi. Dimensi ini penting karena pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen karyawan. Seperti yang dijelaskan dalam *Job Characteristics Model* oleh [10], pekerjaan yang kaya akan tantangan dan variasi keterampilan meningkatkan keterlibatan karyawan dan rasa tanggung jawab, yang mendukung pengembangan komitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebagai contoh, indikator yang menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki dampak positif bagi perusahaan, seperti yang ditemukan dalam hasil kuesioner, menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen pada organisasi mereka. Kepuasan kerja ini juga sesuai dengan teori motivasi Herzberg (*Two-Factor Theory*), yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor motivator seperti pengakuan dan rasa pencapaian memiliki dampak langsung terhadap komitmen karyawan. Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Organisasi dengan budaya yang kuat, yang mengedepankan nilai-nilai seperti tanggung jawab, integritas, dan transparansi, akan lebih mampu membangun komitmen jangka panjang dari karyawan. Karyawan yang bekerja dalam budaya yang mendukung kepercayaan dan kolaborasi lebih mungkin untuk merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan berusaha mencapai tujuan tersebut. Hal ini sesuai dengan pandangan Schein (1985) yang mengatakan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku, norma, dan nilai yang mendasari komitmen karyawan terhadap organisasi [12].

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis, kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik pekerjaan yang ada di perusahaan logistik pelabuhan di Surabaya memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan. Organisasi harus merancang pekerjaan yang menantang dan bervariasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi.
2. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Program yang meningkatkan kepuasan kerja, seperti

pengakuan atas kontribusi karyawan dan memberikan pekerjaan yang bermakna, dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

3. Memperkuat budaya organisasi menjadikan sebagai faktor pendukung komitmen karyawan yang lebih baik. Budaya yang mendukung tanggung jawab, integritas, dan kerja sama harus dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi.
4. Karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan logistik pelabuhan Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, peneliti mengusulkan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi perusahaan logistik pelabuhan Surabaya. Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Perusahaan logistik pelabuhan di Surabaya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, hal ini dapat dicapai dengan memastikan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta mendorong kolaborasi dan kerja tim. Memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif adalah langkah penting, perusahaan harus memastikan bahwa gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan sesuai dengan standar industri dan mencerminkan kontribusi karyawan. Menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan kerja, program pelatihan dan pengembangan, serta jalur karier yang transparan, akan membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang. Menciptakan budaya penghargaan dan pengakuan juga sangat penting, mengakui pencapaian dan kontribusi karyawan, baik melalui penghargaan formal maupun pujian sehari-hari, dapat meningkatkan rasa puas dan termotivasi. Perusahaan juga perlu memastikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan fasilitas kesehatan, program kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang aman juga berkontribusi pada kepuasan kerja.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti. Selain karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, pertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan kerja-hidup, dan pengembangan karir untuk melihat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

Ucapan terima kasih

Syukur Alhamdulillah kami ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT, penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik, serta ucapan terima kasih kepada para tim peneliti yang sudah bekerjasama dalam proses penyusunan artikel penelitian ini.

Referensi

- [1] E. and Ie, M. (2020) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan," *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), pp. 75–84.
- [2] Idrus, A. (2022) "Komitmen Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dosen." Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- [3] Indrasari, M. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- [4] Juliandi, Z., Irfan and Manurung (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- [5] Rohman, M. *et al.* (2023) *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penamuda Media.
- [6] Yusuf, R.M. and Syarif, D. (2017) *Komitmen Organisasi : Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- [7] Zusrony, E. (2021) *Kinerja Karyawan Bank Syariah Ditinjau Dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi*. Semarang: Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- [8] Ucek, Mateja and Mlaker Kač, Sonja. (2020). Organizational culture in logistics companies and its impact on employee satisfaction. *JO - Management*.
- [9] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson Education.
- [10] Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- [11] Schaffer, R. H. (1953). *Job satisfaction as related to need satisfaction in work*. New York: McGraw-Hill.
- [12] Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.