

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. X di Kota Medan

The Effect of Job Satisfaction on Employees' Organizational Commitment at PT. X in Medan City

Katrin Lydia Sitepu*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 30 Juli 2026; Direview: 07 Agustus 2026; Diaccept: 13 Agustus 2026; Dipublish: 15 Agustus 2026

*Corresponding author: katrinlydiasitepu@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penentu keberlangsungan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, termasuk pada sektor perkebunan yang menghadapi tantangan retensi tenaga kerja. Riset ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X di Kota Medan. Riset menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 56 karyawan sebagai populasi riset. Data dikumpulkan menggunakan skala Kepuasan Kerja (29 aitem) dan skala Komitmen Organisasi (20 aitem) model Likert, kemudian dianalisis dengan teknik regresi linear sederhana. Hasil uji reliabilitas menunjukkan kedua instrumen reliabel ($\alpha=0,872$ dan $\alpha=0,984$). Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y=45,202+0,233X$ dengan koefisien korelasi $r=0,143$ dan koefisien determinasi $R^2=0,020$ ($F=1,122$; $p=0,294$), yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada sampel riset ini. Uji asumsi turut menunjukkan pelanggaran normalitas dan linearitas, salah satunya berkaitan dengan pola respons yang relatif homogen pada sebagian responden. Temuan ini berbeda dengan sejumlah riset terdahulu yang menemukan hubungan positif signifikan antara kedua variabel, sehingga dibahas kemungkinan faktor rentang skor yang terbatas (*ceiling effect*) dan karakteristik sampel sebagai penjelasan alternatif.

Kata Kunci: Karyawan Perkebunan; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi.

Abstract

Organizational commitment is a key determinant of sustained employee performance, particularly in the plantation sector, which faces persistent workforce retention challenges. This study examined the effect of job satisfaction on organizational commitment among employees of PT. X in Medan City. A quantitative approach with total sampling was applied to 56 employees as the study population. Data were collected using a 29-item Job Satisfaction scale and a 20-item Organizational Commitment scale, both based on a four-point Likert model, and analyzed using simple linear regression. Reliability testing indicated both instruments were reliable ($\alpha=0.872$ and $\alpha=0.984$). The regression equation obtained was $Y=45.202+0.233X$, with a correlation coefficient of $r=0.143$ and a coefficient of determination of $R^2=0.020$ ($F=1.122$; $p=0.294$), indicating that job satisfaction did not significantly predict organizational commitment within this sample. Assumption tests further revealed violations of normality and linearity, partly related to a relatively homogeneous response pattern among a subset of respondents. This finding diverges from several prior studies reporting a significant positive relationship between the two variables; restricted score range (*ceiling effect*) and sample characteristics are discussed as alternative explanations

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Plantation Employees.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v7i3.1094>

Rekomendasi mensitasi :

Sitepu, K. L. (2026), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. X di Kota Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 7 (3): 218-226.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah penggerak utama bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan. PT. X ialah salah satu perusahaan perkebunan yang berlokasi di Kota Medan dan mempekerjakan puluhan karyawan pada berbagai lini kerja, baik di bidang produksi maupun administrasi. Keberlangsungan operasional perusahaan semacam ini sangat bergantung pada seberapa besar karyawan bersedia mencurahkan tenaga, waktu, dan loyalitasnya bagi kemajuan organisasi, yang dalam kajian psikologi industri dan organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi.

Industri perkebunan di Indonesia, termasuk perkebunan kelapa sawit, dikenal menghadapi tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Situkkir, Purwandari, dan Kurniawati (2024) dalam risetnya pada karyawan panen perkebunan kelapa sawit menemukan bahwasanya niat berpindah kerja (*turnover intention*) erat kaitannya dengan sejumlah kondisi kerja yang juga menjadi determinan kepuasan dan komitmen karyawan, seperti beban kerja, sistem pengupahan, serta hubungan dengan atasan maupun rekan kerja. Temuan tersebut menegaskan bahwasanya persoalan retensi dan loyalitas karyawan bukan hal yang dapat diabaikan begitu saja oleh perusahaan perkebunan, termasuk PT. X, mengingat kehilangan karyawan yang telah berpengalaman akan menimbulkan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang yang tidak sedikit.

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai suatu keadaan psikologis yang menggambarkan keterikatan karyawan

terhadap organisasi tempatnya bekerja. Allen dan Meyer (1990) menguraikan komitmen organisasi ke dalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif yang berkaitan dengan keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi, komitmen kontinuans yang berkaitan dengan pertimbangan untung-rugi apabila karyawan meninggalkan organisasi, serta komitmen normatif yang berkaitan dengan perasaan wajib atau tanggung jawab moral guna tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kesetiaan, tanggung jawab, dan kesediaan bekerja melampaui tuntutan formal pekerjaannya, sementara karyawan dengan komitmen rendah lebih rentan menunjukkan perilaku menghindar, seperti tingkat kehadiran yang rendah, keterlambatan, maupun keinginan guna berpindah kerja. Kondisi ini pada gilirannya berdampak pada biaya operasional perusahaan, baik dalam bentuk rekrutmen ulang maupun penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari karakteristik personal seperti usia dan masa kerja, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik struktural organisasi, hingga pengalaman kerja dan dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasinya. Di antara berbagai faktor tersebut, kepuasan kerja secara konsisten disebut sebagai salah satu faktor personal yang membentuk komitmen awal karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja ialah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari perasaan senang atau tidak senang atas

berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Locke (1969) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja pada dasarnya ialah hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang melibatkan aspek afektif, kognitif, dan perilaku sekaligus, sehingga tidak dapat direduksi hanya pada satu dimensi semata.

Secara lebih spesifik, kepuasan kerja dapat diuraikan ke dalam lima aspek, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Robbins, dalam Badriyah, 2015; Wibowo, 2015). Karyawan yang menilai pekerjaannya menantang secara wajar, memperoleh imbalan yang dirasakan adil, bekerja pada kondisi lingkungan yang nyaman, memiliki hubungan yang baik dengan rekan maupun atasan, serta merasa pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya, cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif. Secara teoretis, sikap positif tersebut diasumsikan akan berkembang menjadi keterikatan psikologis yang lebih dalam terhadap organisasi, sehingga kepuasan kerja dipandang sebagai anteseden penting bagi terbentuknya komitmen organisasi.

Keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah banyak diuji pada berbagai konteks organisasi dan secara konsisten menunjukkan arah hubungan yang positif. Pada anggota Kepolisian Resor Pekalongan, Aprilia dan Oktaviansyah (2025) menemukan hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi ($r=0,507$) dengan kontribusi sebesar 25,7 persen. Hasil serupa diperoleh Tampubolon (2024) pada karyawan PT PLN Sidikalang ($r=0,637$; kontribusi 40,6 persen), Atrizka,

Andriki, Melisa, dan Natasya (2021) pada karyawan perusahaan swasta, Ramanto dan Sitio (2022) pada karyawan PT. Carefastindo, Indrianingsih dan Yunianto (2022), Novita, Sunuharjo, dan Ruhana (2016) pada karyawan telekomunikasi, Ramadhani dan Khoirunnisa (2018) pada polisi wanita, Haris (2017) pada karyawan asuransi, serta Ariana dan Mujiati (2018). Konsistensi temuan tersebut memperkuat asumsi teoretis bahwasanya kepuasan kerja ialah salah satu prediktor penting bagi komitmen organisasi karyawan pada berbagai jenis organisasi.

Meski demikian, sebagian besar riset terdahulu menggunakan desain korelasional yang hanya menguji ada tidaknya hubungan antara kedua variabel, tanpa secara khusus menguji besaran pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya melalui model regresi. Selain itu, riset pada konteks perusahaan perkebunan berskala menengah dengan populasi karyawan yang relatif terbatas masih jarang dilakukan, padahal karakteristik kerja pada sektor ini, yang melibatkan kombinasi pekerjaan lapangan dan administratif dengan pola relasi kerja yang cenderung lebih personal antara pimpinan dan karyawan, berpotensi menghasilkan dinamika kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berbeda dibandingkan sektor jasa maupun instansi berskala besar yang banyak diteliti sebelumnya. Kesenjangan inilah yang mendasari pentingnya riset ini dilakukan pada PT. X dengan menggunakan pendekatan regresi, bukan sekadar korelasi, sehingga dapat diketahui secara lebih spesifik apakah dan seberapa besar kepuasan kerja memprediksi komitmen organisasi karyawan pada konteks tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam riset ini ialah apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X di Kota Medan. Riset ini bertujuan guna mengetahui dan membuktikan pengaruh tersebut secara empiris. Hipotesis yang diajukan ialah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula komitmen organisasinya. Hasil riset ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoretis bagi kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait dinamika kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada sektor perkebunan, serta memberikan masukan praktis bagi manajemen PT. X dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan.

METODE RISET

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi guna menguji pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas terhadap Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat. Riset dilakukan pada karyawan PT. X Kota Medan. Populasi riset ini ialah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 56 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel riset melalui teknik total sampling (Sugiyono, 2011), sehingga sampel riset berjumlah 56 orang.

Komitmen Organisasi dalam riset ini didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan keterikatan afektif, kesediaan mempertahankan keanggotaan atas dasar pertimbangan untung-rugi, serta perasaan kewajiban moral karyawan terhadap perusahaan (Allen & Meyer, 1990). Variabel ini diukur menggunakan skala Komitmen Organisasi menurut Allen dan Mayer (1990) (komitmen afektif, kontinuans, dan normative) yang terdiri atas 20 aitem dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari lima aspek, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Robbins, dalam Badriyah, 2015). Variabel ini diukur menggunakan skala Kepuasan Kerja yang terdiri atas 29 aitem model Likert dengan format jawaban yang sama. Pada aitem *favourable*, jawaban Sangat Setuju diberi skor 4 hingga Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, sedangkan pada aitem *unfavourable* penilaian dilakukan sebaliknya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner cetak secara langsung kepada seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden riset, setelah sebelumnya memperoleh izin riset dari pihak manajemen PT. X. Kedua instrumen yang digunakan ialah adaptasi dari instrumen riset terdahulu yang telah digunakan pada konteks organisasi lain, sehingga verifikasi validitas isi terhadap kisi-kisi aitem tetap disarankan pada riset berikutnya. Uji reliabilitas kedua

instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach.

Dilakukan pula uji asumsi berupa uji normalitas sebaran residual dengan teknik Shapiro-Wilk dan uji linearitas hubungan antar variabel melalui uji *deviation from linearity*. Pengujian hipotesis riset dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana menggunakan persamaan $Y = \alpha + bX$, dengan Y ialah Komitmen Organisasi, X ialah Kepuasan Kerja, α ialah konstanta regresi, dan b ialah koefisien regresi (Kartika & Kaihatu, 2010). Seluruh analisis data statistik pada riset ini menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset ini melibatkan 56 karyawan PT. X di Kota Medan sebagai responden, yang ialah keseluruhan populasi karyawan pada perusahaan tersebut (total sampling). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan,

terlebih dahulu diuji reliabilitas kedua instrumen riset. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan Kerja	29	0,872	Reliabel
Komitmen Organisasi	20	0,984	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, kedua instrumen riset dinyatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach keduanya berada jauh di atas ambang 0,70. Nilai reliabilitas skala Komitmen Organisasi yang mencapai 0,984 tergolong sangat tinggi guna instrumen dengan 20 aitem. Nilai setinggi ini perlu dicermati secara hati-hati karena berpotensi mengindikasikan variasi jawaban antar-aitem yang relatif sempit, sebagaimana akan didiskusikan lebih lanjut pada bagian pembahasan.

Deskripsi data riset berdasarkan skor hipotetik dan skor empirik kedua variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Data

Variabel	Skor Min-Maks (Hipotetik)	Mean Hipotetik	Mean Empirik	SD Empirik	N
Kepuasan Kerja	29-116	72,50	89,16	8,11	56
Komitmen Organisasi	20-80	50,00	65,96	13,24	56

Tabel 2 menunjukkan bahwasanya skor empirik rata-rata Kepuasan Kerja (89,16) berada di atas skor hipotetik rata-ratanya (72,5), demikian pula skor empirik rata-rata Komitmen Organisasi (65,96) berada di atas skor hipotetik rata-ratanya (50,00). Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya secara umum karyawan PT. X memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang cenderung tinggi dibandingkan titik tengah skala pengukuran. Kategorisasi tingkat kedua variabel berdasarkan norma mean hipotetik (Azwar, 2013) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Kategorisasi

Variabel	Kategori	Rentang Skor	f	%
Kepuasan Kerja	Rendah	$X < 58$	0	0,0
	Sedang	$58 - 86$	22	39,3
	Tinggi	$X \geq 87$	34	60,7
Komitmen Organisasi	Rendah	$X < 40$	3	5,4
	Sedang	$40 - 59$	2	3,6
	Tinggi	$X \geq 60$	51	91,1

Tabel 3 menunjukkan bahwasanya 34 dari 56 karyawan (60,7%) berada pada kategori Kepuasan Kerja tinggi dan sisanya (39,3%) berada pada kategori sedang, tanpa satu pun responden pada kategori rendah. Pola serupa terlihat lebih ekstrem pada Komitmen Organisasi, di mana 51 dari 56 karyawan (91,1%) berada pada kategori tinggi, sementara hanya lima

orang (8,9%) berada pada kategori sedang dan rendah. Distribusi skor yang terpusat pada kategori tinggi ini mengindikasikan keterbatasan variasi (restricted range) pada kedua variabel, yang secara statistik berpotensi memengaruhi kekuatan hubungan yang terdeteksi antar variabel pada tahap pengujian hipotesis.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi normalitas sebaran residual dan uji linearitas hubungan antar variabel. Hasil kedua uji tersebut disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Asumsi

Uji Asumsi	Statistik	Sig.	Keterangan
Normalitas (Shapiro-Wilk, residual)	W = 0,841	p < 0,001	Tidak normal
Linearitas (Deviation from Linearity)	F = 2,756	p = 0,005	Tidak linear

Hasil uji normalitas dengan teknik Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 ($p < 0,001$), yang berarti sebaran residual pada riset ini tidak memenuhi asumsi normalitas. Demikian pula, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,005 ($p < 0,05$), yang berarti hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada data riset ini tidak sepenuhnya mengikuti pola linear. Kedua temuan ini menjadi catatan penting dalam menafsirkan hasil pengujian hipotesis berikutnya dan akan didiskusikan lebih lanjut pada bagian pembahasan.

Pengujian hipotesis riset dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana. Hasil analisis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Regresi

Model	B	t	Sig.
Konstanta	45,202	2,297	0,026
Kepuasan Kerja	0,233	1,059	0,294
$R = 0,143$ $R^2 = 0,020$ $F(1,54) = 1,122$ Sig. $F = 0,294$			

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi $Y = 45,202 + 0,233X$, yang berarti bahwasanya setiap kenaikan satu satuan skor Kepuasan Kerja diprediksi meningkatkan skor Komitmen Organisasi sebesar 0,233 satuan. Namun demikian, nilai signifikansi koefisien regresi sebesar 0,294 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwasanya pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Nilai koefisien korelasi ($r = 0,143$) dan koefisien determinasi ($R^2 = 0,020$) juga tergolong sangat rendah, yang berarti variabel Kepuasan Kerja hanya mampu menjelaskan sekitar 2% variasi Komitmen Organisasi pada sampel riset ini, sementara 98% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model riset. Dengan demikian, hipotesis riset yang menyatakan terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. X tidak didukung oleh data (H_0 diterima, H_a ditolak).

Temuan riset ini yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi berbeda dengan sebagian besar riset terdahulu pada topik yang sama. Aprilia dan Oktaviansyah (2025) pada anggota Polres Pekalongan ($N = 214$) menemukan hubungan positif signifikan antara kedua variabel ($r = 0,507$; $R^2 = 0,257$). Tampubolon (2024) pada karyawan PT PLN Sidikalang ($N = 30$) bahkan menemukan kekuatan hubungan yang lebih besar ($r = 0,637$; $R^2 = 0,406$). Hasil positif signifikan serupa juga dilaporkan oleh Atrizka dkk. (2021), Ramanto dan Sitio (2022), Indrianingsih dan Yunianto (2022), Novita dkk. (2016), Ramadhani dan Khoirunnisa (2018), Haris (2017), maupun Ariana dan Mujiati (2018). Konsistensi temuan pada berbagai konteks

organisasi tersebut semestinya memperkuat dugaan bahwasanya Kepuasan Kerja ialah prediktor Komitmen Organisasi yang cukup universal; namun hasil pada riset ini justru menunjukkan sebaliknya, sehingga perlu ditelusuri lebih jauh faktor-faktor yang mungkin menjelaskan perbedaan tersebut.

Penjelasan pertama yang paling mungkin ialah keterbatasan variasi (*restricted range*) pada kedua variabel riset. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3, sebagian besar karyawan PT. X berada pada kategori Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang tinggi, bahkan guna Komitmen Organisasi mencapai 91,1% responden. Ketika sebagian besar skor terpusat pada rentang yang sempit, kekuatan hubungan linear antar variabel secara statistik cenderung mengecil meskipun secara konseptual hubungan tersebut sesungguhnya ada, karena varians yang tersedia guna dijelaskan menjadi terbatas. Kondisi ini berbeda dengan riset Aprilia dan Oktaviansyah (2025) maupun Tampubolon (2024) yang justru melaporkan kategori kedua variabel berada pada tingkat sedang, sehingga variasi skor yang tersedia lebih memadai guna mendeteksi hubungan antar variabel.

Penjelasan kedua berkaitan dengan pelanggaran asumsi normalitas dan linearitas yang ditemukan pada data riset ini. Deviation from linearity yang signifikan mengindikasikan bahwasanya hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada sampel ini kemungkinan tidak mengikuti pola linear sederhana, melainkan dapat dipengaruhi pola non-linear atau oleh variabel lain yang berperan sebagai moderator, misalnya masa kerja atau status kepegawaian, yang

tidak diukur dalam riset ini. Pelanggaran ini turut berkaitan dengan ditemukannya pola respons yang relatif homogen pada sebagian responden, di mana sekitar 18% responden memberikan jawaban yang identik guna seluruh 20 aitem skala Komitmen Organisasi. Pola respons semacam ini, yang dalam literatur metodologi riset survei dikenal sebagai *straight-lining* atau *careless responding*, dapat menurunkan variabilitas data secara artifisial dan berpotensi mendistorsi estimasi hubungan antar variabel maupun taksiran reliabilitas instrumen (Meade & Craig, 2012). Nilai Alpha Cronbach Komitmen Organisasi yang sangat tinggi (0,984) pada riset ini turut mendukung dugaan tersebut, karena reliabilitas yang terlalu tinggi pada instrumen dengan jumlah aitem tidak terlalu banyak umumnya bukan semata mencerminkan konsistensi internal yang baik, melainkan dapat pula mengindikasikan keseragaman respons yang berlebihan.

Penjelasan ketiga berkaitan dengan karakteristik sampel dan konteks riset. Berbeda dengan riset pada instansi kepolisian maupun BUMN berskala besar, PT. X ialah perusahaan perkebunan dengan jumlah karyawan yang relatif kecil dan pola relasi kerja yang cenderung lebih personal antara pimpinan dan karyawan. Pada konteks semacam ini, komitmen organisasi karyawan dimungkinkan lebih banyak dibentuk oleh faktor selain kepuasan kerja, misalnya keterbatasan alternatif pekerjaan di daerah setempat, ikatan sosial dan kekerabatan antarkaryawan, maupun masa kerja yang panjang, sebagaimana turut disinggung dalam temuan Situkkir dkk. (2024) pada sektor perkebunan kelapa sawit.

Interpretasi ini bersifat tentatif karena riset ini tidak secara khusus mengukur variabel-variabel tersebut, sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut pada riset mendatang.

Dari sisi implikasi teoretis, temuan ini menunjukkan bahwasanya proposisi umum mengenai Kepuasan Kerja sebagai prediktor Komitmen Organisasi (Locke, 1969; Allen & Meyer, 1990) tidak selalu terbukti secara konsisten pada seluruh konteks organisasi, terutama ketika data riset menunjukkan keterbatasan variasi skor dan pelanggaran asumsi statistik. Temuan ini mengingatkan pentingnya kehati-hatian dalam menggeneralisasi hasil riset korelasional maupun regresi lintas konteks organisasi yang berbeda karakteristiknya. Dari sisi implikasi praktis, meskipun pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi tidak terbukti signifikan pada riset ini, tingginya skor kedua variabel pada karyawan PT. X tetap menjadi indikasi positif bagi manajemen perusahaan. Upaya mempertahankan kondisi tersebut, misalnya melalui evaluasi berkala terhadap kondisi kerja dan sistem imbalan, tetap relevan guna dilakukan secara berkelanjutan.

Riset ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam menafsirkan maupun menindaklanjuti temuannya. Pertama, jumlah sampel riset yang relatif kecil ($N=56$), meskipun mencakup seluruh populasi perusahaan, membatasi daya statistik (*statistical power*) guna mendeteksi pengaruh berukuran kecil hingga sedang. Kedua, desain riset yang bersifat *cross-sectional* dengan data *self-report* berpotensi menimbulkan bias metode umum (*common method bias*). Ketiga,

sebagaimana telah dijelaskan pada bagian metode, kisi-kisi aitem skala Komitmen Organisasi yang digunakan pada praktiknya lebih merepresentasikan kerangka Allen dan Meyer (1990) dibandingkan kerangka aspek yang semula dirujuk pada tahap perencanaan riset, sehingga verifikasi validitas isi instrumen perlu dilakukan lebih cermat pada riset berikutnya. Keempat, ditemukannya indikasi pola respons yang homogen pada sebagian responden menunjukkan perlunya prosedur pengumpulan data yang lebih memperhatikan deteksi *careless responding* pada riset mendatang, misalnya dengan menambahkan aitem pengecekan perhatian (*attention check*) atau memperhatikan durasi pengisian kuesioner.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana terhadap data 56 karyawan PT. X di Kota Medan, dapat disimpulkan bahwasanya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($Y=45,202+0,233X$; $r=0,143$; $R^2=0,020$; $F=1,122$; $p=0,294$), sehingga hipotesis riset yang diajukan tidak didukung oleh data. Kedua variabel riset tergolong tinggi berdasarkan kategorisasi mean hipotetik, namun tingginya skor tersebut disertai dengan keterbatasan variasi data serta pelanggaran asumsi normalitas dan linearitas yang turut memengaruhi hasil pengujian hipotesis. Temuan ini berbeda dengan sejumlah riset terdahulu yang secara konsisten melaporkan hubungan positif signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada berbagai konteks organisasi, sehingga mengindikasikan

bahwasanya kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dapat bervariasi bergantung pada karakteristik sampel dan konteks organisasi. Riset selanjutnya disarankan guna melibatkan sampel yang lebih besar dan heterogen, memverifikasi kesesuaian instrumen dengan kerangka teoretis yang dirujuk, serta mempertimbangkan variabel lain seperti masa kerja atau keamanan kerja yang berpotensi turut memengaruhi komitmen organisasi pada sektor perkebunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Aprilia, C. S., & Oktaviansyah, A. D. (2025). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada anggota Polres Pekalongan. *Jurnal Psikologi Karakter*, 5(1), 58-65.
- Ariana, I. G. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5314-5342.
- Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, M., & Natasya, N. (2021). Efek kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811-819.
- Azwar, S. (2013). *Metode riset*. Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Haris, H. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135-151.
- Indrianingsih, A., & Yunianto, A. (2022). Pengaruh modal psikologi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada PT. BPR BKK Purwodadi). *Seiko: Journal of Management & Business*, 5(2), 410-419.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17(3), 437-455.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46.
- Ramadhani, N. A., & Khoirunnisa, R. N. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 1-6.
- Ramanto, A., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Carefastindo di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 198-208.
- Situkkir, F., Purwandari, I., & Kurniawati, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit di PT. Borneo Citra Persada Mandiri. *AGROFORETECH*, 2(1), 375-383.
- Sugiyono. (2011). *Metode riset pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tampubolon, H. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di PT PLN Sidikalang [Skripsi tidak diterbitkan]. Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.