

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

^{1*)}Wafa Namora Siregar dan ²⁾Syarief Gerald Prasetya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

¹⁾wafanamora19@gmail.com

*corresponding author

Received: Juli 2025, Accepted: Agustus 2025, Published: September 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap kepuasan kerja karyawan di J&T Express Bogor. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif, dan metode survei dengan data yang didapatkan melalui kuesioner, observasi, dan study pustaka. Sample yang digunakan pada penelitian ini merupakan 50 karyawan J&T Express Bogor. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, korelasi koefisien, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan F, dan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS 29. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, kemudian komitmen organisasi dan komitmen profesi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, komitmen profesi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan antar perusahaan terjadi dalam berbagai aspek yang menuntut perusahaan harus terus melakukan inovasi, perkembangan dan perubahan untuk membantu perusahaan dapat terus eksis dalam bersaing dan unggul dengan kompetitor terutama dalam bidang jasa ekspedisi pengiriman barang dimana banyak sekali bermunculan pesaing dibidang jasa yang sama yang saling berinovasi. Perusahaan yang dapat beradaptasi dengan perkembangan era globalisasi akan dapat berkembang, bertahan dan bersaing dengan kompetitor lainnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan / organisasi, salah satu faktor pentingnya yaitu karyawan atau sumber daya manusia (SDM). Perusahaan yang sukses dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran kualitas sumber daya manusia maupun karyawannya. Menurut Saputra (2021:2) perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan keahlian maupun kemampuan karyawan secara optimal. dalam praktiknya banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan sehingga akan menyebabkan rendahnya rasa komitmen terhadap organisasi kemudian terjadi tingkat *turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan. banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya komitmen, merupakan sebuah keterkaitan antara individu dengan keinginan atau tujuannya yang dengan kerelaan atau ketersediaannya melakukan suatu usaha untuk mencapai tujuan atau keinginannya, komitmen dalam pekerjaan memiliki peran penting dan harus terus ditingkatkan.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis karyawan atau individu yang berkaitan secara personal dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta keinginan yang tinggi untuk bekerja demi organisasi dan tingkatan sampai sejauh mana pribadi tersebut tetap ingin menjadi anggota organisasi (Widyastuti, 2022:9). Komitmen profesi didasarkan terhadap karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap profesi mereka juga penerimaan dan kemauan terhadap menjalankan pekerjaan serta tugas-tugas dengan keahlian secara profesional. Komitmen yang tinggi cenderung dapat membuat karyawan memiliki Hasrat untuk bertahan berada diorganisasi, menghindari mangkir kehadiran bekerja, memiliki keinginan kuat untuk mendukung tujuan dan program perusahaan sebaik mungkin yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil dari pra survei dan juga pengamatan yang dilakukan kepada karyawan J&T Express Bogor untuk mengetahui keadaan sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi dan juga komitmen profesi maka ada beberapa indikator yang bermasalah yang membuat karyawan merasa bahwa kurang sesuai dengan harapan sehingga karyawan merasakan ketidakpuasan. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di J&T Express Bogor? (2) apakah komitmen profesi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di J&T Express Bogor? dan (3) apakah komitmen organisasi dan komitmen profesi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di J&T Express Bogor?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017:38) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat merasa puas dengan salah satu aspek pekerjaan ataupun tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Menurut Sutrisno (2017:74) mengemukakan beberapa pengertian tentang kepuasan kerja. Pertama merupakan pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai

suatu reaksi emosi yang rumit pada individu terhadap organisasi, kemudian yang kedua yaitu kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima oleh karyawan, hubungan antar rekan kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Komitmen Organisasi

Lubis dan Jaya (2019:7) mengemukakan bahwa komitmen merupakan keterikatan pada tujuan atau keinginan yang akan dicapai sehingga dengan rela berkorban waktu, tenaga, materi, dan kemampuan untuk mendapatkannya. Adapun menurut Luthans dalam Toqwy & Edwar (2021:65) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu atau karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota yang setia terhadap organisasi.

Komitmen Profesi

Menurut Pane (2014:1) komitmen profesi didasarkan pada identifikasi dari suatu ketersediaan terhadap membantu mencapai tujuan profesi, ketersediaan tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa individu membentuk suatu kesetiaan terhadap profesinya selama proses sosialisasinya dan kemudian menanamkan norma dan nilai-nilai profesi tersebut. Menurut Goswani et al. dalam Suryani (2022:11) menyatakan bahwa komitmen profesi merupakan hubungan psikologis antara individu dengan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan yang dijalani.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei, dimana penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian untuk mendapatkan mengumpulkan data dari populasi melalui wawancara atau kuesioner. Kemudian metode yang digunakan merupakan metode asosiatif yang bersifat kausal dikarenakan rumusan masalah yang bersifat menanyakan dua variabel atau lebih kemudian hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini sampel yang digunakan merupakan *nonprobability sampling* dengan pendekatan sampel jenuh. Kemudian sampel jenuh merupakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel ini menggunakan jumlah populasi realtif kecil yaitu 50 orang karyawan dengan posisi staff umum yang dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini merupakan pengumpulan data sumber primer dan sekunder, yaitu terdiri dari:

Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti, pada penelitian ini menggunakan model kuesioner dengan skala likert yang dimodifikasi dengan tipe pertanyaan tertutup menyediakan alternatif jawaban dari pertanyaan maupun pernyataan yang telah disediakan terkait fenomena atau variabel yang diteliti.

Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap pola manusia dalam keadaan atau situasi tertentu untuk mendapatkan informasi yang diharapkan, pada penelitian ini menggunakan observasi berpartisipatif karena peneliti terlibat dalam kegiatan dan ikut merasakan orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

Study Pustaka

Dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dengan mengumpulkan dan mempelajari literatur maupun teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dari beberapa buku dan jurnal di perpustakaan maupun di internet.

Tabel 1. Kriteria Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral / ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018:168-169)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan dengan posisi staff umum di perusahaan J&T Express Bogor sebanyak 50 responden, dengan karakteristik profil responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	23	46%
2.	Perempuan	27	54%
Jumlah		50	100 %

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Tabel 3. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18 - 20 tahunwa	4	8%
2.	21 - 30 tahun	39	78%
3.	31 - 40 tahun	5	10%
4.	> 41 tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Tabel 4. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	45	90%
2.	D3	2	4%
3.	S1	3	6%
4.	S2	0	0%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Tabel 5. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	6	12%
2.	> 1-2 Tahun	8	16%
3.	> 2- 4 Tahun	27	54%
4.	> 4-6 Tahun	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan agar mengetahui suatu kuesioner valid atau tidak. Pada penelitian ini peneliti uji validitas diukur menggunakan aplikasi program SPSS 29, terdiri 42 pertanyaan dengan sampel yaitu 30 responden. Pengujian ini menggunakan rumus *product moment* Dengan signifikan 5% dan jumlah responden atau (n) = 30, maka didapatkan rtabel sebesar 0,361. Kemudian berdasarkan dari nilai analisis tersebut diperoleh nilai korelasi untuk butir pernyataan lebih dari 0,361 sehingga rhitung > rtabel dimana pernyataan dapat dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (X1), komitmen profesi (X2), dan kepuasan kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No.	Komitmen Organisasi	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1.	Pernyataan 1	0,637	0,361	Valid
2.	Pernyataan 2	0,634	0,361	Valid
3.	Pernyataan 3	0,843	0,361	Valid
4.	Pernyataan 4	0,728	0,361	Valid
5.	Pernyataan 5	0,377	0,361	Valid
6.	Pernyataan 6	0,814	0,361	Valid
7.	Pernyataan 7	0,761	0,361	Valid
8.	Pernyataan 8	0,685	0,361	Valid

No.	Komitmen Organisasi	rhitung	rtabel	Kesimpulan
9.	Pernyataan 9	0,781	0,361	Valid
10.	Pernyataan 10	0,682	0,361	Valid
11.	Pernyataan 11	0,618	0,361	Valid
12.	Pernyataan 12	0,380	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesi (X2)

No.	Kepuasan Kerja	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1.	Pernyataan 1	0,595	0,361	Valid
2.	Pernyataan 2	0,683	0,361	Valid
3.	Pernyataan 3	0,517	0,361	Valid
4.	Pernyataan 4	0,800	0,361	Valid
5.	Pernyataan 5	0,568	0,361	Valid
6.	Pernyataan 6	0,827	0,361	Valid
7.	Pernyataan 7	0,765	0,361	Valid
8.	Pernyataan 8	0,693	0,361	Valid
9.	Pernyataan 9	0,380	0,361	Valid
10.	Pernyataan 10	0,685	0,361	Valid
11.	Pernyataan 11	0,667	0,361	Valid
12.	Pernyataan 12	0,807	0,361	Valid
13.	Pernyataan 13	0,700	0,361	Valid
14.	Pernyataan 14	0,416	0,361	Valid
15.	Pernyataan 15	0,580	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Kepuasan kerja	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1.	Pernyataan 1	0,745	0,361	Valid
2.	Pernyataan 2	0,832	0,361	Valid
3.	Pernyataan 3	0,751	0,361	Valid
4.	Pernyataan 4	0,753	0,361	Valid
5.	Pernyataan 5	0,660	0,361	Valid
6.	Pernyataan 6	0,610	0,361	Valid
7.	Pernyataan 7	0,729	0,361	Valid
8.	Pernyataan 8	0,795	0,361	Valid
9.	Pernyataan 9	0,541	0,361	Valid
10.	Pernyataan 10	0,635	0,361	Valid
11.	Pernyataan 11	0,574	0,361	Valid
12.	Pernyataan 12	0,647	0,361	Valid
13.	Pernyataan 13	0,766	0,361	Valid
14.	Pernyataan 14	0,754	0,361	Valid
15.	Pertanyaan 15	0,538	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi hasil pengukuran apabila pengukur dilakukan berulang terhadap masalah yang serupa dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pada penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan rumus metode *Cronbach's Alpha*. Dari hasil analisis uji reabilitas pada tabel di bawah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 dengan demikian $0,965 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel kepuasan kerja (Y), komitmen organisasi (X1), dan komitmen profesi (X2) tersebut reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.965	42

Sumber: pengolah data SPSS 29

Analisa deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui jawaban dari responden mengenai kuesioner yang disebarkan oleh peneliti, kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden dengan jumlah 42 butir pernyataan Dimana 15 butir pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja (Y), 12 butir pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi (X1), dan 15 butir pernyataan mengenai variabel komitmen profesi (X2). Analisis data responden diperlukan untuk mengetahui karakteristik masing-masing variabel. Analisis ini meliputi analisis atas nilai rata-rata (*mean*), nilai Tengah (*median*), nilai sering muncul (*mode*), standar deviasi, minimum, maksimum, dan *range* dari setiap variabel yang diuji.

Uji Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui jawaban dari responden mengenai kuesioner yang disebarakan oleh peneliti, kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden dengan jumlah 42 butir pernyataan. Analisis data responden diperlukan untuk mengetahui karakteristik masing-masing variabel. Analisis ini meliputi analisis atas nilai rata-rata (*mean*), nilai Tengah (*median*), nilai sering muncul (*mode*), standar deviasi, minimum, maksimum, dan *range* dari setiap variabel yang diuji.

Tabel 10. Hasil Uji Deskriptif

Statistics				
		Y	X1	X2
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		46.22	32.56	48.40
Median		49.00	33.00	52.50
Mode		51 ^a	31 ^a	53
Std. Deviation		11.050	7.160	10.024
Variance		122.093	51.272	100.490
Range		47	32	44
Minimum		23	17	20
Maximum		70	49	64
Sum		2311	1628	2420

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Pengolah Data SPSS 29

Uji Rata-Rata Tertimbang

Tabel 11. Hasil Rata-Rata Hitung Tertimbang Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	8	16%	29	58%	8	16%	2	4%	3	6%	50	100%	2.26
X1.2	0	0%	16	32%	17	34%	14	28%	3	6%	50	100%	3.08
X1.3	3	6%	14	28%	9	18%	19	38%	5	10%	50	100%	3.18
X1.4	3	6%	11	22%	14	28%	17	34%	5	10%	50	100%	3.20
X1.5	11	22%	31	62%	6	12%	1	2%	1	2%	50	100%	2.00
X1.6	3	6%	9	18%	7	14%	24	48%	7	14%	50	100%	3.46
X1.7	4	8%	18	36%	16	32%	12	24%	0	0%	50	100%	2.72
X1.8	14	28%	24	48%	7	14%	4	8%	1	2%	50	100%	2.08
X1.9	3	6%	11	22%	26	52%	9	18%	1	2%	50	100%	2.88
X1.10	1	2%	17	34%	19	38%	12	24%	1	2%	50	100%	2.90
X1.11	2	4%	17	34%	25	50%	6	12%	0	0%	50	100%	2.70
X1.12	8	16%	31	62%	9	18%	2	4%	0	0%	50	100%	2.10
Rata-Rata Skor Variabel Komitmen Organisasi													2.71

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Tabel 12. Hasil Rata-Rata Hitung Tertimbang Variabel Komitmen Profesi (X2)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	1	2%	9	18%	18	36%	15	30%	7	14%	50	100%	3.36
X2.2	1	2%	9	18%	16	32%	21	42%	3	6%	50	100%	3.32
X2.3	4	8%	27	54%	14	28%	5	10%	0	0%	50	100%	2.40
X2.4	1	2%	6	12%	2	4%	18	36%	23	46%	50	100%	4.12
X2.5	2	4%	25	50%	11	22%	4	8%	8	16%	50	100%	2.82
X2.6	2	4%	3	6%	4	8%	20	40%	21	42%	50	100%	4.10
X2.7	2	4%	5	10%	3	6%	15	30%	25	50%	50	100%	4.12
X2.8	3	6%	2	4%	4	8%	15	30%	26	52%	50	100%	4.18
X2.9	0	0%	23	46%	18	36%	8	16%	1	2%	50	100%	2.74
X2.10	1	2%	8	16%	24	48%	8	16%	9	18%	50	100%	3.32
X2.11	10	20%	25	50%	7	14%	7	14%	1	2%	50	100%	2.28
X2.12	3	6%	7	14%	11	22%	16	32%	13	26%	50	100%	3.58
X2.13	2	4%	15	30%	22	44%	11	22%	0	0%	50	100%	2.84
X2.13	7	14%	17	34%	23	46%	3	6%	0	0%	50	100%	2.44
X2.15	2	4%	14	28%	28	56%	5	10%	1	2%	50	100%	2.78
Rata-Rata Tertimbang Variabel Komitmen Profesi													3.23

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Tabel 13. Hasil Rata-Rata Hitung Tetimbang Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0%	13	26%	8	16%	26	52%	3	6%	50	100%	3.38
Y2	4	8%	15	30%	5	10%	21	42%	5	10%	50	100%	3.16
Y3	1	2%	11	22%	20	40%	14	28%	4	8%	50	100%	3.18

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata- Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y4	7	14%	20	40%	7	14%	15	30%	1	2%	50	100%	2.66
Y5	9	18%	13	26%	8	16%	19	38%	1	2%	50	100%	2.80
Y6	6	12%	21	42%	6	12%	16	32%	1	2%	50	100%	2.70
Y7	6	12%	22	44%	13	26%	7	14%	2	4%	50	100%	2.54
Y8	9	18%	26	52%	9	18%	4	8%	2	4%	50	100%	2.28
Y9	5	10%	28	56%	12	24%	4	8%	1	2%	50	100%	2.36
Y10	2	4%	6	12%	2	4%	27	54%	13	26%	50	100%	3.86
Y11	2	4%	4	8%	4	8%	23	46%	17	34%	50	100%	3.98
Y12	4	8%	2	4%	1	2%	24	48%	19	38%	50	100%	4.04
Y13	1	2%	17	34%	11	22%	15	30%	6	12%	50	100%	3.16
Y14	3	6%	12	24%	18	36%	14	28%	3	6%	50	100%	3.04
Y15	1	2%	11	22%	23	46%	13	26%	2	4%	50	100%	3.08
Rata-Rata Hitung Tertimbang Variabel Kepuasan Kerja												3.08	

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi, perhitungan asumsi klasik dilakukan agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang pengujiannya dapat dipercaya dan tidak bias.

Tabel 14. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.
Uji Multikolinearitas	Disimpulkan bahwa variabel <i>independent</i> pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.
Uji Heterokedastisitas	Disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam heterokedastisitas.
Uji Linearitas	Disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel <i>dependent</i> dan variabel <i>independent</i> .

Uji Analisis Korelasi

Uji analisis korelasi digunakan untuk mengukur apakah kuat atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Korelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.905 ^a	.819	.811	4.802	.819	106.215	2	47	<.001

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: pengolah data SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji korelasi didapatkan nilai R sebesar 0.905 sesuai dengan pedoman derajat hubungan sehingga nilai 0.905 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat, kemudian untuk mengetahui variabel *independent* masing-masing berpengaruh positif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai dari variabel *independent* mengalami peningkatan atau penurunan.

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.898	3.512		-1.110	.273
	X1	.713	.146	.462	4.891	<.001
	X2	.556	.104	.505	5.344	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: pengolah data SPSS 29

Berdasarkan tabel atas maka dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

- a = Konstanta
- X₁ = Komitmen Organisasi
- X₂ = Komitmen Profesi
- B₁β₂ = Koefisien Regresi
- e = Error

$$Y = -3,898 + 0,713 X_1 + 0,556 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta α bernilai negatif sebesar -3,913 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi dan komitmen profesi sama dengan 0 maka kepuasan kerja mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) positif yaitu sebesar 0,713 maka dapat diartikan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat di artikan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen profesi (X2) positif yaitu sebesar 0,556 maka dapat diartikan komitmen profesi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel komitmen profesi sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,556 satuan kerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 17. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.898	3.512		-1.110	.273
	X1	.713	.146	.462	4.891	<.001
	X2	.556	.104	.505	5.344	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: pengolahan data SPSS 29

Berdasarkan pengujian terhadap uji parsial untuk variabel komitmen organisasi (X1) diperoleh nilai signifikan 0,001 dimana < 0,05 kemudian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sebesar 4,981 > 2,013 ($t_{tabel}: (\alpha/2; 0,05/2 = 0,025)$ ($df = n - k - 1: 50 - 2 - 1 = 47$)). Maka dapat dinyatakan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya variabel komitmen organisasi (X1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan di J&T Express Bogor.

Uji F (Simultan)

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu apakah komitmen organisasi (X1) dan komitmen profesi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4898.734	2	2449.367	106.215	<.001 ^b
	Residual	1083.846	47	23.061		
	Total	5982.580	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: pengolahan data SPSS 29

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan melalui tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai f_{hitung} sebesar 106.215 > 0,320 ($f_{tabel} (k; n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47)$). Maka berdasarkan hasil yang didapatkan disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima artinya pada variabel komitmen organisasi (X1) dan komitmen profesi (X2) terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan di J&T Express Bogor.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variansi perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi ini dapat dilihat melalui nilai *adjusted R square*.

Tabel 19. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.811	4.802
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: pengolahan data SPSS 29

Berdasarkan pada tabel 26, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,811 sehingga $0,811 \times 100\% = 81,1\%$. Maka dari itu 81,1% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan komitmen profesi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $(100\% - 81,1\% = 18,9)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di uji oleh penelitian ini seperti misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan pengumpulan data penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap kepuasan kerja di J&T Express Bogor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Menunjukkan bahwa dalam tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki.
2. Menunjukkan bahwa dalam tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen profesi yang dimiliki.
3. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesi bersama memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan komitmen organisasi dan komitmen profesi yang tinggi, dengan begitu akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, daripada karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi dan komitmen profesi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian, saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. J&T Express Bogor diharapkan dapat membuat kebijakan dalam kriteria pada pemberian promosi agar lebih adil kepada seluruh karyawan kemudian untuk pemberian gaji dan reward diharapkan perusahaan lebih memberikan berdasarkan pencapaian yang dilakukan oleh karyawan, dan juga diharapkan untuk pemberian upah lebih transparan sehingga dapat menambah kepercayaan dan meningkatkan kepuasan kepada perusahaan.
2. J&T Express dapat melakukan kegiatan gathering maupun seminar para karyawan perihal pengenalan perusahaan dan juga untuk pendekatan karyawan sehingga dapat memunculkan rasa penerimaan dan meningkatkan hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan.
3. J&T Express memberikan memberikan sertifikat pencapaian dan penghargaan lain kemudian memberikan fasilitas atau penunjang untuk karyawan mengembangkan keahlian dan pengetahuan yang relevan dengan profesi maupun hal baru yang dapat mendukung pengembangan karyawan, kemudian juga diharapkan agar manajemen dapat menempatkan posisi atau jabatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan. Hal tersebut yang diharapkan dapat memunculkan keinginan untuk mengabdikan pada profesi dan rasa bangga pada profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Cindy Reyna. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Professional, Komitmen Organisasi, dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Bahri, Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15
- Hakiki, Muhammad dan Radinal Fadli. (2021). Buku Profesi Pendidikan. Penerbit CV. Pena Persada
- Indrasari, Meithiana. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pusaka
- Irma, Ade. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di Pt Telkom Regional 1 Sumatera. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area
- Maryatmi, Anastasia Sri. (2021). Well-Being di Dunia Kerja. CV. Pena Persada
- Mufidah, Lailatul. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Continuance Commitment Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan Ef Sinergi Consultant. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Airlangga
- Prasetya, Syarif Gerald, Maya Maria. (2023). Strategi Pengembangan Bisnis Jasa Layanan Logistik J&T Express Dengan Pendekatan Business Model Canva (BMC). Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(1), 129-136.

- Razi, Al Fakhur. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. *Golden Communication (Telkomsel Distribution Center)* Kedaton Bandar Lampung). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya
- Sahir, Syafrida Hafni. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia
- Sholih, Walidin Fariz. (2015). Pengaruh Sistem Pemberian Imbalan, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Lampung
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (*Mixed Method*), Penelitian Tindakan (*Action Method*), Penelitian Evaluasi. Alfabeta
- Susan, Eri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 954. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Top Brand award*. (2019). *Top Brand Index Fase 2 Kategori Service*. *Top Brand Award*. https://www.topbrandaward.com/top-brand-index/?tbi_year=2019&tbi_index=top-brand
- _____. (2020). *Top Brand Index Fase 2 Kategori Service*. *Top Brand Award*. https://www.topbrandaward.com/top-brand-index/?tbi_year=2020&tbi_index=top-brand
- _____. (2021). *Top Brand Index Fase 2 Kategori Service*. *Top Brand Award*. https://www.topbrandaward.com/top-brand-index/?tbi_year=2021&tbi_index=top-brand
- _____. (2022). *Top Brand Index Fase 2 Kategori Service*. *Top Brand Award*. https://www.topbrandaward.com/top-brand-index/?tbi_year=2022&tbi_index=top-brand
- Widyastuti, Anisa. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung. Skripsi. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya
- Yusuf, Mardian Ria dan Darman Syarif. (2018). Komitmen Organisasi: Definisi Diperbaharui dan Memperbaharui. Nas Media Pustaka