

Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Wa Ode Sartika¹, Muhammad Suriyadarman Rianse², Najarudin³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Karya Persada
Muna, Raha, Indonesia

Email: waodesartika@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Karya Persada
Muna, Raha, Indonesia

Email: daruriansel00@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Karya Persada
Muna, Raha, Indonesia

Email: najarudin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi serta kepuasan kerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi penelitian adalah pegawai dalam suatu organisasi, dengan teknik pengambilan sampel probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Komitmen profesional juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan, komitmen organisasional dan profesional merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat komitmen organisasional, meningkatkan komitmen profesional, serta menumbuhkan motivasi pegawai agar kepuasan kerja dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational commitment and professional commitment on motivation and job satisfaction. The study used quantitative methods with an explanatory research approach. The study population was employees within an organization, using probability sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple regression and path analysis. The results

indicate that organizational commitment significantly influences motivation and job satisfaction. Professional commitment also significantly influences motivation and job satisfaction. Furthermore, motivation has been shown to have a positive effect on job satisfaction. Overall, organizational and professional commitment are important factors in increasing employee motivation and job satisfaction. This study implies that organizations need to strengthen organizational commitment, increase professional commitment, and foster employee motivation to achieve optimal job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Professional Commitment, Motivation, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Dalam mencukupi kebutuhan hidup, manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Bila pekerjaan yang ditekuninya memberikan rasa puas baik itu dari segi material maupun non material, dapat dikatakan seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja amatlah penting bagi peningkatan kinerja auditor dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang (Trisnaningsih,2001). organisasional ditekuninya Suatu menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain komitmen organisasional, orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Di dalam menjalankan pekerjaan, para.

Profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik. (Sri komitmen Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Greggson (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasional. Opini tersebut bertolak belakang dengan Batemann dan Strasser (1984) yang mengatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan topik yang menarik untuk diangkat. Dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang harus memiliki motivasi di dalam dirinya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan oleh suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan. Namun belum dapat dipastikan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap tercapainya kepuasan kerja, apa hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasional maupun komitmen profesional, dan bagaimana ketiga unsur tersebut mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Etika profesional yaitu standard perilaku seseorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik sehingga mendorong perilaku seseorang yang ideal, bersifat realistis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Motivasi

Perilaku manusia adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi motivasi dasar mereka. Gibson (1995) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang mendorong individu ataupun kelompok untuk melakukan sesuatu perbuatan baik itu faktor dari dalam diri individu maupun faktor dari luar.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Judge dan Locke, 1993 dalam Retno, 2005). Kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya.

Hubungan Antar Variabel

Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi

Komitmen organisasional merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku. Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Robbins (1996) mengatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga manusia mempunyai inovasi berbeda antara satu dengan yang lain. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai.

Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Komitmen profesional juga dapat dikatakan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap, dan orientasi seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Sedangkan motivasi merupakan keadaan pada diri seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi menjadi seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan dalam suatu asosiasi profesi.

Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1981 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

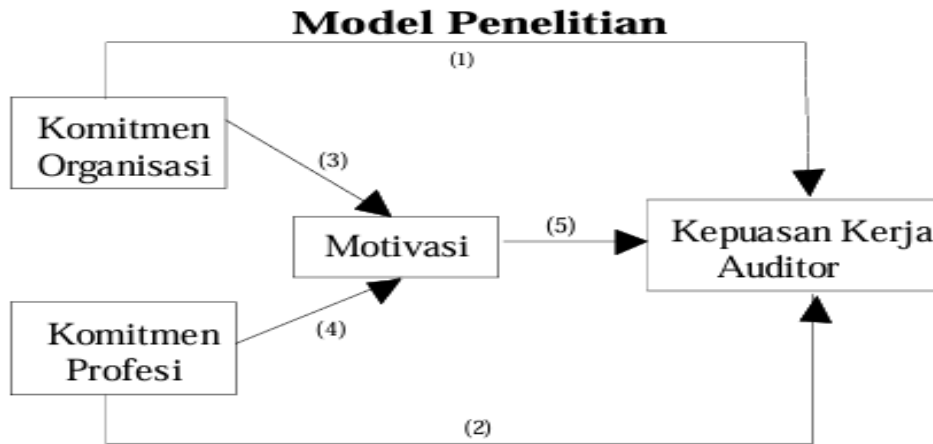
Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen mempengaruhi profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai terhadap suatu profesi. (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi. (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini dengan yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Norris dan Neibuhr (1984) dalam Sri Trisnaningsih (2001) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja (job satisfaction).

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perasaan senang dan tidak senang ini muncul yang disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Seseorang yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak dapat menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal inilah yang sering menjadikan seseorang tidak berhasil dalam kariernya. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan akan menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Kerangka Konsep



3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi, dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang menjadi bagian dari organisasi atau profesi yang diteliti, sedangkan sampel ditentukan dengan teknik probability sampling agar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin atau tabel Krejcie & Morgan sesuai dengan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang ditetapkan. Variabel penelitian terdiri atas komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) sebagai variabel independen, motivasi (Z) sebagai variabel intervening, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur indikator setiap variabel, serta didukung oleh data dokumentasi organisasi. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dengan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, di mana nilai $\alpha \geq 0,70$ dianggap reliabel. Analisis data dilakukan secara bertahap dimulai dari analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda serta analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui nilai koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan analisis jalur, diperoleh temuan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi, semakin besar pula dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga adanya kepercayaan serta penerimaan nilai-nilai organisasi mampu mendorong lahirnya motivasi kerja.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, loyalitas individu terhadap profesinya menjadi faktor penting yang mendorong motivasi dalam bekerja. Semakin tinggi komitmen profesional, semakin besar keinginan individu untuk meningkatkan kompetensi, menjaga etika profesi, dan memberikan kinerja terbaik. Temuan ini memperkuat pandangan Aranya et al. (1981) bahwa komitmen profesional mendasari perilaku, sikap, serta orientasi seseorang dalam menjalankan tugas.

Hasil analisis berikutnya membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi akan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Kondisi ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Poznanski dan Bline (1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan faktor yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, komitmen profesional juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu yang memiliki tingkat komitmen profesional tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya karena menganggap profesi tersebut sebagai bagian dari identitas dirinya. Hasil ini konsisten dengan temuan Norris dan Neibuhr (1984) yang menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan sepenuh hati, sehingga meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya. Pegawai yang termotivasi merasa kebutuhan dan harapan kerjanya terpenuhi, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan semakin meningkat.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa komitmen profesional dan komitmen organisasional merupakan faktor penting yang tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap kepuasan kerja. Motivasi di sisi lain berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, manajemen organisasi perlu mendorong terbentuknya komitmen profesional maupun organisasional yang kuat, sekaligus menciptakan iklim kerja yang mampu menumbuhkan motivasi, agar kepuasan kerja pegawai dapat terwujud secara optimal.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi serta kepuasan kerja. Komitmen profesional juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja, yang berarti loyalitas individu terhadap profesinya mampu mendorong peningkatan motivasi sekaligus memberikan rasa puas dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasional dan profesional merupakan faktor penting yang tidak hanya memengaruhi motivasi tetapi juga kepuasan kerja pegawai secara langsung.

5.2. Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi/organisasi sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke seluruh konteks profesi maupun organisasi lainnya. Kedua, pengukuran variabel dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang bersifat subjektif sesuai persepsi responden, sehingga kemungkinan terdapat bias dalam jawaban. Ketiga, penelitian hanya memasukkan variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja, sementara faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, maupun kepemimpinan belum dianalisis padahal berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi meningkatkan komitmen organisasional dengan memperkuat nilai, tujuan, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Komitmen profesional juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan, pembinaan etika profesi, dan pemberian penghargaan atas prestasi, sehingga pegawai merasa bangga terhadap profesinya. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi pegawai, misalnya dengan memberikan kesempatan pengembangan diri, kejelasan karier, serta sistem penghargaan yang adil. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian ke berbagai jenis organisasi atau profesi serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan finansial, atau budaya organisasi agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Karya Persada Muna atas dukungan akademik dan fasilitas yang telah diberikan selama proses penulisan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada rekan-rekan dosen dan pustakawan yang telah membantu dalam pencarian dan pengolahan literatur yang digunakan dalam kajian ini.

Referensi

- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271–280.
- Armstrong, M. (1994). *A handbook of personnel management practice*. London: Kogan Page.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95–112.
- Gibson, J. L. (1995). *Organizations: Behavior, structure, processes* (7th ed.). Boston: Irwin.
- Greggson, T. (1992). Antecedents of organizational commitment: The role of job satisfaction and other factors. *Journal of Business Research*, 25(1), 31–43.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475–490.
- Norris, D. R., & Niebuhr, R. E. (1984). Professionalism, organizational commitment, and job satisfaction in accounting organizations. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49–59.
- Poznanski, P. J., & Blime, D. M. (1997). Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 9, 154–173.
- Retno, D. S. (2005). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sri Trisnaningsih. (2001). *Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor*. Surabaya: Universitas Airlangga.