

## PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMUNICATION CABANG BENGKULU

Belo Prayoga<sup>1</sup>, M. Noor Army<sup>2</sup>, Janusi Waliamin<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Jl. Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Bengkulu, Indonesia

Email: [prayogabelo@gmail.com](mailto:prayogabelo@gmail.com)

### Article History

Received: 13-06-2024

Revision: 24-06-2024

Accepted: 27-06-2024

Published: 30-06-2024

**Abstract.** This study aims to find out how much influence employee involvement (X<sub>1</sub>), work stress (X<sub>2</sub>), and organizational commitment (X<sub>3</sub>) have on employee job satisfaction (Y) at PT. World Innovative Telecommunication Bengkulu Branch. Pemeltian is carried out with a quantitative approach through the explanator method. The research population of all employees at PT. World Innovative Telecommunication Bengkulu Branch totals 35 people sampling technique using total sampling where samples are taken by all employees working at PT. World innovative telecommunication Bengkulu Branch. Data was collected from respondents directly through questionnaires. The research data analysis technique used multiple linear regression, multiple correlation, determination coefficient,  $F_{test}$ , and t-test. Based on the results of the study, (1) Employee involvement (X<sub>1</sub>) influences employee job satisfaction (Y) (2) Work stress (X<sub>2</sub>) has a negative effect on employee job satisfaction (Y) (3) Organizational commitment affects employee job satisfaction (Y) (4) There is a joint influence of independent variables on dependent variables where  $sig < \alpha 0.05$ .  $F_{cal} > F_{table}$  (16,373>3,34)

**Keywords:** Engagement, Work Stress, Organizational Commitment, Satisfaction

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan karyawan (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu. Pemeltian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode eksplanator. Populasi penelitian seluruh karyawan di PT. *World innovative telecommunication* Cabang Bengkulu berjumlah 35 orang teknik pengambilan sampel gunakan *total sampling* dimana sampel diambil seluruh karyawan bekerja di PT. *World innovative telecommunication* Cabang Bengkulu. Data dikumpulkan dari responden secara langsung melalui angkeet. Teknik analisis data penelitian gunakan regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji-t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, (1) Keterlibatan karyawan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) (2) Stres kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) (3) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) (4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel indepenen berpengaruh terhadap variabel dependen dimana  $F_{sig} < \alpha 0,05$ .  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (16,373>3,34)

**Kata Kunci:** Keterlibatan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

**How to Cite:** Prayoga, B., Army, M. N., Waliamin, J. (2024). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. World Innovative Telecommunication Cabang Bengkulu. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 665-675. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i2.1345>

## PENDAHULUAN

Manusia sangat menentukan kesuksesan dari suatu lembaga. Di era globalisasi permasalahan SDM masih menjadi perhatian guna dapat bertahan bagi perusahaan. SDM adalah permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi, karena karakteristik dan latar belakang dari setiap individu yang berbeda-beda sehingga hal ini menyebabkan terjadinya perselisihan setiap saat. Kepuasan dalam bekerja adalah suatu hal yang bersifat individual (Divara & Rahyuda, 2016). Semakin tinggi suatu penilaian yang dianggap pas dengan individu maka akan semakin meningkat tingkat kepuasannya (Pramitha et.al, 2012)

Terdapat unsur-unsur mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya keterlibatan karyawan, stres kerja, komitmen organisasi. Keterlibatan kerja karyawan adalah suatu bentuk yang dilihat dari *discretionary effort*, artinya karyawan bisa memilih, dan bertindak untuk kepentingan organisasi. Karyawan yang bisa terlibat langsung dan antusias dengan pekerjaan yang dimiliki ialah karyawan memiliki keterlibatan kerja besar (Nasution, 2017). Tingginya perhatian karyawan terhadap pekerjaan, keterikatan mental tentang pekerjaan dan keyakinan yang kuat tentang kemampuannya melakukan pekerjaannya dapat menunjukkan bahwa mereka mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan (Widyacahya, 2018). Permasalahan yang sering terjadi pada suatu organisasi yaitu adanya sebuah konflik atau stress kerja yang menyebabkan permasalahan dengan ketidaksesuaian harapan dan keinginan terhadap karyawan di lingkungan kerja karyawan. Stres kerja merupakan keadaan kecemasan membuat terjadinya ketidaksesuaian perkembangan fisik dan psikis yang berkaitan dengan amarah dan proses serta keadaan dari karyawan (Rivai, 2013).

Adapun Kemampuan seseorang untuk mengakui keterlibatannya berbagai bagian organisasi disebut dedikasi dalam organisasi. Konsekuensinya, dedikasi terhadap organisasi akan menumbuhkan rasa kebersamaan di dalamnya. pada diri karyawan. Jika seseorang tertarik pada tujuan, nilai, dan sasaran organisasi, itu disebut komitmen terhadap organisasi (Khaidir & Sugiati, 2016). Komitmen terhadap suatu organisasi ditentukan oleh loyalitas dan identitas diri. Ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi, mereka harus berkomitmen terhadap organisasi tersebut karena ini akan mendorong mereka untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu, dan ketika tujuan tersebut tercapai, karyawan akan berfungsi secara efektif. Dengan demikian, dedikasi suatu organisasi didefinisikan sebagai sikap seorang karyawan terhadap partisipasinya dalam organisasi, kesetiiaannya terhadap organisasi, dan rasa memilikinya terhadap perusahaan (Wahyudi et al., 2021).

PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu adalah sebuah multinasional di bidang penjualan merk HP OPPO. PT. *World Innovative Telecommunication* merupakan perusahaan manufaktur peralatan elektronik asal China yang merupakan salah satu produsen ponsel. Maka mereka menciptakan produk Smartphone OPPO dan mulai menjual produknya di Indonesia pada tahun 2013 hingga saat ini hampir semua orang mengetahui produknya. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada bapak Siswanto selaku *back office*, terdapat sebuah keluhan yaitu kelainan sifat dan latar belakang yang berbeda dari setiap karyawan sehingga hal ini dapat memicu seringnya terjadinya perselisihan disetiap waktu, adanya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tanggungjawabnya disesuaikan dengan waktu yang ditentukan sehingga dapat memicu munculnya stres. Menyangkut kepuasan tentang pekerjaan, maka tidak semua pekerja dapat berhubungan baik dengan sesamapekerja yang lain sehingga hal ini dapat menjadi penyebab terjadinya permasalahan dalam perusahaan. Pengendalian SDM yang masih belum maksimal pada PT. *World Innovative Telecommunication* bisamengakibatkan kepuasan kerja menjadi kurang maksimal

## **METODE**

Penelitian ini bersifat *explanatory research*. Penelitian eksplanatori mencari tahu bagaimana keterlibatan karyawan, stres kerja komitmen organisasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu. Populasi dan sampel penelitian seluruh karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu berjumlah 35 orang yang terdiri 18 orang karyawan back office dan 17 orang sales marketing. Metode pengumpulan data digunakan hasil kuesioner responden dengan prosedur skala Likert. Teknik analisis data penelitian gunakan regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji-t.

## **HASIL**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur validitas variabel dengan melihat validnya. Untuk mengetahui tingkat kevalidan masing-masing variabel, di mana untuk menganalisisnya digunakan SPSS 26, dengan output korelasi item yang diperbaiki. Selanjutnya, hasil rhitung nilai rtabel dua sisi dengan  $df=30-2=28$  dan  $\alpha=0,05$  adalah 0,3061.

**Tabel 1.** Hasil uji validitas

No	Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>table</sub>	Keterangan
<b>Keterlibatan Karyawan (X<sub>1</sub>)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.531	0.3061	Valid
2.	Pernyataan 2	0.589	0.3061	Valid
3.	Pernyataan 3	0.745	0.3061	Valid
4.	Pernyataan 4	0.539	0.3061	Valid
5.	Pernyataan 5	0.859	0.3061	Valid
6.	Pernyataan 6	0.681	0.3061	Valid
7.	Pernyataan 7	0.775	0.3061	Valid
8.	Pernyataan 8	0.824	0.3061	Valid
9.	Pernyataan 9	0.531	0.3061	Valid
10.	Pernyataan 10	0.803	0.3061	Valid
<b>Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.430	0.3061	Valid
2.	Pernyataan 2	0.758	0.3061	Valid
3.	Pernyataan 3	0.629	0.3061	Valid
4.	Pernyataan 4	0.635	0.3061	Valid
5.	Pernyataan 5	0.570	0.3061	Valid
6.	Pernyataan 6	0.659	0.3061	Valid
7.	Pernyataan 7	0.680	0.3061	Valid
8.	Pernyataan 8	0.643	0.3061	Valid
9.	Pernyataan 9	0.644	0.3061	Valid
10.	Pernyataan 10	0.547	0.3061	Valid
<b>Keterlibatan Karyawan (X<sub>3</sub>)</b>				
1	Pernyataan 1	0.515	0.3061	Valid
2	Pernyataan 2	0.432	0.3061	Valid
3	Pernyataan 3	0.807	0.3061	Valid
4	Pernyataan 4	0.777	0.3061	Valid
5	Pernyataan 5	0.773	0.3061	Valid
6	Pernyataan 6	0.735	0.3061	Valid
7	Pernyataan 7	0.614	0.3061	Valid
8	Pernyataan 8	0.835	0.3061	Valid
9	Pernyataan 9	0.793	0.3061	Valid
10	Pernyataan 10	0.775	0.3061	Valid
<b>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.620	0.3061	Valid
2.	Pernyataan 2	0.736	0.3061	Valid
3.	Pernyataan 3	0.620	0.3061	Valid
4.	Pernyataan 4	0.635	0.3061	Valid
5.	Pernyataan 5	0.736	0.3061	Valid
6.	Pernyataan 6	0.791	0.3061	Valid
7.	Pernyataan 7	0.518	0.3061	Valid
8.	Pernyataan 8	0.791	0.3061	Valid
9.	Pernyataan 9	0.406	0.3061	Valid
10	Pernyataan 10	0.518	0.3061	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (2024)

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, yang menggunakan Memanfaatkan Cronbach alpha ( $\alpha$ ), seseorang dapat menilai ketergantungan variabel penelitian. Kuesioner ditujukan untuk variabel yang nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ ) lebih dari 0,7. terbukti dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel tersebut.

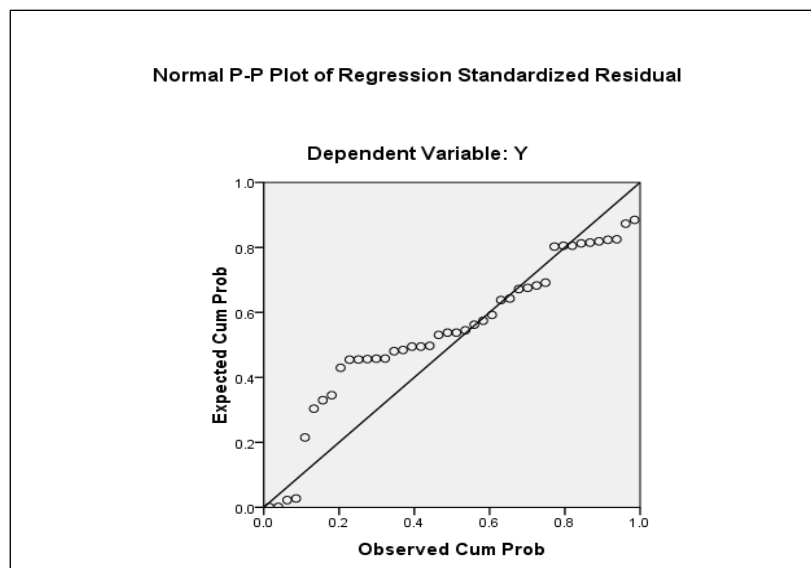
**Tabel 2.** Hasil uji reliabilitas

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>kritis</sub>	Keterangan
Keterlibatan karyawan (X <sub>1</sub> )	0.740	0,6	Reliabell
Stres kerja (X <sub>2</sub> )	0.737	0,6	Reliabell
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0.770	0,6	Reliabell
Kepuasan kerja karyawan	0.743	0,6	Reliabell

Diketahui variabel keterlibatan karyawan pada penelitian menunjukkan variabel keterlibatan karyawan koefisien reliability alpha ( $r_{hitung}$ ) 0,740 >  $r_{kritis}$  0,6. variabel stres kerja  $r_{hitung}$  0,737 >  $r_{kritis}$  0,6. variabel komitmen organisasi variabel kepuasan kerja karyawan,  $r_{hitung}$  0,770 >  $r_{kritis}$  0,6  $r_{kritis}$  0,6 >  $r_{hitung}$  0,743. Hal ini menunjukkan validitas pertanyaan instrumen variabel dapat digunakan untuk menguji hipotesis tambahan.

## Hasil Uji Normalitas

Memeriksa grafik plot Pada persamaan pertama dan kedua, P-P digunakan untuk menguji normalitas model analisis regresi moderator.



**Gambar 1.** Uji normalitas (Sumber: Olah Data SPSS, 2024)

Hasil uji normalitas yang diperoleh dengan menghitung respon kuesioner responden dan diolah menggunakan software SPSS 26 ditunjukkan pada gambar di atas. Titik-titik pada Uji Normalitas tersebar mendekati garis diagonal. Oleh karena itu, datanya secara simetris.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah keterkaitan antar variabel independen terdeteksi oleh model regresi merupakan tujuan dari uji multikolinieritas. Variance inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas.

**Tabel 3.** Uji multikolinieritas

Tolerance	VIF
.221	4.529
.222	4.507
.289	5.011

Sumber: Olah Data SPSS (2024)

Tabel terlampir menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas. Toleransi Meskipun toleransi VIF kurang dari 10, namun variabel X1, X2, dan X3 lebih dari 0,1.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Glesjer digunakan menguji heteroskedastisitas pada penelitian ini. Glejser merekomendasikan untuk melakukan regresi nilai absolut dari residu pada variabel independen dan melihat probabilitas bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 atau signifikan 5%.

**Tabel 4.** Uji heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	-.574	-.292	-.513	-7.965	-.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan variabel independen tidak heteroskedastis jika nilai standar koefisien beta lebih dari 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan regresi linier berganda adalah mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja partisipasi.

**Tabel 5.** Regersi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	-.574	-.292	-.513	-7.965	-.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Besaran konstan sama dengan 8,263 Nilai kepuasan kerja = 8,263 jika dijadikan pertimbangan nilai variabel komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>), dan partisipasi karyawan (X<sub>1</sub>).
- Nilai koefisien variabel (X<sub>1</sub>). Bernilai positif 0,588 jika keterlibatan karyawan mengalami kenaikan satuan nilai kepuasan kerja karyawan peningkatan = 0,588 asumsi variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) nilai konstan.
- Nilai koefisien variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) -0,574. Bernilai negative -0,574 stres kerja mengalami kenaikan satuan nilai kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan = 0,574 satuan asumsi variabel keterlibatan karyawan (X<sub>1</sub>) komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) nilai konstan.
- Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) 0,540. Bernilai positif 0,540 keterlibatan karyawan mengalami kenaikan satuan nilai kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan =0,540 asumsi variabel keterlibatan karyawan (X<sub>1</sub>) stres kerja (X<sub>2</sub>) nilai konstan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dimodifikasi digunakan mengetahui persentase kontribusi pengaruh simultan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 6.** Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.770	4.492	2.036

Nilai yang diperoleh dari tabel sebelumnya adalah R Square ( $R^2$ ) = 0,774. Angka menunjukkan pengaruh gabungan independen terhadap variabel dependen sebesar 77,4 persen. Faktor-faktor yang tidak diteliti memengaruhi bagian yang tersisa.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji f berikut ini digunakan untuk menentukan apakah model penelitian layak digunakan.

**Tabel 7. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.328	3	189.109	16.373	.004 <sup>a</sup>
	Residual	766.672	31	20.176		
	Total	1334.000	34			

Sumber: Data diolah, 2024

Investigasi lanjutan dilakukan untuk menentukan validitas hipotesis; nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa model adalah praktis, dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa penelitian tidak diperlukan. Dengan mengingat bahwa Mengingat nilai Fhitung ( $> F$  tabel ( $16,373 > 3,34$ ) dan nilai  $F_{sig} < \alpha$  0,05 dikatakan variabel tersebut dependen dipengaruhi oleh faktor independen secara keseluruhan.

### Hasil Uji t (Uji parsial)

Dengan menggunakan nilai probabilitas, uji t digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	-.574	-.292	-.513	-7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8, maka dapat disimpulkan:

- Kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan (X1) di PT. Dunia Telekomunikasi Inovatif. Karena nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t$ -hitung  $> t$ -tabel ( $2,571 > 1,701$ ),  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y).
- Stres kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Inovatif Dunia Cabang Bengkulu; nilai  $sig < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan  $t$ -hitung

> t-tabel (2,571 > 1,701) menunjukkan hubungan tersebut. Akibatnya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi secara negatif oleh variabel X2.

- Komitmen organisasi (X3) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Dunia Telekomunikasi Inovatif Cabang Bengkulu, dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,701$ ), yang menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel X3 sesuai dengan nilai signifikansi yang ditemukan

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu**

Terdapat pengaruh keterlibatan karyawan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu Berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, karena masing-masing  $\alpha$ - $t_{sig}$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan  $t_{tabel} > t_{hitung}$  ( $2,571 > 1,701$ ). Variabel X1 memengaruhi kepuasan kerja pekerja (Y), menurut nilai signifikansi yang dihitung. Telah ditunjukkan bahwa kebahagiaan kerja meningkat dengan tingkat partisipasi karyawan dalam pekerjaan mereka. Hal ini juga berlaku sebaliknya: karyawan tidak terlibat pekerjaan mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka. Gagasan ini didukung oleh penelitian sebelumnya Kakinsale et al., (2015) bahwa kepuasan kerja karyawan Bangun Wenang Beverages Manado dipengaruhi secara positif oleh lamanya mereka bekerja di tempat kerja.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu**

Terdapat pengaruh stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu  $H_o$  ditolak sedangkan  $H_a$  disetujui  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ), nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,701$ ). Variabel X2 berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Y) sesuai dengan nilai signifikansi yang dihitung. Mereka yang mengalami tekanan fisik dan mental di tempat kerja dikenal sebagai stres. Beberapa hal harus dipertimbangkan saat memeriksa kepuasan kerja seseorang. Ketika seorang karyawan bekerja secara mandiri, ada variabilitas dalam pekerjaannya yang berdampak besar terhadap kinerja organisasi. Seorang karyawan merasa puas ketika mereka menerima umpan balik atas pekerjaan mereka. Faktor lingkungan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi; kinerja pekerjaan dan ukuran organisasi mungkin terkait dengan analisis kepuasan kerja untuk informasi lebih lanjut tentang kepuasan kerja. (Siagian, 2019). Hasil ini selaras dengan

penelitian Linda et al., (2017), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu**

Terdapat pengaruh komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Bengkulu Berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, karena masing-masing  $\alpha$ -tsig ( $0,003 < 0,05$ ) t-tabel-t-hitung ( $2,571 > 1,701$ ). Variabel  $X_3$  mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y), menurut nilai signifikansi yang dihitung. Komitmen organisasi merupakan suatu hubungan antara pegawai dengan organisasi, diwujudkan dalam keinginan kuat mempertahankan keanggotaan organisasi, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi dengan demikian mendefinisikan suatu unsur orientasi pada hubungan aktif antara individu dan organisasi, yang mengakibatkan karyawan bersedia memberikan sesuatu atas kemauannya sendiri dan apa yang diberikannya mencerminkan dukungannya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Pradhitya, 2013). Penelitian ini didukung oleh Rosid & Darajat, (2022) yang menunjukkan bahwa dedikasi organisasi akan berdampak positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi dan kebahagiaan kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keterlibatan karyawan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. *World Innovative Tellecommunication* Cabang Bengkulu. Terdapat pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. *World Innovative Tellecommunication* Cabang Bengkulu. Terdapat pengaruh komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. *World Innovative Tellecommunication* Cabang Bengkulu. Terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **REFERENSI**

Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994–7021.

- Kakinsale, A., Tumbel, A., & Sendow, G (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911.
- Khaidir, M., & Sugiati, T (2016). Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt . Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–186.
- Linda, Y., Mintarti, S., & .. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intensi Meninggalkan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen ...*, 1(1), 23–29. <https://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jimm/Article/View/94%0ahttps://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jimm/Article/Download/94/669>
- Nasution, M. I (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vii(3), 407–428.
- Pradhiptya, A. R (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 50–58.
- Pramitha, G. D., Supartha, I. W. G., & Riana, I. G (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2), 191–207.
- Rivai, V., & Jauvani, S. E (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktis*. Raja Grafindo.
- Rosid, M. A., & Darajat, I (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55. <https://doi.org/10.31000/Dmj.V6i2.6710>
- Siagian, S. P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara.
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Cahyono, C (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(2), 81–88. <https://doi.org/10.35965/Jbm.V3i2.650>
- Widyacahya, F (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 21. <https://doi.org/10.20473/Jaki.V6i1.2018.21-26>