

PENGARUH *MOTIVATION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN *EMPLOYEE LOYALTY* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PELAYARAN NUSANTARA PT JULI RAHAYU

Andi Annissa Syahputri¹⁾, Lucy Warsindah²⁾

¹⁾Jurusan Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

Corresponding Author: lucy.warsindah@trisakti.ac.id

Diterima: Agustus 2021

Revisi: September 2021

Disetujui: September 2021

Terbit online: Oktober 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *motivation* terhadap *organizational commitment* dan *employee loyalty* melalui *job satisfaction*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang bersumber langsung dari objek pada penelitian ini yaitu salah satu perusahaan pelayaran swasta yang berpusat di Makassar, Perusahaan Pelayaran Nusantara PT Juli Rahayu. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan metode *non probability sampling* sehingga diperoleh 141 responden yang menjadi sampel dari jumlah populasi sebanyak 210. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan mencari rata-rata dan standar deviasi, serta menggunakan SEM LISREL untuk pengujian hipotesis. Sebelumnya instrument telah diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dimana hasilnya adalah valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *motivation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* dan *employee loyalty*. *Motivation* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* dan *employee loyalty* melalui *job satisfaction*. Sedangkan *motivation* tidak berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* dan *employee loyalty*.

Kata Kunci: *Employee Loyalty, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Commitment.*

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), menurut Kramar (2014) membutuhkan strategi dan implementasi yang tepat untuk mencapai pertumbuhan organisasi. Kinerja karyawan mendapat perhatian besar dari organisasi, Sutanto & Ratna (2015) menyatakan hal ini akan berdampak signifikan pada kinerja organisasi. Aspek penting yang mendapatkan perhatian besar ini adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Mohsan *et al.*, (2011) menambahkan, kinerja organisasi dan karyawan bergantung pada loyalitas karyawannya, semakin loyal karyawan maka akan semakin baik kinerja organisasi. Menurut Khazanah (2011) karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi akan memberi sikap yang berbeda terhadap tempat

kerjanya, *organizational commitment* yang memberi pengaruh terhadap komponen perilaku bekerja karyawan dan memiliki dampak positif di lingkungan bekerja. Rani & Kumar-Lenka (2012) mengungkapkan, *motivation* adalah sekumpulan masalah yang mempengaruhi sifat perilaku individu, kekuatan, dan usaha individu atau karyawan. *Motivation* bekerja sebagai katalisator bagi karyawan dan karyawan menjalankannya karena karyawan adalah bagian dasar dari organisasi.

Menurut Zaman *et al.* (2015), Indonesia berpotensi besar pada sektor kelautan, karena sekitar 88% transportasinya menggunakan transportasi laut. Letak Sulawesi Selatan tepatnya di Makassar sebagai kota pelabuhan dan perdagangan, menjadi jalur yang strategis dalam pelayaran nasional maupun internasional, kota Makassar dianggap ideal dalam gagasan Indonesia Poros Maritim Dunia (Halidi, 2020).

Penelitian ini dilakukan dengan memilih salah satu perusahaan industri pelayaran swasta sebagai unit yang dianalisis yaitu Perusahaan Pelayaran Nusantara PT Juli Rahayu di Makassar, dan menggunakan kombinasi dari variabel *motivation*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, *employee loyalty*, dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

II. STUDI PUSTAKA

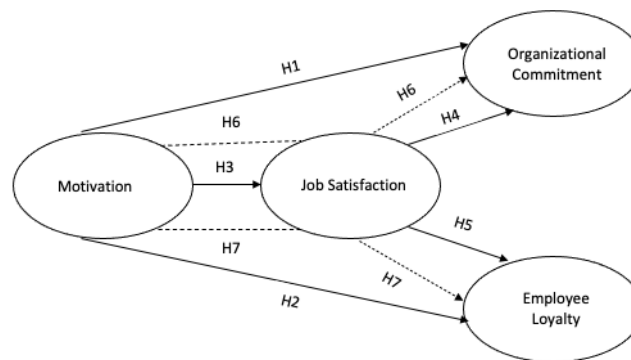
Menurut N.V. Kuznetsova, *et al.*, (2017) *motivation* sebagai kumpulan penggerak internal dan eksternal yang mendorong aktivitas manusia yang menentukan fokus yang jelas terhadap pencapaian yang akan dituju. Klarner, *et al.*, (2013) menganggap *motivation* sebagai proses psikologis untuk mengarahkan tindakan dan interaksi orang-orang di lingkungan sekitarnya. Menurut Jerome (2013), *motivation* terbagi menjadi beberapa kelompok teori yang mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku, yaitu *physiological*, *safety*, *belongingness*, *esteem*.

Job satisfaction adalah tindakan emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Bentley *et al.*, 2013). Menurut Stello (2014) *job satisfaction* adalah pandangan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaan, *job satisfaction* menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Bisa disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah rasa yang dirasakan seseorang terkait hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Trivellas (2011) *organizational commitment* mencerminkan kekuatan yang menginspirasi individu untuk mengambil tindakan yang relevan terkait dengan organisasi dan individu itu sendiri. Menurut Wright *et al.* (2013), pengorbanan karyawan secara signifikan berkaitan dengan komitmen organisasi. *Organizational commitment* merupakan variabel penting dalam memahami perilaku karyawan dan mengetahui mana yang memiliki kinerja dengan pengaruh baik bagi organisasi (Nagheh, 2017).

Menurut Rishipal & Manish (2013) bahwa loyalitas adalah ketulusan, pengabdian, keterkaitan, dan kesetiaan terhadap suatu keyakinan, tempat, orang, atau organisasi. *Employee loyalty* kepada organisasi dapat terwujud dalam dua tingkatan,

yang pertama terkait pendekatan emosional terhadap organisasi dengan semakin meningkatnya kepuasan karyawan terhadap tempat kerja, maka ada kemungkinan



peningkatan komitmennya (Rajput *et al.*, 2016).

Gambar 1. Rerangka Konseptual

- H₁: *Motivation* memberi pengaruh terhadap *Organizational Commitment*.
- H₂: *Motivation* memberi pengaruh terhadap *Employee Loyalty*.
- H₃: *Motivation* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*.
- H₄: *Job Satisfaction* memberi pengaruh terhadap *Organizational Commitment*.
- H₅: *Job Satisfaction* memberi pengaruh terhadap *Employee Loyalty*.
- H₆: *Motivation* memberi pengaruh terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*.
- H₇: *Motivation* memberi pengaruh terhadap *Employee Loyalty* melalui *Job Satisfaction*.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Untuk menanggapi kuesioner para responden menggunakan skala interval dengan skala likert dengan lima pilihan jawaban (1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3=Kurang Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju). Data sekunder didapatkan dari artikel, buku, dan jurnal. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *non probability sampling* yang bersifat subyektif. Populasi penelitian sebanyak 210 karyawan. Pengambilan ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin berdasarkan Tejada & Punzalan (2012), dengan hasil sampel 138 responden. Penelitian ini telah melalui uji validitas dan uji realibilitas terhadap alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini akan menggunakan analisis data deskriptif untuk menganalisis dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Untuk pengujian data dan hipotesis menggunakan alat analisis statistic *Structural Equation Model (SEM)* dengan program *Linear Structural Relationship (LISREL)*. Sebelum dilakukan analisis hipotesis lebih lanjut, akan dilakukan terlebih dahulu uji kesesuaian model (*goodness of fit*).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif item pernyataan *motivation* ditunjukkan bahwa untuk pernyataan, "keamanan lingkungan kerja" adalah item yang memiliki nilai rata-rata terbesar yaitu 4,23 dengan standar deviasi sebesar 0,690, hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa selama bekerja disini para karyawan merasakan keamanan di dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga karyawan nyaman bekerja dengan organisasi. Selanjutnya dari hasil statistik deskriptif item pernyataan *job satisfaction* pada ditunjukkan bahwa untuk pernyataan nomor 3 yaitu, "saya menyukai pekerjaan saya" adalah item yang memiliki nilai rata-rata terbesar dengan nilai 4,21 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,630, hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dan merasa bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dari masing-masing bagian.

Lebih lanjut, hasil statistik deskriptif item pernyataan *organizational commitment* ditunjukkan bahwa untuk pernyataan nomor 3 yaitu, "saya merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi ini." adalah item yang memiliki nilai rata-rata terbesar yaitu 4,08 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,820, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak diperlakukan berbeda di organisasi sehingga merasa nyaman dan tidak ada batasan jabatan untuk berinteraksi antar rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Untuk variabel terakhir dari hasil statistik deskriptif item pernyataan *employee loyalty* pada Tabel 21, ditunjukkan bahwa untuk pernyataan dengan nomor 1 yaitu, "saya bangga bekerja di perusahaan ini" adalah item yang memiliki nilai rata-rata terbesar yaitu 4,16 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,789. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai di tempat kerja sehingga para karyawan setuju bahwa organisasi memiliki citra yang positif sehingga karyawan bangga bekerja di organisasi ini.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

Hipotesis	Variabel	Estimasi	t-value	Kesimpulan
H1	<i>Motivation → Organizational Commitment</i>	0.01	0.066	Tidak Mendukung
H2	<i>Motivation → Employee Loyalty</i>	0.01	0.038	Tidak Mendukung
H3	<i>Motivation → Job Satisfaction</i>	0.88	5.85	Mendukung
H4	<i>Job Satisfaction → Organizational Commitment</i>	0.88	4.22	Mendukung
H5	<i>Job Satisfaction → Employee Loyalty</i>	0.77	3.45	Mendukung

Sumber: Olah data SEM LISREL

Hipotesis 1 *motivation* tidak memberi pengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Karyawan merasa kurang menikmati adanya kultur baru dalam organisasi, sehingga apabila terdapat perubahan dalam cara bekerja, akan

mempengaruhi komitmen karyawan dimana para karyawan telah merasa lebih nyaman dengan sistem kerja yang konstan, hal yang memungkinkan ini terjadi karena mayoritas pekerja di perusahaan ini adalah karyawan berusia di atas 40 tahun.

Hipotesis 2 *motivation* tidak memberi pengaruh positif terhadap *employee loyalty*. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memberikan jaminan terkait jenjang karir selama bekerja, meskipun banyak karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan ini namun karyawan merasa loyalitas bukannya sesuatu hal yang harus ditumbuhkan.

Hipotesis 3 *motivation* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan termotivasi, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan merasa memiliki kepuasan atas pribadinya dan menjadi termotivasi dalam pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hipotesis 4 *job satisfaction* memberi pengaruh terhadap *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja akan membuat karyawan berkomitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memiliki nilai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga karyawan merasa bangga bekerja di organisasi dan berkomitmen lebih terhadap organisasi.

Hipotesis 5 *job satisfaction* memberi pengaruh terhadap *employee loyalty*. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi. Apabila karyawan sudah merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan merasa lebih nyaman terhadap organisasi sehingga dapat terciptanya keinginan untuk tetap bersama organisasi.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

Hipotesis	Variabel	Besarnya Pengaruh		Total
		Langsung	Tidak Langsung	
H6	<i>Motivation → Job Satisfaction → Organizational Commitment</i>	0.011	0.75	0.29 (t=3.79) Mendukung
H7	<i>Motivation → Job Satisfaction → Employee Loyalty</i>	0.016	0.56	1.43 (t=3.20) Mendukung

Sumber: Olah data SEM LISREL

Hipotesis 6 *motivation* memberi pengaruh terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction*. Karyawan yang merasa termotivasi dan merasa

puas dengan pekerjaannya akan dengan sendirinya berkomitmen dengan organisasi, selain karyawan merasa termotivasi dan memiliki hasil positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan merasa perlu untuk tetap berkomitmen pada perusahaan, karyawan juga merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan ini.

Hipotesis 7 *motivation* memberi pengaruh terhadap *employee loyalty* melalui *job satisfaction*. Organisasi dan karyawan merasa adanya simbiosis mutualisme antar kedua pihak, karyawan yang memiliki sikap positif dalam bekerja dan bertinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungannya dengan baik, akan membantu meningkatkan hasil kerja yang baik dan meningkatkan keinginan untuk tetap bersama organisasi, hal ini juga dialami pada karyawan perusahaan di dalam penelitian ini, sehingga dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

V. KESIMPULAN

Simpulan yang didapat dari penelitian ini adalah, dimana karyawan merasa mendapatkan keamanan dalam lingkungan kerja sehingga karyawan dapat menyukai pekerjaannya dan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya. Karyawan merasa berada didalam lingkungan dengan kekeluargaan yang tinggi di dalam organisasi, serta ditemukan bahwa karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini. Namun tidak terdapat pengaruh antara *motivation* terhadap *organizational commitment* dan *motivation* terhadap *employee loyalty* pada karyawan perusahaan. Ditemukan juga pengaruh positif antara *motivation* terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*, *job satisfaction* terhadap *employee loyalty*, *motivation* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *job satisfaction*, dan pengaruh positif antara *motivation* terhadap *employee loyalty* yang dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan perusahaan PT Juli Rahayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bentley, P.J., Coates, H., Dobson, I.R., Goedegebuure, L., Meek, V.L. (2013). Academic Job Satisfaction from an International Comparative Perspective: Factors Associated with Satisfaction Across 12 Countries. Dordrecht: In Job Satisfaction around the Academic World. p. 239-262.
- Khazanah, D. N., (2011). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. *Jurnal Universitas Muhamadiyah Surakarta*.
- Klarner, P., Treffers, T., Picot, A. (2013). How companies motivate entrepreneurial employees: The case of organizational spin-alongs. *AJ Bus Econ* (2013) 83:319–355.
- Mohsan, F. , Nawaz, M. , Khan, M. , Shaukat, Z. and Aslam, N. (2011). Are employee motivation, commitment, and job involvement inter-related: evidence from banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 17, pp. 226-233.

- N. V., Kuznetsova, O. N., Sinitsina. T. V., Salyaeva. M.V., Pavluhina. S.T., Vladimirovna. E.A., Puzankova. (2017). Motivation as factor of improving efficiency of trade company operations. *European Research Studies Journal* Volume XX, Issue 2A, 2017 pp. 319-337.
- Rajput S., Singhal M., Tiwari S. (2016). Job satisfaction and employee loyalty: a study of Academicians. *Asian Journal of Management Cases* no. 7(2).
- Rani, R. and Kumar-Lenka, S. (2012). Motivation and work motivation: concepts, theories and researches. *International Journal of Research in IT and Management*, Vol. 8 No. 2, pp. 14-22.
- Sutanto, M. Susanto. Ratna, Athalia. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individu. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 9, No 1 Januari, hal 56-70.
- Stello, C.M. (2014). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review. *Progress in Development Studies*, 7(123), 21-32.
- Trivellas, P. (2011). Work motivation and job performance of frontline employees: the mediating role of organizational commitment. *In 2011 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management* (pp. 1878-1882). IEEE.
- Wright, B. E., Christensen, R. K., & Isett, K. R. (2013). Motivated to adapt? The role of public service motivation as employees face organizational change. *Public Administration Review*, 73(5), 738-747.
- Zaman, M. B., Vanany, I. and Duha, A. K. (2015). Connectivity Analysis of Port in Eastern Indonesia. *Procedia Earth and Planetary Science*. 14, 118-127.