

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan

Adinda Paramita

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

adindaparamita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket dan menggunakan skala likert dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif, analisis linier berganda, uji normalitas data, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis yaitu uji t dan uji f. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, saran yang diberikan kepada perusahaan yaitu perusahaan harus meningkatkan kompetensi pemimpin adalah dengan melakukan pengembangan dan pelatihan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu perusahaan juga harus mampu memberikan kompensasi dan hal mendukung lainnya untuk mempertahankan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya bahwa setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan menjadi asset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya komitmen organisasi yang baik dalam perusahaannya.

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang diciptakan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan, berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbin dan Judge, 2011). Apabila karyawan memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi, maka tujuan perusahaan akan tercapai karena loyalitas karyawan terhadap perusahaan tentunya akan tinggi. Dan sebaliknya ketika komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah, maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, efektif dan efisien. Salah satu bagian terpenting dalam sistem manajemen kepada para karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo 2016, hal. 6). Sedangkan menurut Robbins (dalam Wibowo 2016, hal. 6) kepemimpinan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian visi atau serangkaian tujuan, seperti diberikan oleh jenjang manajerial dalam organisasi. Kepemimpinan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan menurut (Sutikno 2014, hal. 9). Kepuasan kerja bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Kepuasan kerja suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative terhadap pekerjaannya, Siagian (2013, hal. 295). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta kepuasan kerja bagi pegawai sebagai prasyarat peningkatan kinerja karyawan secara maksimal.

Berbagai upaya dilakukan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Kantor PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang H.M Yamin yang berfokus pada pelayanan pada masyarakat. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan ini, maka PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang H.M Yamin terus berupaya untuk mengembangkan para karyawannya untuk terus aktif dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar para karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan oleh penulis yang dapat dilihat permasalahan didalam perusahaan tersebut yaitu bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyipkan dan mendapatkan sumber daya manusia yang

berkualitas, persoalan berikutnya adalah komitmen organisasi karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih ada karyawan yang keluar pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan. Selanjutnya hasil yang didapat dari survey dari karyawan yang diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa cara kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin kurang tegas pada karyawan, kurangnya koordinasi pimpinan kepada karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga banyak dari karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, dilihat dari sikap yang dicerminkan karyawan seperti moral kerja yang kurang bertanggung jawab, tingkat disiplin yang masih kurang, dan karyawan yang kurang bisa menikmati pekerjaannya sehingga pikiran positif karyawan terhadap pekerjaannya juga belum terbentuk. Hal seperti itu yang menyebabkan karyawan kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan rasa cinta terhadap pekerjaan dan perusahaan belum tercipta dan karyawan tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja.

2. METODE

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah seluruh Pegawai di kantor PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang H.M Yamin yaitu 33 orang. Maka penulis dalam teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Nonprobability sampling* yang meliputi Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif, analisis linier berganda, uji normalitas data, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis yaitu uji t dan uji f.

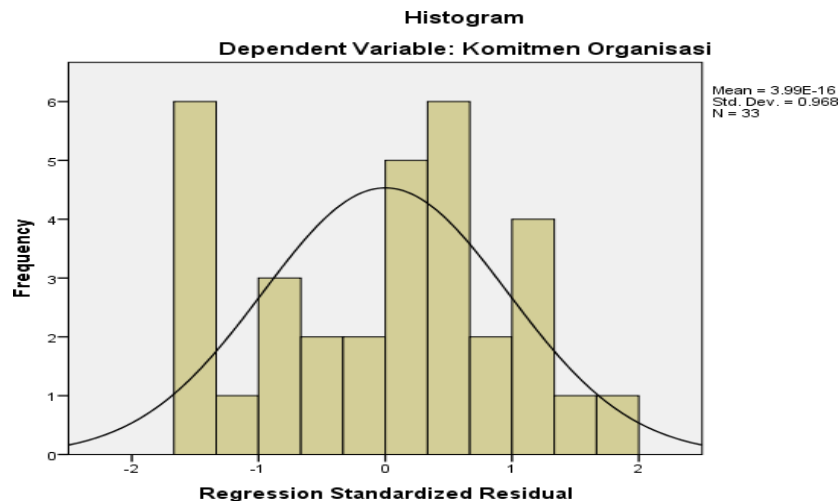
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

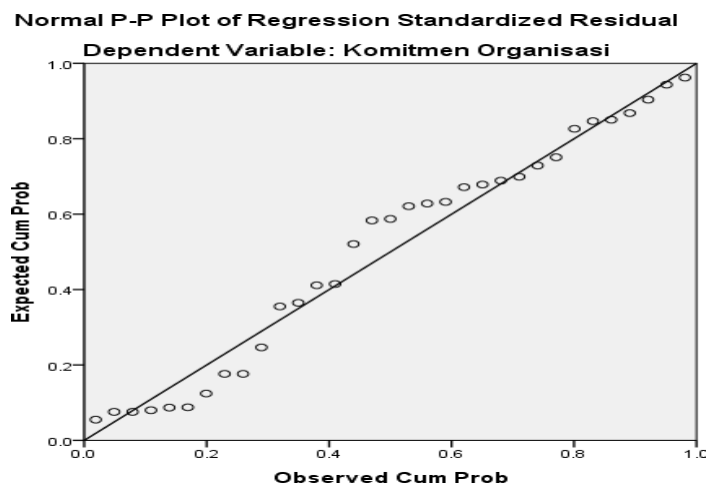
Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot

Gambar 1. Histogram Untuk Menguji Normalitas



Pada normalisasi data dengan normal *p-plot*, data variabel yang digunakan akan dinyatakan terdistribusi normal. Hal tersebut terjadi karena titik-titik residual tersebut berasal dari data dengan distribusi normal dan mengikuti garis diagonal atau garis linear.

Gambar 2. Grafik Untuk Menguji Normalitas *p-plot*



Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat dikatakan normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolineritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel inde- penden. Dengan uji asumsi klasik statistik, multikolinearitas dapat dideteksi dari *output* SPSS pada tabel *coefficients* dan tabel *collinearity diagnostics*. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 1. Coefficients

Model	Coefficients ^a							
	Unstand- Standard- ardized Co- ized Coef- efficients ficients		T	Sig.	95,0% Confi- dence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Lower Bound	per Boun d	Toler- ance	VIF
1 (Constant)	5.636	12.079	1.467	.000	19.032	30.303		
Kepemimpi- nan	.089	.199	.079	.448	.317	.495	.989	1.011
Kepuasan Kerja	.318	.218	.258	2.456	.128	.764	.989	1.011

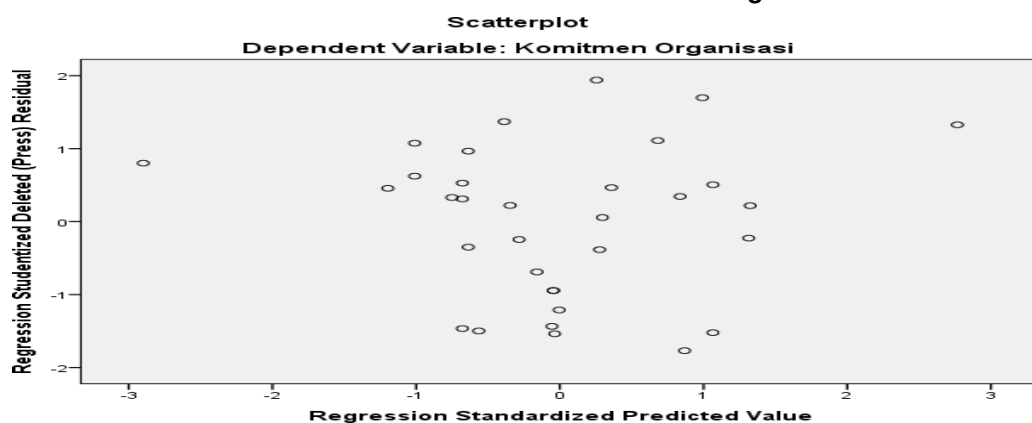
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai VIF sebesar 1,011 nilai *tolerance* sebesar 0,989 artinya kedua variabel terbebas dari multikolinearitas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu priode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang di-prediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut. Cara memprediksi ada tidaknya heterokadastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. pada model regresi berganda tidak terdapat heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan bawah atau sekitar angka 0 maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 3. Residuals Statistics Komitmen Organisasi



Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Pengujian ini menggunakan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1(Constant)	5.636	12.079		1.467	.000	19.032	30.303		
Kepemimpinan	.089	.199	.079	.448	.007	.317	.495	.989	1.011
Kepuasan Kerja	.318	.218	.258	2.456	.003	.128	.764	.989	1.011

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$. Untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 0,448 < t_{tabel} 2,039$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,039$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} < \text{level of significant}$ yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F . Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ kemudian $df_2 = 33 - 3 = 30$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 3,032.

Tabel 3. Hasil Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.109	2	24.054	3.104	.004 ^b
Residual	653.770	30	21.792		
Total	701.879	32			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,104 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,032 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (komitmen organisasi).

Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja) menjelaskan variabel dependen (komitmen organisasi) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas, maka dicarilah nilai R^2 (R square). Jika angka lebih mendekati satu maka dinyatakan hubungan antara kedua variabel dinyatakan sangat kuat. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji R Square
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.262 ^a	.069	.006	4.66823	1.992

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,069$ dan R^2 (R square) = 0,006. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 6%, sedangkan sisanya (94%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 0,448 < t_{tabel} 2,039$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti, pemimpin perusahaan belum mampu sepenuhnya menjamin komitmen organisasi. Kemampuan, ketegasan, kepercayaan diri maupun inisiatif yang diberikan pemimpin dirasa belum cukup untuk memenuhi komitmen organisasi.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Fiedler dalam Veithzal Rivai (2014, hal 3) menyatakan kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Selanjutnya berdasarkan Andri Feriyanto dan Endang (2015, hal 93) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sharma dalam Husaini Husman (2016, hal 308) kepemimpinan adalah tindakan-tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Sehingga berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Sesuai dengan pendapat salah satu karyawan perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan yang berpendapat bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan kurang tegas, sehingga banyak karyawan yang tingkat disiplinnya rendah. Disamping itu, ada juga yang berpendapat bahwa pimpinan perusahaan kurang inisiatif dalam memberikan ke-

bijakan sehingga karyawan merasa tidak cukup nyaman. Kemudian karyawan juga berpendapat pimpinan belum mampu menunjukkan komitmen yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghoniyah dan Masurip (2011) dengan jurnal yang berjudul Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, karena belum ada indikator kepemimpinan yang jelas untuk mempengaruhi komitmen karyawan dalam berorganisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,039$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti perusahaan mampu menciptakan kepuasan karyawan, sehingga karyawan mampu menunjukkan komitmen yang maksimal kepada perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan Siagian (2013, hal 295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya. Disamping itu, menurut Edy Sutrisno (2014, hal 75) mengutip pendapat Handoko (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Wilson Bangun (2012, hal 327) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika seseorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Sehingga dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon seseorang terhadap suatu pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya. Sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh karyawan dalam pemberian upah atau gaji sudah memenuhi harapan karyawan. Kemudian pendapat lain menyebutkan karyawan yang merasa senang mendapatkan pengembangan dan pelatihan sehingga karyawan merasa diperhatikan. Selain daripada itu, karyawan juga merasa cukup puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk. (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien 0,535 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Mengenai pengaruh antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar 3,104 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,032 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (komitmen organisasi). Hal ini berarti jika pimpinan mampu menunjukkan sikap kepemimpinan yang baik sesuai dengan hara-

pan konsumen demi mencapai kepuasan kerja karyawan, hal tersebut mampu meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli, dimana komitmen organisasi bisa tumbuh di sebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Seperti yang disampaikan Luthans (2012, hal 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah : Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Selanjutnya menurut Moorhead dan Griffin (2013, hal 73) mengatakan bahwa : Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya. Dan yang terakhir menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) mengemukakan bahwa: Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sehingga berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat karyawan yang menyatakan, jika pimpinan mampu menunjukkan kinerja dan sikap yang lebih tegas, hal tersebut memungkinkan kami sebagai bawahan untuk turut bekerja dengan baik. Disamping itu, fasilitas dan juga pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan juga mampu meningkatkan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja. Selanjutnya salah seorang karyawan juga berpendapat, suasana kerja yang nyaman dan sosok pimpinan yang tegas mampu membuat karyawan untuk lebih empati dalam bekerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Muis dkk. (2018) bahwa komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Oleh karena itu, penting sekali perusahaan untuk memperhatikan sikap pemimpin dan pemberian balas jasa kepada karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan yaitu Secara parsial untuk variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan karena memiliki nilai $t_{hitung} 0,448 < t_{tabel} 2,039$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti, pemimpin perusahaan belum mampu sepenuhnya menjamin komitmen organisasi. Kemampuan, ketegasan, kepercayaan diri maupun inisiatif yang diberikan pemimpin dirasa belum cukup untuk memenuhi komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja didapat hasil yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan dengan perolehan nilai

$t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,039$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti perusahaan mampu menciptakan kepuasan karyawan, sehingga karyawan mampu menunjukkan komitmen yang maksimal kepada perusahaan. Kemudian berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,104 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,032 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (komitmen organisasi).

REFERENSI

- Badriyah, Mila. (2015). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: CV. PustakaSetia. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Manajemen*, 200-208.
- Bangun, Wilson. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangg.
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 23-37.
- Feriyanto, Andri dan Triana, Shyta, Endang. (2015). *"Pengantar Manajemen"*. Kebumen: Mediatara.
- Gunawan, A., Koto, M., Fadly, B., & Hafiz, M. S. (2022). Edukasi Literasi Keuangan Syariah Bagi Warga Muhammadiyah Kota Medan. *IHSAN: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 4(1), 55-62.
- Handoko, Hani. (2011). *"Manajemen Personal Sumber Daya Manusia BPFE"*. Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). *"Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis"*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, Azuar. (2015). *"Metodologi Penelitian Bisnis"*. Umsu Press, Medan.
- Juniarari. (2011). *"Komitmen Organisasi"*. Jakarta: Cipta Pustaka.
- Kartini Kartono. (2014). *"Pemimpin dan Kepemimpinan"*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of factors affecting the performance of lecturers in conducting research: A case study on private universities in Medan. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 3(2), 33-44.
- Lubis, A. A. (2018). Analisis Aspek Religiusitas Terhadap Etika Bisnis Pedagang Pasar Muslim Pusat Pasar Kota Medan. *Dusturiyah: Jurnal Hukum Islam, Perundang-undangan dan Pranata Sosial*, 7(1).
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, D. S., Juliandi, A., & Effendi, S. (2020). The Effect of Social Media Culture and Knowledge Transfer on Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol*, 3(3), 2513-2520.
- Muis, Muhammad, Ras, Jufrizen, J, dan Fahmi, Muhammad. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25
- Mujiatun, S., & Hafidz, H. (2020, January). Analysis Strategy Financing Payment Problems In The System Murabahah: A Case Study Bmt Kube Bandar Setia Sejahtera001 Percut Sei Tuan. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, pp. 203-208).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Puspitawati, N. M. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 2(1), 10-15.
- Radiman, R., Wahyuni, S. F., & Nurjanah, I. (2021). THE INFLUENCE OF GROWTH OPPORTUNITY, EXPENDITURE AND COMPANY VALUE ON CASH HOLDING IN MINING SECTOR COMPANIES LISTED ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE. *MORFAI JOURNAL*, 1(2), 275-292.
- Ramadhani, K. (2019). *Efektivitas Model Pembelajaran Tipe Team Assisted Individualization (TAI) Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Siswa SMK PAB 2 Helvetia Medan TP 2019/2020* (Doctoral dissertation).
- Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6"*. PT. Raja.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *"Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2015). *"Perilaku Organisasi, Edisi 16"*. Jakarta.
- Robert, Kreitner and Kinicki, Angelo. (2003). *"Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penerjemah)"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shalahuddin, Ahmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(1), 96-97.
- Siagian, P, Sondang. (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1"*. Cetakan 17 Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P, Sondang. (2013). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *"Perilaku Organisasi"*. Yogyakarta: Andi.
- Sopiah. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik"*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiono. (2008). *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiono. (2016). *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012) . *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supryadi, H. (2015). *"Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM. Edisi I"*. Yogyakarta : Andi.
- Sutikno. (2014). *"Pemimpindan Kepemimpinan"*. Holistica: Lombok.
- Sutrisno, Edy. (2014). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Kencana Grafindo Persada, Depok, 16956
- Tirtayasa, S., Islaini, A. M., Parulian, T., & Syahrial, H. (2021). THE EFFECT OF GREEN MARKETING MIX ON THE BRAND IMAGE OF TEA BOX ULTRA JAYA (STUDY ON STUDENTS OF THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS UNIVERSITY MUHAMMADIYAH NORTH SUMATRA). *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(2), 394-403.
- Wibowo, SE, M. Phil. (2016). *"Kepemimpinan"*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Yukl, Gary A. (2010). *"Kepemimpinan Dalam Organisasi (Terjemahan)"*. Alih Bahasa: Budi.
- Yusnandar, W. (2021, January). RETURN ON ASSETS, AND PROBLEMATIC FINANCING IN INDONESIAN FINANCIAL INSTITUTIONS DURING THE COVID 19 PANDEMIC. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, pp. 28-35).