

Sukirno

Manajemen, Universitas Putra Bangsa dan sukirno@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap komitmen kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan LazisMu Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah karyawan LazisMu Kebumen yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas uji reliabilitas dan uji mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen.

Kata Kunci: *motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja, komitmen kerja*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation and communication on work commitment and job satisfaction as an intervening variable for LazisMu Kebumen employees. Respondents in this study were 40 employees of LazisMu Kebumen. This study used descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. The statistical analysis used in this study was the validity test of the reliability test and the mediation test. The results of this study indicate that work motivation influences job satisfaction and work commitment. Communication affects job satisfaction and work commitment. Job satisfaction not mediates the relationship between work motivation and work commitment. Job satisfaction not mediates the relationship between communication and work commitment among LazisMu Kebumen employees.

Keywords: *work motivation, communication, job satisfaction, work commitment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika sumber daya manusia yang di miliki organisasi berkualitas dan unggul. Salah satu bukti sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak organisasi yaitu pada LazisMU Kebumen. Lazismu adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya.

Komitmen seorang karyawan dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja seorang karyawan, maka setiap seseorang yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa mempedulikan organisasi yang menaunginya. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Perlu adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi maupun rendah. Organisasi dan karyawan merupakan elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi.

Motivasi kerja dijelaskan sebagai dorongan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dalam hal ini yaitu dorongan untuk bekerja dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan motivasi kerja masih dalam kategori rendah di tandai dengan rendahnya kedisiplinan dan mengikuti peraturan kerja. Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja.

Faktor motivator merupakan faktor-faktor yang membuat para karyawan menjadi produktif dan memberi mereka banyak kepuasan. Faktor faktor tersebut berkaitan dengan kadar pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi yang tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan tentu akan menjadi salah satu motivasi bagi karyawan. Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan hubungan antara atasan dengan bawahan. Komunikasi yang berlangsung tersebut harus mudah di mengerti dengan benar dan tepat sasaran oleh atasan maupun bawahan, dengan menggunakan

komunikasi tertulis, komunikasi lisan dan komunikasi non verbal.

Suatu organisasi kadangkala memilih beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Ketidakpuasan yang disebabkan karena masalah kompensasi yang tidak sesuai, masalah lingkungan kerja kurang kondusif serta fasilitas atau sarana kerja yang tidak memadai, tidak adanya ruang lingkup promosi jabatan atau peningkatan karir, serta tidak terjalannya komunikasi yang efektif, akan menyebabkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain bisa dengan menurunkan kinerjanya, mengabaikan peraturan perusahaan seperti sering absen, atau meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Adapun inti dari kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah karyawan diberikan kesempatan untuk maju dengan kata lain kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan kemampuan untuk bekerja, keamanan kerja, pemberian gaji yang sesuai, kondisi kerja yang stabil, dan komunikasi yang efektif.

Rumusan Masalah

Karyawan di LazisMU Kebumen selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. maka karyawan pun akan bekerja dengan senang hati, lebih mencintai pekerjaannya, dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta tidak merasa terpaksa dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja karyawan di LazisMU Kebumen tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya yaitu karyawan mendapat kesempatan untuk mengungkapkan pendapat dan saran atas kebijakan yang ditetapkan kantor, adanya hubungan baik yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, serta pimpinan di LazisMU Kebumen mau memberi contoh untuk melakukan sesuatu yang benar sesuai etika. Rumusan masalah penelitian ini mengukur kepuasan kerja yang diukur dengan motivasi, komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMU, Berdasarkan hal itu maka pertanyaan penelitian antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?

7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
4. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
5. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
6. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia khususnya dalam motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai sejauh mana motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi serta masukan bagi LazisMu Kebumen untuk meningkatkan aspek sumber daya manusia yang bisa menciptakan dan memahami arti komitmen kerja bagi karyawan dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan LazisMu Kebumen.

METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah komitmen kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan *emotional labor*, *burnout*, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sedangkan motivasi kerja dan komunikasi sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan LazisMu Kebumen.

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja
Motivasi kerja dijelaskan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, memilih arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan (Terry, 2016). Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah tanggung jawab,

prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

2. Komunikasi

Komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah (Goldhaber, 1986). Indikator komunikasi organisasi dalam penelitian ini menurut Sutardji (2016) adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

3. Komitmen Kerja

Komitmen kerja dijelaskan sebagai seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Indikator komitmen organisasi menurut Richard *et al.*, (2005) adalah kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi, keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi, hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi, keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Indikator kepuasan kerja menurut Spector (1985) adalah upah, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan komunikasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LazisMu Kebumen. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan LazisMu Kebumen yang berjumlah 40 responden. Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel

terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	r hitung	r alpha
Motivasi Kerja	0,796	0,700
	0,619	
	0,683	
	0,830	
	0,460	
Komunikasi	0,799	0,734
	0,854	
	0,745	
	0,375	
	0,616	
Kepuasan Kerja	0,521	0,650
	0,481	
	0,584	
	0,499	
	0,374	
	0,646	
	0,513	
	0,347	
	0,620	
	0,581	
0,638		
0,547		
0,683		
0,740		
Komitmen Kerja	0,651	
	0,616	
	0,679	

Hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil lebih dari 0,6 sehingga variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid (sah) dan reliabel.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,764	1,309
Komunikasi	,764	1,309

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

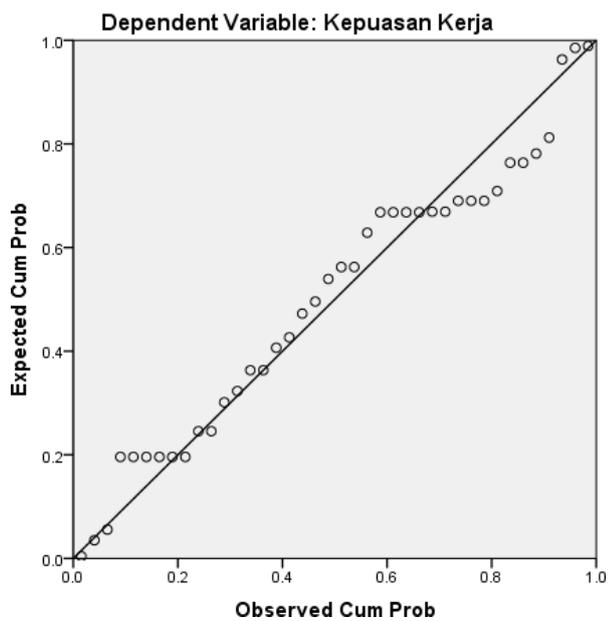
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,422	2,367
Komunikasi	,575	1,739
Kepuasan Kerja	,318	3,144

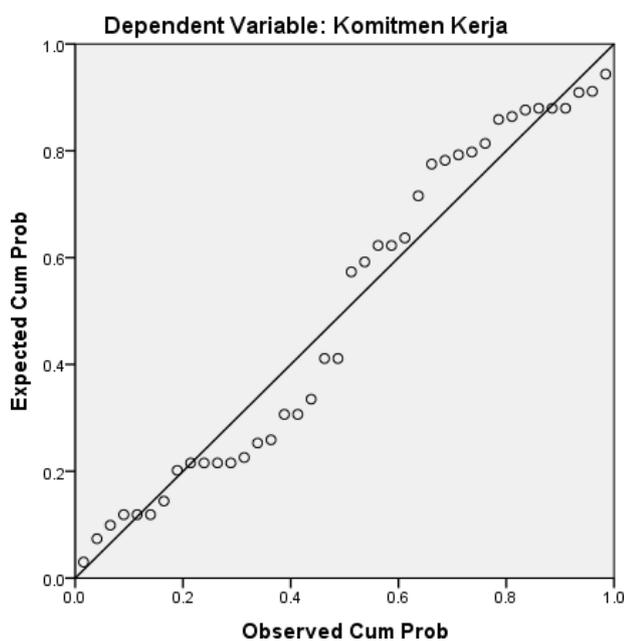
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Uji multikolinieritas I dan II dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

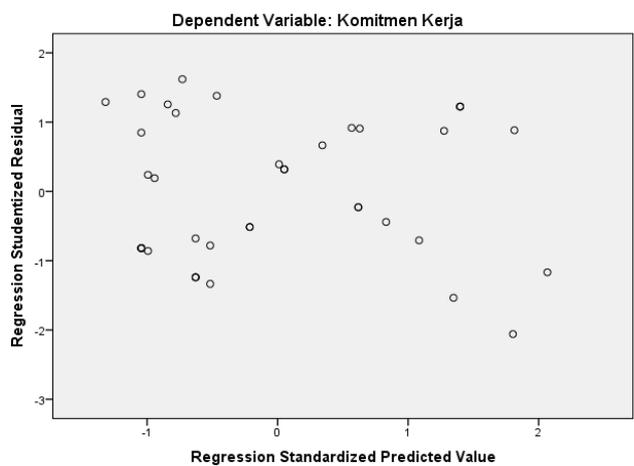
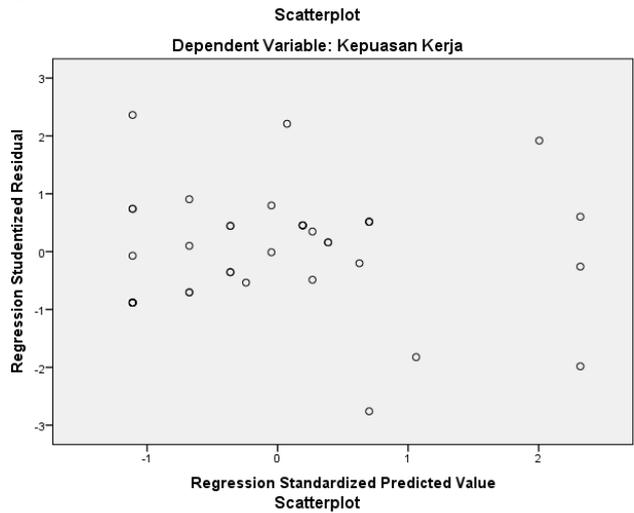
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil uji normalitas I dan II menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Hasil uji heterokedastisitas I dan II menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,741	2,573			3,008	,005
Motivasi Kerja	,787	,144	,580		5,468	,000
Komunikasi	,570	,163	,370		3,486	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan yang terbentuk dari penelitian ini adalah:

$$Y_1 = 0,580X_1 + 0,370X_2 + 2,573$$

1. Koefisien jalur X_1 sebesar 0,580 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada

variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kepuasan kerja sebesar 0,580 apabila variabel independen lainnya tetap.

2. Koefisien jalur X_2 sebesar 0,370 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel komunikasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kepuasan kerja sebesar 0,580 apabila variabel independen lainnya tetap.

Analisis Jalur

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardize d Coefficients	Standardize d		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	4,785	4,234		1,130	,266
Motivasi Kerja	-,378	,285	-,242	1,324	,194
Komunikasi	,915	,278	,516	3,297	,002
Kepuasan Kerja	,468	,242	,406	1,929	,062

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Persamaan yang terbentuk dari berdasarkan hasil tersebut adalah:

$$Y_2 = -0,242X_1 + 0,516X_2 + 0,406Y_1 + 4,234$$

1. Koefisien jalur X_1 sebesar 0,242 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya komitmen kerja sebesar 0,242 apabila variabel independen lainnya tetap.
2. Koefisien jalur X_2 sebesar 0,516 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel komunikasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya komitmen kerja sebesar 0,516 apabila variabel independen lainnya tetap.
3. Koefisien jalur Y_1 sebesar 0,406 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel komunikasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya komitmen kerja sebesar 0,406 apabila variabel independen lainnya tetap.

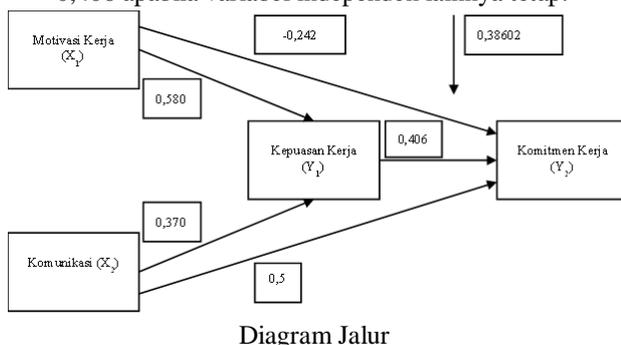


Diagram Jalur

Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis 1: motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai

dengan hasil thitung 5,468 > ttabel sebesar 1,68595 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan yang dapat memicu karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dapat memicu seorang karyawan untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryadi *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pembahasan Hipotesis 2: komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil thitung 3,486 > ttabel sebesar 1,68595 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, maka disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi menjadi dasar karyawan dalam pertukaran pesan dalam pemberian intruksi, memberikan laporan dan memberikan informasi dan saran kepada karyawan lain yang apabila informasi yang diberikan memiliki dampak yang positif dapat memicu kepuasan kerja yang positif pada karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryadi *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pembahasan Hipotesis 3: motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Sesuai dengan hasil thitung -1,324 < ttabel sebesar 1,68595 dengan signifikansi 0,194 > 0,05, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menimbulkan kecenderungan bekerja lebih giat lagi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan dari motivasi kerja tersebut juga akan menimbulkan rasa untuk lebih berkomitmen dan mempunyai tekad yang kuat akan tetap tinggal pada organisasi tersebut.
4. Pembahasan Hipotesis 4: komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan thitung 3,297 > ttabel sebesar 1,68595 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, maka disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu aspek yang mendukung perusahaan mengikat karyawannya. Kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan salah satu penyebabnya adalah komunikasi yang

buruk di perusahaan tersebut. Komunikasi memungkinkan adanya keterikatan yang lebih besar antara karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuraidah (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

5. Pembahasan Hipotesis 5: kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} 1,929 > t_{tabel}$ sebesar 1,68595 dengan signifikansi $0,062 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan belum bisa membentuk sikap komitmen kerja karyawan yang tinggi pada organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuraidah (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.
6. Pembahasan Hipotesis 6: kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja. Hasil analisis menggunakan *sobel test* juga menunjukkan 1,0916 dengan signifikansi $0,275 > 0,05$. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja signifikan meskipun variabel kepuasan kerja dimasukkan. Maka terbukti bahwa kepuasan kerja tidak menjadi mediator hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
7. Pembahasan Hipotesis 7: kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi dengan komitmen kerja. Hasil analisis menggunakan *sobel test* juga menunjukkan 1,6649 dengan signifikansi $0,095 > 0,05$. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja. Pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja signifikan meskipun variabel kepuasan kerja dimasukkan. Maka terbukti bahwa kepuasan kerja tidak menjadi mediator hubungan antara komunikasi terhadap komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan LazisMu Kebumen.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan LazisMu Kebumen.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja, hal ini berarti motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
4. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja, hal ini berarti semakin baik komunikasi maka semakin tinggi komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja, hal ini berarti kepuasan kerja tidak memengaruhi komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.

Implikasi Manajerial

Implikasi Praktis

1. Seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu mengelola perasaan dan emosi pada diri sendiri sehingga dapat merasakan kepuasan kerja yang positif dalam pekerjaannya dan hal ini tentu saja akan berdampak pada komitmen kerja karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi.
2. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang mendukung perusahaan mengikat karyawannya. Kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan salah satu penyebabnya adalah komunikasi yang buruk di perusahaan tersebut. Komunikasi antara atasan bawahan dan antara rekan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan hal ini karena komunikasi menjadi sumber informasi dari pemberi informasi dan penerima informasi, apabila informasi yang diterima memiliki dampak yang positif tentu akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang dan menjadikan karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi.
3. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Pada dasarnya karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi komitmen kerjanya terhadap organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja yang maksimal.

4. Organisasi harus terus memperhatikan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja, hal ini penting karena dengan pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan komitmen kerja yang tinggi karyawan terhadap organisasi.
5. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja seseorang terhadap organisasi. Komunikasi yang terjadi antara sesama rekan kerja dan antara atasan bawahan yang terjalin dengan baik perlu untuk terus ditingkatkan agar komitmen kerja karyawan semakin tinggi kepada organisasi.
6. Perlu adanya perhatian khusus terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan memiliki dampak yang besar terhadap komitmen kerjanya untuk organisasi, sehingga organisasi perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan lebih baik.
7. Kepuasan kerja menjadi salah satu alasan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dan menjalin komunikasi yang baik didalam sebuah organisasi. Tentunya hal ini penting untuk diperhatikan oleh manajemen organisasi untuk terus memberikan motivasi yang tinggi dan komunikasi yang baik sehingga terwujud kepuasan kerja yang tinggi yang akan berdampak pada komitmen kerja karyawan yang tinggi.

Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini memungkinkan konseptualisasi kerangka teoritis komitmen kerja dengan memasukan motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja sebagai faktor penting untuk mengetahui perilaku komitmen kerja karyawan.
2. Temuan ini memungkinkan peneliti lain untuk menerapkan kerangka studi ini pada objek lain dan lebih spesifik mengenai dimensi dari komitmen kerja karyawan. Selain itu, kerangka kerja ini dapat diterapkan pada perusahaan atau organisasi untuk mengetahui komitmen kerja yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi

Alfajar, Muhammad Rasyad. 2014. "Analisis kinerja keuangan bank syariah devisa dan bank syariah non devisa dengan metode RGEC." *Jurnal UIN Sunan Kalijaga*

Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo

Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Daft, Richard L. 2005. *The Leadership Experience*. South Western: Vanderbilt University

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP

Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP

Glorya Adelina Siwi, Bernhard Tewel, Irvan Trang. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado." *Jurnal EMBA Vol. 8 No. 1*

Goldhaber, Geral M. 1986. *Organizational Communication*. New York: Brown Publisher

Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara

Ifratus Zuraidah. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan." *Ekomadania Vol. 1. No. 2*

Istijanto. 2014. *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Jewell, L. N. & Siegall, M.. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*. Jakarta: Arcan

Katz, D & Kahn, R.L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. New York: Wiley

Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish

Locke, E.A. 1976. What Is Job Satisfaction? *Journal of Organization Behavior and Human Performance*. 4. hlm. 309 – 336

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mila Hariani, Samsul Arifin, Arif Rahman Putra. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan." *Global Vol. 3 No. 2*

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2009. *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning

Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

- Nurjaman, Kadar dan Umam, Khaerul. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia
- Pinder, Craig C. 2008. *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press: New York
- Redding, W.C. and Sanborn, G.A, 1972. *Communication Within the Organization*. California: Harper & Row
- Robbins Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, Hamsinah. 2022. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi." *JENIUS* Vol. 5 No. 3
- Sekali, Ferdianta Karo. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe." Universitas Medan Area
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group
- Terry, George. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemolesian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zelko, & Dance. 2014. *Komunikasi Organisasi*. In M. Ali, Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan (p. 66). Jakarta: Bumi Aksara