

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
 JURAMA, Vol. 3, No. 1, Februari 2026
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MUHANDAS PERMATA SARANA JAKARTA SELATAN

Duwi Purwanto¹, Lili Sularmi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
 Email: dwipw321@gmail.com¹, dosen02042@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and organizational commitment on employee job satisfaction at PT Muhandas Permata Sarana, South Jakarta. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 83 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT Muhandas Permata Sarana, South Jakarta, and the number of saturated samples amounted to 83 respondents. Data collection methods used questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that training significantly influences employee job satisfaction with a coefficient of determination of 42.0%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.657 > 1.990)$. Organizational commitment significantly influences employee job satisfaction with a coefficient of determination of 49.9%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.990 > 1.990)$. Training and organizational commitment simultaneously significantly influence employee job satisfaction with the regression equation $Y = 7.019 + 0.346 + 0.481$, the coefficient of determination is 58.6%, while the remaining 41.4% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(56.557 > 2.720)$.

Keywords: Training; Organizational Commitment; Employee Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 83 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 42,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,657 > 1,990)$. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 49,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,990 > 1,990)$. Pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,019 + 0,346 + 0,481$, koefisien determinasi sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,557 > 2,720)$.

Kata Kunci: Pelatihan; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya kerja yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia

Perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa pengamanan merupakan bagian dari pengamanan swakarya yang diselenggarakan oleh masyarakat dari unsur swasta dasar didirikannya

perusahaan dibidang usaha jasa pengamanan yaitu operasional perusahaan dibidang usaha jasa pengamanan yang diberikan POLRI berdasarkan Pasal 15 ayat 2 huruf F Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian yang berbunyi berwenang memberikan izin operasional melakukan pengawasan terhadap perusahaan dibidang usaha jasa pengamanan. Pasal 15 ayat 2 huruf G Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 memberi petunjuk, mendidik dan melatih aparat kepolisian khusus dan petugas pengamanan swakarya dalam bidang teknis kepolisian. Maka penyelenggaraan jasa pengamanan harus dijalankan dengan baik dalam pengelolaan operasionalnya guna mencegah terjadinya gangguan keamanan terhadap lingkungan dan kepentingannya.

Perusahaan dibidang usaha jasa pengamanan meliputi: usaha jasa konsultasi keamanan (*security consultancy*), usaha jasa penerapan peraturan peralatan keamanan (*security devices*), usaha jasa pelatihan keamanan (*security training*), usaha jasa kawal angkut uang dan surat berharga (*valuables security transport*). Berdasarkan hal di atas perusahaan dibidang usaha jasa pengamanan telah mendapat pengesahan formal sebagai pihak yang membantu POLRI dalam mengemban fungsi kepolisian terbatas yang bertujuan untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dalam ruang lingkup pengantisipasi atau pencegahan terhadap tindak kejahatan terbatas kepentingannya.

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerja sekitarnya.

PT Muhandas Permata Sarana adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Ahli daya dan pengembangan sumber daya manusia dengan mengedepankan *integrated facility management*. PT Muhandas Permata Sarana didirikan pada tanggal 21 Januari 2011 sebagai Badan Usaha Jasa Pegamanan yang memiliki kompetensi dan kapabilitas dalam mengelola jasa penyedia tenaga pengamanan, kebersihan, *labour supply*, parkir dan tenaga pendukung operasional lainnya yang berkualitas efektif dan efisien.

Perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan di bagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan area. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satu diantaranya perusahaan dapat melakukan program *training*. Dengan melakukan *training*, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program kepemimpinan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif dalam bekerja.

Perusahaan sangat penting mengoptimalkan kepuasan kerja karyawannya, kepuasan kerja yang baik sangat penting mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam menjadikan perusahaan mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan dalam mewujudkannya seperti mengharuskan karyawannya memiliki kepuasan yang baik dan sanggup bekerja dibawah tekanan. Kepuasan kerja dapat dinilai dari capaian kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kepuasan kerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa perusahaan, mengingat dengan melakukan penilaian kepuasan kerja maka dapat diketahui aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan dan aspek mana yang perlu dipertahankan. Adapun hasil penilaian kepuasan kerja karyawan tahun 2022-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1: Data Kepuasan Kerja Karyawan PT Muhandas Permata Sarana Tahun 2022-2024

Indikator	Aspek Yang Dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun (%)	Capaian Rata-rata	Ket
-----------	--------------------	------------	-----------------------	-------------------	-----

			2022	2023	2024	Per Indikator	
1. Pekerjaan itu sendiri	Kemampuan mengerjakan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi	100%	75,5%	67,4%	64,8%	69,3%	Cukup
2. Hasil kerja	Kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	100%	72,4%	66,8%	63,3%	67,5%	Cukup
3. Gaji	Kesesuaian gaji sesuai dengan berat ringannya pekerjaan	100%	78,3%	68,5%	62,6%	69,8%	Cukup
4. Rekan kerja	Kemampuan kerjasama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	100%	76,8%	67,2%	62,5%	68,8%	Cukup
5. Kesempatan promosi	Pemberian kesempatan mendapatkan promosi jabatan	100%	77,5%	67,4%	60,4%	68,4%	Cukup

Sumber: PT Muhandas Permata Sarana, 2025

Keterangan: < 50% = Sangat Kurang, 51-60% = Kurang, 61-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81-100% = Baik Sekali.

Berdasarkan data pada tabel di atas, kepuasan kerja karyawan yang diukur dari beberapa indikator, yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, hasil kerja, pemberian gaji, rekan kerja dan kesempatan promosi pencapaian setiap tahunnya fluktuatif. Capaian kepuasan kerja tahun 2022-2024 yang diukur dengan indikator 5 (indikator), perusahaan menetapkan dapat mencapai 100% sesuai yang diharapkan, namun pada faktanya semua indikator tidak dapat tercapai dengan maksimal atau tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Untuk indikator pekerjaan itu sendiri secara rata-rata hanya mampu mencapai 69,3% atau dalam kriteria hanya cukup, kondisi ini lebih banyak karena pekerjaan karyawan kurang sesuai dengan bidang keahliannya. Kemudian untuk indikator hasil kerja secara rata-rata hanya mampu mencapai 67,5% atau dalam kriteria hanya cukup, kondisi ini lebih banyak akibat pekerjaan banyak yang tidak dapat diselesaikan secara tuntas.

Selanjutnya pada indikator pemberian gaji secara rata-rata hanya mampu mencapai 69,8% atau dalam kriteria hanya cukup, kondisi ini lebih banyak karena tidak adanya review terkait peningkatan upah atau gaji sehingga karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Untuk indikator rekan kerja secara rata-rata hanya mampu mencapai 68,8% atau dalam kriteria hanya cukup, kondisi ini lebih banyak karena masih kurangnya sikap mau bekerjasama antar karyawan sehingga banyak pekerjaan yang kurang tuntas. Selanjutnya untuk indikator kesempatan untuk mendapatkan promosi secara rata-rata hanya mampu mencapai 68,4% atau dalam kriteria hanya cukup, kondisi ini lebih banyak karena minimnya kesempatan promosi untuk karyawan sehingga karyawan sering masih berada pada posisi tertentu tidak ada peningkatan.

Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti pada indikator materi *training* terkadang perusahaan kurang mampu menyesuaikan kebutuhan karyawan artinya materi yang diberikan sebaiknya benar-benar yang dibutuhkan karyawan.

Pemberian pelatihan tentu diperlukan suatu organisasi/lembaga maupun perusahaan guna menambah pengetahuan, kemampuan (*skill*) karyawan atau karyawan agar mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik sehingga mampu menunjang apa yang menjadi tujuan organisasi.

Pelatihan atau training ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya.

Pada fakta yang terjadi selama ini dari jenis pelatihan yang selama ini diadakan, masih ditemukan beberapa indikator yang belum memenuhi target yang diharapkan. Kondisi ini seperti ditampilkan pada resume data pelatihan PT Muhandas Permata Sarana yang diberikan kepada karyawan sebagai berikut:

Tabel 2: Fenomena Pelatihan Karyawan Berdasarkan Kondisi Riil Di PT Muhandas Permata Sarana

No	Indikator	Kondisi Idial	Kondisi Riil
1	Materi pelatihan	Materi dipilih sesuai kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan	Sering materi kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan
2	Metode pelatihan	Metode dititik beratkan pada simulasi dan praktek sehingga dapat dipahami dan dipraktekan dalam pekerjaannya	Metode sering hanya ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai
3	Kemampuan instruktur (pelatih)	Pembicara, instruktur atau pelatih dipilih yang berkompeten dan menguasai dibidangnya	Sering instruktur kurang menguasai materi yang dibawakan
4	Peserta pelatihan	Perusahaan memetakan peserta secara bergantian agar semua mendapatkan kesempatan untuk ikut dalam pelatihan	Sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu saja
5	Evaluasi pelatihan	Setiap akhir pelatihan harus dilakukan evaluasi capaiannya yang ditujukan untuk mengukur dan menelaah apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja serta apa yang sudah dicapai dan apa yang masih harus diperbaiki	Jarang dilakukan evaluasi sehingga <i>output</i> pelatihan kurang maksimal hasilnya

Sumber: PT Muhandas Permata Sarana, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan di PT Muhandas Permata Sarana, dari indikator materi pelatihan sering materi yang diberikan oleh instruktur masih kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan. Dari indikator metode pelatihan, metode yang digunakan sering hanya dengan ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai dan materi kurang dapat diimplementasikan secara baik.

Dengan kondisi yang ditunjukkan pada tabel di atas, tentu masih banyak yang harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan seperti intensitas pelatihan dan pemerataan kesempatan pelatihan bagi karyawan sehingga tidak didominasi pada karyawan bagian tertentu saja. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, pelatihan menjadi lebih penting dari pada sebelumnya. Para karyawan harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi, perusahaan harus dilatih dengan tujuan untuk menambah kemampuan mereka. Pelatihan kerja juga pemberian pengalaman untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, ketrampilan, sikap) agar mencapai sesuatu yang di inginkan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tetentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Perusahaan selama ini sebenarnya sudah mencoba secara rutin melakukan kegiatan pelatihan terkait peningkatan *skill* dan pengetahuan karyawannya, akan tetapi dari pihak pimpinan hanya menyetujui beberapa karyawan saja.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga berdasarkan observasi ditemukan komitmen organisasi masih rendah. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan prestasi kerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level prestasi kerja didalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan karyawan terhadap satu institusi. Manfaat dari komitmen karyawan yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan prestasi kerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Bagi karyawan, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan.

Namun, ada hal menarik ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki *sense of belonging* antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh *stakeholder* perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya.

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap karyawan berbeda, diantaranya beberapa karyawan memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan, beberapa karyawan yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga masalah komitmen organisasional perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian tersebut dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut. Berikut ini data komitmen organisasi PT Muhandas Permata Sarana yang diperoleh melalui data survey dengan fenomena sebagai berikut:

Tabel 3: Data Komitmen Organisasi PT Muhandas Permata Sarana

No	Aspek Kondisi Ideal	Jumlah Karyawan	Tercapai		Tidak Tercapai	
			Orang	%	Orang	%
1	Memiliki tekad yang kuat dalam mencapai kerja yang baik	500	370	74,0%	130	26,0%
2	Kepedulian pada kemajuan perusahaan	500	355	71,0%	145	29,0%
3	Menjaga nilai-nilai budaya dalam organisasi	500	385	76,8%	116	23,2%
4	Kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu	500	388	77,6%	112	22,4%
5	Memiliki kebanggaan dapat bekerja pada perusahaan	500	392	78,4%	108	21,6%
Rata-rata			378	75,6%	122	24,4%

Sumber: PT Muhandas Permata Sarana, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa aspek komitmen pada organisasi, pencapaian karyawan PT Muhandas Permata Sarana pada tahun 2024 dari beberapa aspek yang menjadi fokus penilaian pencapaiannya kurang maksimal.

Pada aspek kebiasaan bekerja dengan dedikasi, memiliki tekad yang kuat dalam mencapai kerja yang baik hanya dicapai 74,0%, kondisi ini lebih banyak disebabkan karena banyak karyawan yang dalam menjalankan tugas pekerjaannya kurang bersungguh-sungguh. Kemudian pada aspek bangga pada perusahaan tempat bekerja, kepedulian pada kemajuan perusahaan hanya dicapai 71,0%, kondisi ini lebih banyak disebabkan karena karyawan banyak yang kurang antusias dalam bekerja mengingat kondisi di pekerjaan yang kurang nyaman. Kemudian pada aspek menjaga nilai-nilai budaya dalam organisasi hanya dicapai 76,8%, kondisi ini lebih banyak disebabkan karena banyak karyawan yang menilai rasa persaudaraan yang ada di perusahaan masih kurang sehingga menjadikannya kurang betah. Selanjutnya pada aspek perusahaan lebih baik, kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu hanya dicapai 77,6% kondisi ini lebih banyak disebabkan karena banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja. Dan pada aspek Memiliki kebanggaan dapat bekerja pada perusahaan hanya dicapai 78,4%, kondisi ini lebih banyak disebabkan karena banyak karyawan yang merasa kurang membuat karyawan berkembang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pelatihan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,574	0,216	Valid
KX1-2	0,503	0,216	Valid
KX1-3	0,544	0,216	Valid
KX1-4	0,441	0,216	Valid
KX1-5	0,442	0,216	Valid
KX1-6	0,458	0,216	Valid
KX1-7	0,484	0,216	Valid
KX1-8	0,536	0,216	Valid
KX1-9	0,618	0,216	Valid
KX1-10	0,568	0,216	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 83 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 83 - 2 = 81$ maka didapat r tabel sebesar 0,216. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel pelatihan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,216$.

Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Komitmen Organisasi

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,469	0,216	Valid
KX2-2	0,356	0,216	Valid
KX2-3	0,409	0,216	Valid
KX2-4	0,565	0,216	Valid
KX2-5	0,634	0,216	Valid
KX2-6	0,552	0,216	Valid
KX2-7	0,632	0,216	Valid
KX2-8	0,532	0,216	Valid
KX2-9	0,665	0,216	Valid
KX2-10	0,373	0,216	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 83 - 2 = 81$ yaitu 0,216. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,331	0,216	Valid
KY-2	0,572	0,216	Valid
KY-3	0,418	0,216	Valid
KY-4	0,460	0,216	Valid
KY-5	0,559	0,216	Valid
KY-6	0,479	0,216	Valid
KY-7	0,614	0,216	Valid
KY-8	0,455	0,216	Valid
KY-9	0,654	0,216	Valid
KY-10	0,434	0,216	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 83 - 2 = 81$ yaitu 0,216. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,697 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,684	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,684 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,657	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,657 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

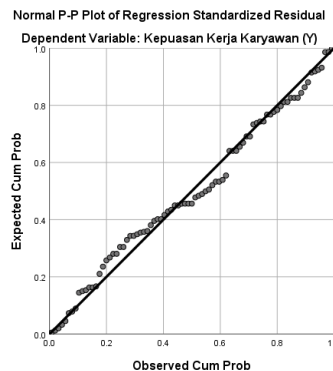
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46043869
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.064
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

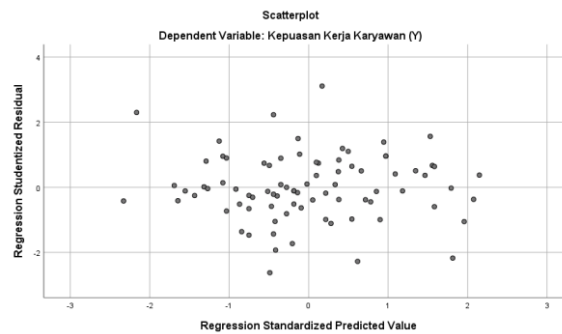


Sumber: Pengolahan Data, 2025.
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Pelatihan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.542	3.057		4.757	.000
Pelatihan (X1)	.623	.081	.648	7.657	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,657 > 1,990$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Komitmen Organisasi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.499	2.832		4.413	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.681	.076	.707	8.990	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,990 > 1,990)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (pelatihan dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependennya (kepuasan kerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 84 - 3 = 81$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $81 = 2,720$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.881	2	350.940	56.557	.000 ^b
	Residual	496.408	80	6.205		
	Total	1198.289	82			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,557 > 2,720)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pelatihan dapat memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan rasa puas dalam bekerja. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu karyawan memahami lingkungan kerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 7,657$ sedangkan $t_{tabel} = 1,990$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Stefani Petronela Welkis, Tarsius Timuneno (2024) dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,280 > 2,020$).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah hubungan yang positif dan saling terkait. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja, dan sebaliknya. Karyawan yang merasa berkomitmen terhadap organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 8,990$ sedangkan $t_{tabel} = 1,990$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhayati (2024) dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pelatihan dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang selanjutnya meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan mereka. Komitmen organisasi yang kuat juga berkorelasi dengan kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($56,557 > 2,720$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ratnawati, Maryadi, Didiek Handayani Gusti (2022) dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa komitmen, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($108,524 > 2,82$).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,657 > 1,990$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik

kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

2. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,990 > 1,990$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.
3. Pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($56,557 > 2,720$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, M., & Husain, B. A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sektor Jasa Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 1-15. doi:10.33753/jee.v5i1.900
- Anggraeni, D., & Dzulhilmi, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pemasaran Modern*, 16(1), 1-15. doi:10.5555/jmpm.v16i1.1200
- Arief, M., & Puspa, S. (2023). Peran Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(2), 100-115. doi:10.24815/jbm.v15i2.1000
- Azhari, R., & Gunawan, A. (2021). Dampak Pelatihan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Industri Konstruksi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 500-515. doi:10.21776/ub.jam.2021.019.03.15
- Diana, L., & Fajar, R. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Mencapai Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BUMN). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 11(1), 1-15. doi:10.25208/jik.v11i1.500
- Fitriani, R., & Santoso, B. (2022). Hubungan Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 110-125. doi:10.24815/jab.v11i2.1500
- Handayani, T., & Subagyo, S. (2023). Pengaruh Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Area Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(4), 300-315. doi:10.24815/jab.v12i4.2000
- Irawan, J., & Lestari, S. (2024). Peran Komitmen Organisasi Afektif dan Kontinu dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Staf. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 50-65. doi:10.32502/jmb.v16i1.1800
- Mulyadi, A., & Widodo, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 6(1), 1-10. doi:10.30656/jti.v6i1.600
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar. *Jurnal Daya Saing*, 10(1), 9-15.
- Nurjanah, L., & Sari, D. P. (2022). Analisis Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Logistik. *Jurnal Manajemen Pemasaran Modern*, 14(3), 100-115. doi:10.5555/jmpm.v14i3.1000
- Prasetyo, E., & Wijaya, T. (2019). Hubungan Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Informatika Bisnis*, 9(1), 1-15. doi:10.32502/jib.v9i1.500
- Rahayu, F., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(1), 1-16. doi:10.24912/jeb.v26i1.1500
- Ratnawati, R., Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Komitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 176-184.
- Simanjuntak, H. A., & Siregar, M. A. (2020). Dampak Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Properti). *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 200-215. doi:10.31536/jst.v7i3.1000
- Sularmi, L., Ahidin, U., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Bina Agramulya Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 2(3), 397-406.
- Supriadi, D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 1-15. doi:10.24042/jia.v19i1.1300
- Taufik, M., & Rahardjo, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Jakarta Selatan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 18(2), 100-115. doi:10.33868/jom.v18i2.700
- Welkis, S. P., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sylvia Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(5), 1141-1148.