

## ***The Effect of Engagement, Motivation and Work Commitment on Employee Job Satisfaction at PT. CIMB NIAGA FINANCE***

### **Pengaruh Keterlibatan, Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. CIMB NIAGA FINANCE**

**Nabila Rizqi Arafah<sup>1\*</sup>, Mohammad Fauzan<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

[nabilarizqiarafah@mhs.unisbank.ac.id](mailto:nabilarizqiarafah@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>, [fauzan@edu.unisbank.ac.id](mailto:fauzan@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze and explain (1) the effect of work engagement on job satisfaction, (2) the effect of work motivation on job satisfaction, (3) the effect of work commitment on the job satisfaction of employees of PT. CIMB Niaga Finance. This research is a type of explanatory research. The research sample was 100 people. The data collection technique uses a questionnaire distributed through google forms. Data analysis uses multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study showed that (1) work engagement had a positive effect on job satisfaction (2) work motivation had a positive effect on employee job satisfaction (3) work commitment had no effect on employee job satisfaction of PT. CIMB Niaga Finance.*

**Keywords :** Work engagement; work motivation; work commitment; Job satisfaction

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan (1) pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CIMB Niaga Finance. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif. Sampel penelitian sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil temuan penelitian menunjukkan (1) keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (3) komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CIMB Niaga Finance.

**Kata Kunci:** Keterlibatan kerja; motivasi kerja; komitmen kerja ; kepuasan kerja

### **1. Pendahuluan**

PT. CIMB Niaga Finance adalah perusahaan pembiayaan otomotif yang merupakan anak perusahaan dari PT Bank CIMB Niaga Tbk. Mengingat banyaknya perusahaan pembiayaan yang ada di Indonesia membuat persaingan antar perusahaan di sektor tersebut semakin ketat. Banyaknya perusahaan pembiayaan terkait dengan kebiasaan orang Indonesia yang menyukai pembelian secara kredit (sistem cicilan). Tingginya minat masyarakat terhadap transaksi secara kredit membuat perusahaan pembiayaan di Indonesia semakin tumbuh berkembang .

Ketatnya persaingan, mendorong perusahaan pembiayaan semakin meningkatkan pelayanan kepada nasabah dan calon nasabah agar mereka merasa puas sehingga menjadi nasabah yang loyal. Pelayanan prima terhadap nasabah dapat ditingkatkan, jika karyawannya merasakan kepuasan terlebih dulu . Menurut Mangkunegara (2019) kepuasan karyawan merupakan faktor penting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik. Orang yang puas dalam

pekerjaan akan bekerja keras dan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2021). Umam (2018) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah keterlibatan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Keterlibatan kerja terjadi jika Karyawan menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (Luthans, 2018). Keterlibatan kerja mengacu pada penyatuan diri terhadap pekerjaan dengan pengorbanan waktu, energi demi pencapaian tujuan perusahaan dan yang bersangkutan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya. Karyawan yang berkontribusi secara aktif dalam suatu perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan terpengaruh oleh tingkat motivasi kerja karyawan yang bersangkutan. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunnyoto, 2019). Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, mencapai tujuan pekerjaan, dan merasa puas dengan pekerjaannya. Motivasi merupakan kekuatan internal yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Pemberian motivasi berupa hadiah atau kalimat dorongan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan terpengaruh oleh komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan tingkat sejauh mana karyawan menyakini dan menerima nilai dan tujuan serta berkeinginan untuk tinggal bersama di perusahaan. Komitmen kerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan, Karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi berpeluang untuk merasa puas atas pekerjaannya.

Oleh karena itu, tertarik untuk melakukan penelitian tentang (1) bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja?, (2) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?, (3) bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CIMB Niaga Finance ?

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan terlihat dalam sikap positif terhadap kerja, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Sikap positif terlihat dari perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya berhubungan erat dengan situasi kerja, pola kerja sama antar karyawan, pola penggajian (Sutrisno, 2019). Orang yang puas dalam pekerjaan akan bekerja keras dan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) kesempatan untuk maju, (2) keamanan kerja, (3) gaji (4) perusahaan dan manajemen (5) pengawasan (6) faktor intrinsik dari pekerjaan (7) kondisi kerja, (8) aspek sosial dalam pekerjaan (9) komunikasi dan (10) fasilitas

### Keterlibatan Kerja

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja karyawan merupakan bentuk dari pemikiran positif berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki, serta dapat dikarakteristikkan dengan *vigor* (semangat, energi pada saat bekerja), *dedication*

(berperan aktif dalam memajukan institusi), *absorption* (kenikmatan yang dalam melakukan pekerjaan). Robbins & Judge (2019) menekankan bahwa keterlibatan kerja terkait dengan aspek psikologis yakni keperpihkan pada pekerjaan dan arti pentingnya tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan.

Keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (Luthans, 2018) Hal tersebut berarti bahwa adanya peran yang dijalankan membuat individu yang bersangkutan merasa terlibat. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja. Semakin terlibat dalam pekerjaannya, semakin tinggi kinerjanya. Individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka, sehingga menimbulkan kepuasan bagi dirinya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2019). Motivasi terkait adanya dorongan bagi seseorang secara sadar melakukan suatu tindakan/kegiatan tertentu. Motivasi merupakan kesediaan seseorang untuk melaksanakan upaya tinggi dalam pencapaian tujuan-tujuan suatu institusi, melalui serangkaian proses perilaku/ tindakan, oleh karena itu motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

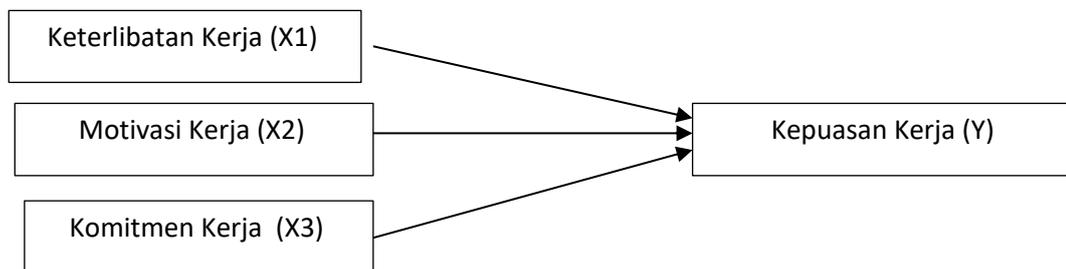
Fahmi (2022) mendefinisikan motivasi sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Rivai (2019) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Mc Clelland dalam Hasibuan (2016) menekankan bahwa "virus mental" yakni kondisi mental yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu (1) Faktor Internal yakni faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan, meliputi persepsi diri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, karakteristik pribadi, pendidikan dan pengalaman masa laluan (2) faktor eksternal yakni faktor yang berasal dari luar diri seseorang meliputi lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi dan dorongan dari atasan (Winardi, 2011). Motivasi sebagai pemasok daya (*energizer*) yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Komitmen Kerja**

Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak penuh institusi tempat kerja serta tujuan-tujuan yang ingin dicapai serta tumbuhnya keinginan tetap mempertahankan keanggotaan dalam institusi tersebut. Komitmen kerja yang tinggi berarti keperpihkan pada pekerjaan serta institusi yang merekrutnya (Robbins & Judge, 2019). Menurut Mathis & Jackson (2018) komitmen kerja adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan institusi, serta berkeinginan untuk tetap bertahan di institusinya. Allen & Meyer (1990) merumuskan komitmen kerja sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan institusinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk tetap bertahan melanjutkan keanggotaannya dalam institusinya. Allen & Meyer (1990) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi komitmen kerja (*organizational commitment*) yaitu komitmen afektif; komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu hubungan emosional pegawai terhadap institusinya/ organisasi untuk tetap terus bekerja karena kesesuaian dengan tujuan dan nilai yang selaras dalam institusi tersebut. Komitmen berkelanjutan mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap bertahan di institusi berdasar pertimbangan tentang untung dan rugi secara ekonomi untuk tetap bertahan atau meninggalkan institusi/organisasinya. Komitmen normative mengacu pada kewajiban untuk tetap bertahan di institusinya karena adanya tekanan dari pihak lain.

### Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif pegawai terhadap terhadap pekerjaannya. Sikap positif diwujudkan dalam perilakunya dalam bekerja. Sikap terhadap pekerjaannya berhubungan erat dengan situasi kerja, pola kerja sama antar karyawan, pola penggajian. Karyawan yang memiliki rasa puas dalam pekerjaan akan bekerja keras dan terbaik untuk mencapai tujuan institusinya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan, motivasi kerja dan komitmen kerja. Keterlibatan kerja karyawan merupakan pelibatan aspek psikologis dalam bekerja sehingga dikarakteristikan dengan semangat saat bekerja, berperan aktif dengan penuh dedikasi serta ada perasaan nikmat dan nyaman dalam bekerja (*absorption*). Motivasi kerja menjadi faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tumbuh kepuasan dalam bekerja. Komitmen kerja karyawan peluang seseorang terlibat pekerjaan yang lebih intens dengan perasaan yang menyenangkan serta peluang merasakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat digambarkan model kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
- X1 : Keterlibatan Kerja
- X2 : Motivasi Kerja
- X3 : Komitmen Kerja
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien Variabel
- e : *error*

### Hipotesis

Berdasarkan teoritik dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
- H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
- H<sub>3</sub>: Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. CIMB Niaga Finance yang berjumlah 342 orang. Sampel penelitian sebanyak 100 responden karyawan PT. CIMB Niaga Finance.

Variabel penelitian meliputi variabel bebas meliputi variabel keterlibatan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen kerja (X3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y). Kuesioner yang mengukur variabel keterlibatan kerja diadaptasi dari Schaufeli & Bakker (2004) yang terdiri dari 17 item pernyataan. Kuesioner yang mengukur variabel motivasi kerja diadaptasi dari Mangkunegara (2019) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Kuesioner untuk mengukur variabel komitmen kerja diadaptasi dari Robbins & Judge (2019) yang terdiri dari 8 item pernyataan. Kuesioner untuk mengukur variabel kepuasan kerja diadaptasi dari Afandi (2021) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pola jawaban skala Likert yang terdiri dari pilihan alternative : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dan disebarakan melalui *google form*.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk kepentingan analisis dilakukan Uji instrumen data dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan teknik analisis faktor (*construst validity*). Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan atas indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk atau variabel. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur variabel maka akan memiliki nilai loading factor  $> 0,4$ . Sebagai kriteria kecukupan sampel, menggunakan batasan nilai KMO (KaiserMeyer-Olkin) dan Bartlett's test  $> 0,50$  (Ghozali, 2018). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Jika cronbach alpha  $> 0,7$  maka suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel. Selanjutnya dilakukan Uji model dengan uji koefisien determinasi dan uji F. Koefisiensi determinasi mengukur persentase total varian variabel dependen Y yang di jelaskan oleh variabel dependen di dalam garis regresi. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1. Uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi parsial atau uji t. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut Apabila  $\text{sig} < 0,05$  maka dinyatakan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila  $\text{sig} > 0,05$  maka dinyatakan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Hasil Analisis

##### Uji Instrumen

Uji instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, berikut hasil dari pengujian yang telah dilakukan:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading of Factor $>0,4$	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	17	0,848	X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16, X1.17	Semua Item Valid
Motivasi Kerja (X2)	10	0,860	X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X.10	Semua Item Valid
Komitmen Kerja (X3)	8	0,836	X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.8	Semua Item Valid

Kepuasan Kerja (Y1)	10	0,916	Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10	Semua Item Valid
---------------------	----	-------	---	------------------

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, diketahui bahwa keseluruhan item dari variabel keterlibatan kerja, motivasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai KMO > 0,5 yang berarti keseluruhan variabel telah memenuhi kecukupan sampel, dimana nilai KMO keterlibatan kerja sebesar 0,848, motivasi kerja sebesar 0,860, komitmen kerja sebesar 0,836 dan kepuasan kerja sebesar 0,916. Dilihat dari nilai *loading of factor*, masing-masing item dari setiap variabel mempunyai nilai *loading of factor* > 0,4 yang menunjukkan indikator variabel dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,965	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,944	0,700	Reliabel
Komitmen Kerja (X3)	0,899	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,948	0,700	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, dapat dilihat bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini memiliki nilai  $r_{\alpha} > r_{\text{kritis}}$ , dimana nilai  $r_{\text{kritis}}$  sebesar 0,600 sedangkan  $r_{\alpha}$  dari keterlibatan kerja sebesar 0,965, motivasi kerja sebesar 0,944, komitmen kerja sebesar 0,899 dan kepuasan kerja sebesar 0,948. Oleh sebab itu, setiap item pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Model

**Tabel 3. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.920	.918	1.831

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Tabel 3 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,918. Artinya, kemampuan variabel keterlibatan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 91,8%, sedangkan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3700.078	3	1233.359	368.039	.000 <sup>b</sup>
	Residual	321.712	96	3.351		
	Total	4021.790	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F sebesar 368,039 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya model telah memenuhi persyaratan *Goodnes of fit* ( $\text{Sig} < 0,05$ )

## Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.006	1.305			.771	.443
X1	.215	.043	.399		4.965	.000
X2	.616	.058	.595		10.610	.000
X3	.000	.066	.000		-.003	.998

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil Hipotesis (uji statistik t) yang terlihat pada tabel 5, maka dapat diketahui bahwa:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai  $\beta$  sebesar 0,215 dan nilai signifikansi sebesar 0,000) sehingga dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1</sub> diterima**. Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Karyawan yang berkontribusi secara aktif dalam suatu perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardiansyah *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (nilai  $\beta$  sebesar 0,616 dan nilai signifikansi sebesar 0,000) sehingga dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> diterima**. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudi & Komariyah (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai  $\beta$  sebesar 0,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,998) sehingga dapat disimpulkan bahwa **H<sub>3</sub> ditolak**. Artinya, tinggi rendahnya komitmen kerja tidak berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Tidak adanya pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. CIMB Niaga Finance menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang pengaruhnya lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding komitmen Kerja. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi belum tentu merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.

## 5. Penutup

Temuan penelitian adalah (1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CIMB Niaga Finance, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CIMB Niaga Finance. (3) Komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CIMB Niaga Finance. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan PT. CIMB Niaga Finance dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan motivasi kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, mengingat kepuasan kerja sebagai faktor pendorong kinerja dan produktivitas karyawan.

**Daftar Pustaka**

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). Effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 4(1), 59–70. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/index>
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi* (3rd ed.). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2018). *Organization Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Prayudi, A., & Komariyah, I. (2023). The Impact of Work Motivation, Work Environment, and Career Development on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 100–112. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.268>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18 (Global)). Pearson Education Limited.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)* (Cetakan ke). PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Wardiansyah, D. R., Indrawati, N. K., & Kurniawati, D. T. (2024). The Effect Of Employee Motivation And Employee Engagement On Job Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.