

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA DAN  
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA  
PT PLN (PERSERO) TRANS - JBTB APP MADIUN**

**Ana Suwenti<sup>1</sup>**  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
Suwentiana@gmail.com

**Supri Wahyudi Utomo<sup>2</sup>**  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
Supriutomo@yahoo.co.id

**Anggita Langgeng Wijaya<sup>3</sup>**  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
Gonggeng14@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 54 karyawan. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Adapun analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil yang diperoleh secara simultan pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara parsial pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci :

**ABSTRACT**

*This reseach aims toexamine the effect of employee empowerment, job satisfaction and organizational support to organizational commitment on PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. The type of this research is quantitative research. The population in this reseach there are 54 employees. Determination of the sample in this study the saturated sample. The source of data is primary data with data analysis techniques in this reseach use questionnaires and documentation. Data Analysis Techniques in this study using multiple regression analysis double linier with the help of spss 20.0. besed on the results obtained simultanneously employee empowement, job satisfaction and organization support to organizational commitment.Partially empowerment of employees does not significantly influence to organizational commitment, while job satisfaction and organizational support have a significant positive effect on organizational commitment.*

*Keywords :* Employee empowerment, Job Satisfaction, Organizational Supports, Organizational Commitment.



**The 9<sup>th</sup> FIPA: Forum  
Ilmiah Pendidikan  
Akuntansi - Universitas  
PGRI Madiun**  
Vol. 5 No. 1  
Hlmn. 666-680  
Madiun, Oktober 2017  
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:  
23 September 2017  
Tanggal diterima:  
01 Oktober 2017

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang penting di perusahaan dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang disusun berdasarkan struktur tertentu yang menjalankan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang saling bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia yaitu bagaimana kita harus bisa mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Komitmen karyawan dalam suatu organisasi melibatkan upaya-upaya mencapai misi sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Demikian pula dengan kualitas kerja yang mendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dan komitmen. Menurut Harizma dalam Widayanti (2013) komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dalam organisasi sumber daya manusia sebagai peranan yang sangat penting untuk suatu keberhasilan organisasi di dalam pencapaian tujuan. Komitmen organisasi sangatlah diperlukan dikarenakan berdampak positif bagi perusahaan.

Di suatu organisasi pemberdayaan karyawan sangat penting dikarenakan untuk menghadapi era persaingan saat ini dan setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri, sehingga organisasi tersebut memiliki keunggulan yang kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan digunakan oleh perusahaan sebagai sarana untuk memperkuat komitmen dari karyawan. Selain pemberdayaan karyawan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja dan dukungan organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya (Handoko, 2011). Menurut pendapat Dihan & Ristanti. (2016) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

PT PLN (persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik. Karyawan pada perusahaan ini berjumlah 54 orang sebagai karyawan tetap. Lokasi perusahaan ini beralamat di jalan MH. Thamrin Kabupaten Madiun. Selain lokasi yang begitu strategis, dukungan organisasi sangat diperlukan dan juga kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk kemajuan perusahaan. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja (Shaam dalam Nugraheny 2009).

Penelitian ini mengkaji mengenai pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini menyangkut dengan

komitmen organisasi di PT PLN (Persero) TRANS- JBTB APP Madiun hal ini dipengaruhi kurang adanya komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Dengan adanya permasalahan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan sehingga dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan. Seorang karyawan seharusnya terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan perusahaan dan juga dapat mengembangkan kreativitasnya sehingga dalam bekerja mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Selain itu seorang karyawan perlu adanya dukungan organisasi agar dalam bekerja mampu memberikan yang terbaik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul "**Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PLN (Persero) TRANS - JBTB APP Madiun**"

## METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebesar 54 karyawan dengan populasi 54. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang di peroleh langsung dari PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Teknik ini dilakukan dengan cara mencari data primer dengan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian yang digunakan yaitu koesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis ini digunakan untuk mengetahui nilai *mean*, nilai maksimum, minimum dan standar deviasi. Uji keabsahan data terdiri dari (1) uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah masing - masing indikator valid atau tidak, kita lihat tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item - total Correlation*. Bandingkan nilai *Correlated Item - Total correlation* dengan hasil perhitungan *r table*. Jika *r* hitung lebih besar dari *r table* dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Begitu juga dengan nilai *r* untuk indikator konstruk semua *r* hitung diatas nilai *r table*, maka dapat disimpulkan semua indikator valid (Ghozali, 2013).

(2) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator - indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas, dan dinyatakan valid. Program IBM SPSS 20.0 memberikan fasilitas untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70, walaupun nilai 0.60 - 0.70 masih dapat diterima. (hair et al dalam Ghozali, 2013).

Hasil  $\alpha > 0,60$  = Reliabel

Hasil  $\alpha < 0,60$  = Tidak Reliabel

Uji asumsi klasik terdiri dari (1) Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui normalitas data penelitian. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi apakah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan melihat hasil histogram, p-p plot dan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat jika histogram membentuk lonceng sempurna maka terdistribusi secara normal. Data dalam p-p plot dapat dikatakan normal jika titik penyebaran data di sekitar garis

diagonal. Uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S), kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika lebih besar dari 0,05. (2) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/ tolerance$ ). Nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2013).

(3) Uji Autokolerasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpanan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Durbin Watson* (DW), untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka, nilai DW akan dibandingkan dengan DW tabel. Jika DW terletak antara dU dan 4-dU berarti tidak ada autokorelasi.

(4) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain, dengan melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat *scatterplots* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan SRESID. Deteksi ini dapat melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot jika titik-titik menyebar dengan tidak membentuk suatu pola, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain melihat heteroskedastisitas dengan *scatterplots* pengamat juga melihat dengan uji koefisien korelasi *spearman rho*. Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka dalam persamaan regresi tidak ada korelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain kedua uji tersebut peneliti juga menggunakan uji *glejser* dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05 maka dapat dipastikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

#### a. Komitmen Organisasi

Dari data yang tersedia menunjukkan jumlah data dalam penelitian ini berjumlah 54 dan dari kelima item sub indikator di dalam komitmen organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah mempunyai rasa memiliki terhadap PLN ini dengan skor rata-rata sebesar 4,44. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menciptakan komitmen organisasi perusahaan, pegawai memiliki perasaan yang loyal terhadap kinerja di PLN. Sehingga pernyataan tersebut sangat mendukung persepsi dalam komitmen organisasi.

#### b. Pemberdayaan Karyawan

Dari data yang tersedia menunjukkan jumlah data dalam penelitian ini berjumlah 54 dan dari kelima item sub indikator di dalam pemberdayaan karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan saya memiliki keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja agar lebih baik, dengan skor rata-rata sebesar 4,26. Artinya, karyawan memiliki potensi dan semangat untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di perusahaan PLN.

#### c. Kepuasan Kerja

Dari data yang tersedia menunjukkan jumlah data dalam penelitian ini berjumlah 54 dan dari kelima item sub indikator di dalam kepuasan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan senang mempunyai atasan yang memberikan perhatian terhadap bawahannya, dengan skor rata-rata sebesar 4,37. Artinya, pimpinan yang memiliki perhatian yang lebih dalam memberikan semangat, motivasi dan bersikap peduli sangat di senangi bahkan menjadi tauladan bagi karyawan dalam peningkatan kinerjanya.

#### d. Dukungan Organisasi

Dari data yang tersedia menunjukkan jumlah data dalam penelitian ini berjumlah 54 dan dari kelima item sub indikator di dalam dukungan organisasi yang memiliki pertanyaan dengan nilai tertinggi adalah memiliki atasan yang menghargai pendapat dan ide-ide, dengan skor rata-rata sebesar 4,37. Artinya, karyawan merasa bahwa atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berkembang melalui ide kreatif.

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dilihat dari bentuk histogram sudah dikatakan berbentuk lonceng sempurna. Sedangkan pada grafik P-P Plot menunjukkan titik penyebarannya sudah mengikuti garis diagonal. Sehingga menunjukkan data terdistribusi normal. Namun dalam uji normalitas menggunakan grafik histogram dan grafik P-P Plot data telah terdistribusi normal dan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik histogram membentuk lonceng sempurna dan grafik P-P Plot menyebar disekitar garis diagonal, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa pola distribusi dalam penelitian ini normal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan masing-masing variabel tersebut tidak terjadi masalah multikolonieritas pada model regresi.

#### Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 1,741, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5 %, jumlah sampel 54 ( $n$ ) dan jumlah variabel independen 3 ( $k = 3$ ). Terdapat DW sebesar 1,741 di tengah antara  $d_U$  sebesar 1,681 dengan  $4 - d_U$ , ( $4 - 1,681$ ) sebesar 2,319. Uji Durbin - Watson (DW test) di atas menunjukkan bahwa nilai  $d_U < DW < 4 - d_U$  ( $1,681 < 1,741 < 2,319$ ), maka  $H_0$  diterima (tidak terjadi autokorelasi) pada model regresi yang diteliti.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil output SPSS uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi linier. Hasil uji korelasi *spearman's rho* dapat diketahui bahwa antar variabel independen (pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Dukungan organisasi) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel, maka juga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sedangkan pada uji *glejser* menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan masing-masing variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda dengan persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,021 + 0,032X_1 + 0,306X_2 + 0,520 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $b_0$ ): 3,021, artinya nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen yaitu Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Dukungan organisasi. dengan ini konstanta 3,021 artinya tanpa adanya pengaruh variabel Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi maka Komitmen Organisasi tetap memiliki nilai sebesar 3,021.
2. Koefisien ( $b_1$ ): 0,032, koefisien variabel Pemberdayaan Karyawan ( $X_1$ ) bernilai positif artinya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi adalah bersifat positif dan cukup kuat. jika skor komitmen organisasi meningkat, maka komitmen organisasi pegawai akan semakin tinggi.
3. Koefisien ( $b_2$ ): 0,306, koefisien variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah bersifat positif dan kuat. Jika skor sebesar kepuasan kerja meningkat, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.
4. Koefisien ( $b_3$ ): 0,520, koefisien variabel dukungan ( $X_3$ ) bernilai positif artinya pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi adalah bersifat positif dan kuat. Jika skor sebesar kepuasan kerja meningkat, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

#### Uji Koefisiensi Determinan

Nilai determinasi dapat dilihat pada *Adjust R Square*. Hasil koefisien determinasi antara pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap harga saham diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,417 artinya komitmen organisasi pegawai ( $Y$ ) mampu diterangkan oleh pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama sebesar 41,7 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### Analisis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t menunjukkan bahwa  $H_1$  ditolak,  $H_2$  dan  $H_3$  diterima. Uji F menunjukkan  $H_4$  diterima.

1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun

Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya dalam memberikan kualitas dalam bekerja dan pelatihan-pelatihan yang cukup bagi kebutuhan kerja sehingga pemberdayaan belum bisa maksimal. Selain itu kurangnya dalam pemberian kesempatan untuk terlibat pemberian kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan di PLN maka di perlukan seorang pimpinan yang tanggap dalam mengelola pemberdayaan dan seorang pemimpin yang memiliki wawasan yang luas guna memperbaiki pemberdayaan karyawan agar maksimal dan sesuai apa yang di inginkan. Menurut Fadzilah dalam Parasmeswari dan Rahyuda (2006) bahwa usaha pemberdayaan karyawan harus mendapatkan dukungan dari manajemen puncak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rohendi dan Fajar (2016) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pusat pendidikan dan pelatihan.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun

Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan dalam bekerja dengan baik perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan tersebut sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja dan mendorong dirinya untuk bekerja lebih tinggi. Selain itu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu hubungan baik dengan sesama serta dengan atasan. Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah atasan yang memberikan perhatian dan motivasi dalam bekerja. Selain itu ada yang dapat meningkatkan kepuasan kerja diantaranya kedudukan dimana seorang yang beranggapan bahwa seorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah, begitupun dengan pangkat juga sangat mempengaruhi kepuasan kerjadikarenakan pangkat pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerja tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya begitu pun umur juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Menurut Brown & Ghiselli dalam Yusuf (2015) bahwa umur juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan dimana pada umur 25 tahun sampai 34 memiliki tingkat kepuasan yang sangat tinggi sedangkan umur 40 tahun sampai 45 tahun kurang menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Dan yang terakhir yaitu mutu pengawasan. Mutu pengawasan sangat di perlukan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suma dan Lesha dalam Mudaim (2002) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## 3. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun

Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka komitmen organisasi pada perusahaan akan meningkat.

Pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun dikarenakan adanya dukungan yang positif dari pimpinan sehingga karyawan dalam bekerja akan terpacu untuk lebih baik. Dari segi tunjangan juga dapat memberikan dukungan dari perusahaan terhadap karyawannya dengan kesejahteraan karyawan agar seorang karyawan dalam bekerja dapat memunculkan semangat yang lebih terhadap pekerjaannya. Selain itu dukungan dari pimpinan juga dapat memunculkan semangat tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Eisenberger dalam Mudaim (2002) bahwa penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja merupakan dukungan dari organisasi, diantaranya beberapa penghargaan dan kondisi kerja yang telah diteliti dalam hubungannya dengan dukungan yang dirasakan organisasi seperti pengakuan, gaji, promosi, kenyamanan kerja dan pelatihan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Studi Soekiman (2007) menyatakan bahwa dukungan organisasional eksternal dan internal merupakan prediktor komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, hal yang sama diungkapkan oleh Purwanti dalam Soekiman bahwa dukungan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai.

#### 4. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai komitmen organisasi maka perusahaan dan karyawan harus bekerja sama dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi.

Pengaruh signifikan pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Dikarenakan pemberdayaan karyawan sudah dibilang baik. Ciri-ciri karyawan memiliki pemberdayaan karyawan adalah karyawan yang cepat dan mandiri dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu yang ada dalam diri pegawai, seperti umur, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, dan sikap kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kesempatan promosi jabatan, hubungan kerja, dan gaji. Selain itu dukungan organisasi juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana seorang pemimpin memberikan dukungan kepada karyawannya sehingga dapat menciptakan keadaan yang kondusif dan juga dapat terpacu untuk lebih baik lagi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohendi dan Fajar (2016) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pusat pendidikan dan pelatihan. Menurut Rohendi & Fajar (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. dalam penelitian Rohendi & Fajar (2016) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

## KESIMPULAN

Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Hal ini disebabkan karena belum efektif dalam menerapkan pemberdayaan karyawan. Dimana setelah peneliti menyebar kuesioner ke karyawan PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun diketahui skor terendah mengarah pada saat ini pegawai bekerja di PLN dimana pemberdayaan karyawan di rasa belum maksimal hal ini dalam kategori tidak baik.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka komitmen organisasi pada perusahaan semakin meningkat. Sub indikator yang paling tinggi mempengaruhi kepuasan kerja adalah karyawan senang mempunyai atasan yang memberikan perhatian terhadap bawahannya.



Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi maka komitmen organisasi pada perusahaan semakin meningkat. Sub indikator yang paling tinggi mempengaruhi dukungan organisasi adalah karyawan memiliki atasan yang menghargai pendapat dan ide-ide saya.

Pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. Hal ini menunjukkan apabila pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan dukungan organisasi PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP semakin meningkat maka akan menyebabkan komitmen organisasi pegawai yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dihan & Ristanti. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap : (Online)(<http://e-jurnal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/1187/996>. di unduh 20 September 2017)
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Handoko, (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Mudaim. (2002). *Peran Persepsi Pengembangan Karir Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi ( Penelitian Terhadap Perawat Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Daerah "Madri Waloyo" Blitar Jawa Timur)*: (online) (<http://www.google.co.id/url?url=http://fkip.ummetro.ac.id>. Di unduh 3 Mei 2017).
- Nugraheny, S. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang)*: (online) . ([http://www.google.co.id/url?url=http://eprints.undip.ac.id/18684/1/PENNY\\_SETYOWATI\\_NUGRAHENY](http://www.google.co.id/url?url=http://eprints.undip.ac.id/18684/1/PENNY_SETYOWATI_NUGRAHENY). Di unduh 19 Juli 2017
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (Organisation Behaviors)*. Jakarta: Jilid I Edisi 12. Salemba Empat.
- Rohendi & Fajar. (2016). *Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai yang berdampak pada Komitmen Organisasi* : (online). (<http://www.google.co.id/url?url=http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika/article/download/142/132>. Di unduh 19 Juli 2017)
- Soekiman, Susanto. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan Terhadap Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur*: (online).(<http://www.google.co.id/url?url=http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/download/16781/16761>. Di unduh 19 Juli 2017)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methot)*. Bandung : Alfabeta.
- Widayanti & Sariyathi. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri*: (online). (<http://www.google.co.id/url?url=http://ojs.unud.ac.id>. Di Unduh 2 Februari 2017)

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Cetakan Pertama. PT. Rajagrafindo Persada.

**LAMPIRAN**

Tabel 1. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_KOM	54	17	25	21.28	1.888
TOTAL_PEMKAR	54	15	25	20.65	2.001
TOTAL_KEP_KER	54	17	24	21.17	1.587
TOTAL_DUK_OR	54	18	25	21.37	1.752
Valid N (listwise)	54				

Tabel 2. Hasil Keabsahan Data Komitmen Organisasi (Y)

**Correlations**

		KOM_1	KOM_2	KOM_3	KOM_4	KOM_5	TOTAL_KOM
KOM_1	Pearson Correlation	1	,216	,625**	,354**	,426**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,117	,000	,009	,001	,000
	N	54	54	54	54	54	54
KOM_2	Pearson Correlation	,216	1	,089	,189	,041	,472**
	Sig. (2-tailed)	,117		,521	,170	,769	,000
	N	54	54	54	54	54	54
KOM_3	Pearson Correlation	,625**	,089	1	,333*	,481**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,521		,014	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
KOM_4	Pearson Correlation	,354**	,189	,333*	1	,231	,620**
	Sig. (2-tailed)	,009	,170	,014		,093	,000
	N	54	54	54	54	54	54
KOM_5	Pearson Correlation	,426**	,041	,481**	,231	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,001	,769	,000	,093		,000
	N	54	54	54	54	54	54
TOTAL_KOM	Pearson Correlation	,787**	,472**	,776**	,620**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

,677	,680	5
------	------	---

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,28	3,563	1,888	5

Tabel4. Hasil Uji Keabsahan Data Pemberdayaan Karywan (X1)

**Correlations**

		PEM_KAR1	PEM_KAR2	PEM_KAR3	PEM_KAR4	PEM_KAR5	TOTAL_PEMKAR
PEM_KAR1	Pearson Correlation	1	,561**	,397**	,269*	,446**	,741**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,049	,001	,000
	N	54	54	54	54	54	54
PEM_KAR2	Pearson Correlation	,561**	1	,481**	,271*	,561**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,048	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
PEM_KAR3	Pearson Correlation	,397**	,481**	1	,103	,413**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,458	,002	,000
	N	54	54	54	54	54	54
PEM_KAR4	Pearson Correlation	,269*	,271*	,103	1	,214	,512**
	Sig. (2-tailed)	,049	,048	,458		,120	,000
	N	54	54	54	54	54	54
PEM_KAR5	Pearson Correlation	,446**	,561**	,413**	,214	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,120		,000
	N	54	54	54	54	54	54
TOTAL_PEMKAR	Pearson Correlation	,741**	,798**	,685**	,512**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 5. Uji Reabilitas Pemberdayaan Karyawan (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,747	5

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,65	4,006	2,001	5

Tabel 6. Hasil Uji Keabsahan Data Kepuasan Kerja (X2)

		KEP_K ER1	KEP_ KER2	KEP_K ER3	KEP_K ER4	KEP_K ER5	TOTAL_KE P_KER
KEP_KER1	Pearson Correlation	1	,525**	,207	,512**	,361**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,133	,000	,007	,000
	N	54	54	54	54	54	54
KEP_KER2	Pearson Correlation	,525**	1	,254	,251	,550**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000		,064	,067	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
KEP_KER3	Pearson Correlation	,207	,254	1	,000	,085	,438**
	Sig. (2-tailed)	,133	,064		1,000	,542	,001
	N	54	54	54	54	54	54
KEP_KER4	Pearson Correlation	,512**	,251	,000	1	,317*	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,067	1,000		,020	,000
	N	54	54	54	54	54	54
KEP_KER5	Pearson Correlation	,361**	,550**	,085	,317*	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,542	,020		,000
	N	54	54	54	54	54	54
TOTAL_KE P_KER	Pearson Correlation	,765**	,786**	,438**	,626**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,690	,688	5

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,17	2,519	1,587	5

Tabel 8. Hasil Uji Keabsahan Data Dukungan Organisasi (X3)  
**Correlations**

		DUK_ OR1	DUK_ _OR2	DUK_ _OR3	DUK_ OR4	DUK_ OR5	TOTAL_DUK_ OR
DUK_OR1	Pearson Correlation	1	,492**	,223	,208	,446**	,660**
	Sig. (2-tailed)		,000	,105	,131	,001	,000
	N	54	54	54	54	54	54
DUK_OR2	Pearson Correlation	,492**	1	,549**	,180	,385**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,194	,004	,000
	N	54	54	54	54	54	54
DUK_OR3	Pearson Correlation	,223	,549**	1	,389**	,471**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000		,004	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
DUK_OR4	Pearson Correlation	,208	,180	,389**	1	,509**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,131	,194	,004		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
DUK_OR5	Pearson Correlation	,446**	,385**	,471**	,509**	1	,779**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54
TOTAL_D UK_OR	Pearson Correlation	,660**	,747**	,742**	,635**	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Dukungan Organisasi (X3)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,758	5

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,37	3,068	1,752	5

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas 4 Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Pemberdayaan Karyawan (X <sub>1</sub> )	0,738 > 0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,690 > 0,60	Reliabel
3	Dukungan Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,757 > 0,60	Reliabel

---

4	Komitmen Organisasi (Y)	0,677 > 0,60	Reliabel
---	-------------------------	--------------	----------

---

Sumber: Diolah Peneliti

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas, Asumsi Klasik dan Hipotesis

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 <sup>a</sup>	,450	,417	1,441	1,741

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_DUK\_OR, TOTAL\_PEMKAR, TOTAL KEP\_KER

b. Dependent Variable: TOTAL\_KOM

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,025	3	28,342	13,651	,000 <sup>b</sup>
	Residual	103,809	50	2,076		
	Total	188,833	53			

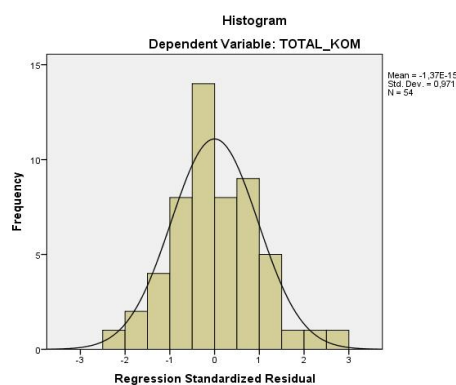
a. Dependent Variable: TOTAL\_KOM

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_DUK\_OR, TOTAL\_PEMKAR, TOTAL KEP\_KER

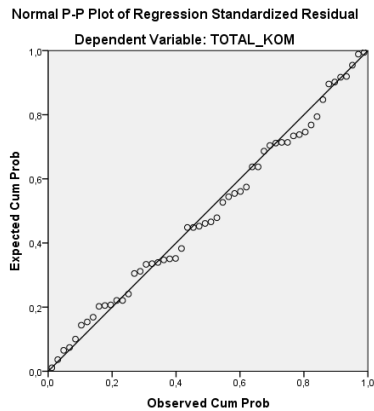
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,021	2,999		1,007	,319
	TOTAL_PEMKAR	,032	,114	,034	,278	,782
	TOTAL KEP_KER	,306	,150	,257	2,039	,047
	TOTAL_DUK_OR	,520	,138	,483	3,766	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_KOM



Gambar 1. Histogram



Gambar 2. P-P Plot

Tabel 12. Hasil Uji NPar Tests

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,39952018
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,458
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.