

PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *CONFLICT MANAGEMENT*, *LEADERSHIP STYLE* TERHADAP *EMPLOYEE COMMITMENT* PADA PT BINA MEDIA TENGGA

Rehan putra dharmawan¹, Netania Emilisa^{2*}, Charles Mercelie³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trisakti

Email: rehan022002001082@std.trisakti.ac.id, netania@trisakti.ac.id,
charles022002001050@std.trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Satisfaction, Conflict Management, Leadership Style terhadap Employee Commitment. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei dengan mengambil sampel dari karyawan di perusahaan Bina Media Tenggara. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dikumpulkan sampel sebanyak 225. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Satisfaction, Conflict Management dan Leadership Style, secara signifikan berpengaruh terhadap Employee Commitment. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan Job Satisfaction yang tinggi, peran Conflict Management yang positif, dan Leadership Style yang baik dapat meningkatkan Employee Commitment di perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan Employee Commitment. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut, karena dapat meningkatkan Job Satisfaction yang mempengaruhi Employee Commitment untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Job Satisfaction, Conflict Management, Leadership Style, Employee Commitment

Abstract

This study aims to analyze the effect of Job Satisfaction, Conflict Management, Leadership Style on Employee Commitment. This research was conducted using quantitative approach and survey method by taking samples from employees at Bina Media Tenggara company. The data were analyzed using multiple regression analysis techniques. A total of 225 samples were collected. The results showed that Job Satisfaction, Conflict Management and Leadership Style significantly affect Employee Commitment. This finding shows that employees with high Job Satisfaction, positive Conflict Management roles, and good Leadership Style can increase Employee Commitment in the company. This research provides practical implications for companies in increasing Employee Commitment. It is very important for companies to pay attention to these factors, because it can increase Job Satisfaction which affects Employee Commitment to achieve company goals.

Keywords: Job Satisfaction, Conflict Management, Leadership Style, Employee Commitment

Pendahuluan

Perkembangan informasi digital pada saat ini semakin berkembang, dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal ini bertujuan

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

untuk perusahaan agar dapat menyesuaikan dengan cepat atas perubahan yang sedang terjadi. Ditambah fenomena pada saat ini teknologi berbasis digital yang masuk menggantikan posisi media cetak yang dahulu merupakan wadah dalam pencarian berita, karena semakin banyak orang yang melihat berita dan informasi secara online yang menyebabkan permintaan media cetak menurun. Media cetak melibatkan banyak karyawan oleh karena itu biaya produksi menjadi lebih besar dibandingkan media online. Apalagi generasi muda saat ini lebih memilih membuka internet daripada membeli majalah atau koran (Rahmad, 2013).



Gambar 1.1

Sumber (we are social, 2023)

Menurut laporan (we are social, 2023) jumlah pengguna internet di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 212,9 juta manusia, jumlah ini setara 77% dari total populasi di Indonesia dan sebanyak 83,2% menggunakan internet untuk menemukan informasi.

Berdasarkan fenomena tersebut PT Bina Media Tenggara harus menyesuaikan diri atas perkembangan teknologi informasi yang terjadi pada saat ini, untuk berkembang dan mempertahankan usahanya dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *Employee Commitment* terhadap perusahaan, karena tanpa adanya *Employee Commitment* sebuah perusahaan akan sulit untuk berkembang. (Lee & Chen, 2013) menunjukkan bahwa *Employee Commitment* sebagai salah satu elemen terpenting yang berkaitan dengan perusahaan. Menurut (Lee & Chen, 2013) *Employee Commitment* menjadi landasan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih membangun ikatan yang kuat dengan perusahaan dan lebih memungkinkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Perusahaan harus bisa memperlakukan karyawan dengan tepat agar menciptakan *Job Satisfaction*, karyawan yang mendapatkan *Job Satisfaction* dari perusahaan akan membuat karyawan berkomitmen pada perusahaan. *Employee Commitment* dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee Commitment* adalah *Job Satisfaction* (Gulo, 2018). *Job Satisfaction* karyawan dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal (Al-Asadi et al., 2019). Selain untuk meningkatkan output dan produktivitas perusahaan, kepemimpinan yang efektif juga mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, seperti tingkat *Employee Commitment* terhadap perusahaan (Nanjundeswaraswamy, 2023). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *Leadership Style* yang diterapkan oleh perusahaan tersebut (Hadian Nasab & Afshari, 2019). (Gede et al., 2021) berpendapat bahwa *Job Satisfaction* karyawan dipengaruhi oleh *Leadership Style* yang ditunjukkan oleh atasannya. Untuk membuat lingkungan kerja yang sehat maka diperlukan rasa nyaman aman dalam perusahaan, agar *Job Satisfaction* karyawan dan *Employee Commitment* dapat meningkat seiring waktu.

Conflict Management sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan penyelesaian masalah yang diinginkan. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya berasal dari berbagai faktor, termasuk perlakuan tidak adil yang dilakukan

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

oleh pihak manajemen, seperti praktik rekrutmen, seleksi dan kompensasi yang buruk, kebijakan promosi naik jabatan yang tidak realistis, dan kondisi suasana kerja yang tidak menguntungkan (Isaac Ntimba et al., 2021). Dengan ketidakpuasan karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil oleh pihak manajemen bisa menyebabkan *Conflict Management* yang terjadi didalam perusahaan. Akibat ketidaksesuaian tujuan, timbul konflik dari perilaku yang berlawanan. Hal ini merupakan akibat dari terbentuknya batasan dalam struktur organisasi mana pun, yang mengakibatkan kelompok-kelompok terpisah bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas (Jensen et al., 2019). Untuk mengatasi konflik yang terjadi maka diperlukan peran *Conflict Management* agar masalah dapat terselesaikan. Jika *Conflict Management* bisa mengatasi masalah diperusahaan, maka akan meningkatkan kepercayaan diantara karyawan dan bisa menumbuhkan *Employee Commitment*. *Conflict Management* yang baik berkaitan dengan proses mengontrol dan mengendalikan sebuah konflik untuk menjamin agar konflik tidak semakin besar.

Leadership Style juga berpotensi besar dalam meningkatkan loyalitas dan *Employee Commitment* karyawan kepada perusahaan (Rahayu & Emilisa, 2023). Oleh karena itu, (Mwesigwa et al., 2020) menegaskan bahwa *Leadership Style* jika disesuaikan dengan keinginan karyawan akan meningkatkan *Employee Commitment*. Lebih lanjut (Mercurio, 2015) menambahkan bahwa ketika karyawan diperlakukan dan di hormati dengan cara yang positif maka mereka akan menjadi lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan terhadap tujuan perusahaan. Faktanya, bukti dalam alternatif menunjukkan bahwa sikap dan perilaku karyawan dapat berdampak langsung pada kesejahteraan sebuah perusahaan, mulai dari keterlibatan komunitas (Nanjundeswaraswamy et al., 2020). Karena itu untuk mempertahankan sikap dan perilaku karyawan paling baik ditunjukan dengan menggunakan rasa (Huo et al., 2010). Rasa hormat dengan status yaitu seorang karyawan mungkin berasumsi bahwa rasa hormat yang mereka terima dari atasannya mencerminkan posisi mereka dalam sebuah perusahaan. Lalu, rasa hormat dengan keterampilan yaitu mungkin bagi karyawan yang percaya bahwa kemampuan dan keterampilan mereka dihargai oleh pemberi kerja merupakan suatu motivator yang kuat. Penting bagi manajer untuk memperlakukan bawahannya secara adil.

PT Bina Media Tenggara merupakan perusahaan yang masih bergerak di bidang media percetakan umum dan penerbitan, menyediakan percetakan dan penerbitan seperti surat kabar, penerbitan buku dan periklanan. PT Bina Media Tenggara (Jakarta post) memiliki anak perusahaan PT Trisaka Wahana Tenggara dan PT Aruna Veda Kreasi. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi di dalam percetakan dan surat kabar, PT Bina Media Tenggara harus menjaga *Employee Commitment* terhadap perusahaan dengan memperhatikan *Job Satisfaction* karyawan, peran *Conflict Management* dalam menghadapi masalah dan memperhatikan *Leadership Style* yang ada di perusahaan. Karena dengan memiliki tingkat *Employee Commitment* yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memperhatikan *Employee Commitment*. Dengan kondisi tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk menentukan *Leadership Sytle* yang paling banyak disukai oleh karyawan agar *Job Satisfaction* karyawan terpenuhi dengan adanya *Leadership Style* yang sesuai dengan keinginan mereka. *Job satisfaction* dan peran *Conflict Management* berutujuan untuk meningkatkan *Employee Commitment* pada

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan retensi terhadap karyawan yang memiliki *Employee Commitment* yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict management*, *Leadership Style* terhadap *Employee Commitment* pada PT Bina Media Tenggara. Kebaharuan penelitian ini terdapat pada obyek penelitian yakni Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict management*, *Leadership Style* terhadap *Employee Commitment* pada PT Bina Media Tenggara yang belum pernah diteliti sebelumnya.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama. Pertama, untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), manajemen konflik (*Conflict Management*), gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), dan komitmen karyawan (*Employee Commitment*) di PT Bina Media Tenggara. Kedua, untuk mengidentifikasi pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di perusahaan tersebut. Ketiga, untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik terhadap komitmen karyawan di PT Bina Media Tenggara. Keempat, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan di perusahaan tersebut. Manfaat penelitian ini sangat relevan, terutama bagi PT Bina Media Tenggara, di mana hasil penelitian diharapkan memberikan saran dan masukan untuk menjaga dan meningkatkan peran manajemen konflik, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen karyawan. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih dalam tentang strategi memaksimalkan kepuasan kerja, menjalankan manajemen konflik yang efektif, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan komitmen karyawan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh kepuasan kerja, manajemen konflik, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan dalam konteks perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oyewobi, 2022) (2022) & (Hussein et al., 2022). Rancangan penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk membuktikan pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, dan *Leadership Style* terhadap *Employee Commitment* di PT Bina Media Tenggara, dengan pendekatan studi korelasional untuk menilai keterkaitan antar variabel. Pengumpulan data dilakukan secara cross-sectional, yakni data dikumpulkan hanya satu kali dalam suatu periode, dengan unit analisis berupa individu karyawan PT Bina Media Tenggara. Penelitian ini dilakukan dalam Noncontrived settings, tidak memerlukan tempat khusus, melainkan dapat dilakukan secara umum.

Penelitian ini memfokuskan pada empat variabel, yaitu *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* sebagai variabel bebas, dan *Employee Commitment* sebagai variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan mengadaptasi indikator-indikator dari penelitian terdahulu. *Job Satisfaction* memiliki empat indikator pernyataan, *Conflict Management* memiliki sebelas indikator, *Leadership Style* memiliki dua puluh indikator, dan *Employee Commitment* memiliki sepuluh indikator.

Prosedur pengumpulan data melibatkan penggunaan kuesioner sebagai teknik, dan studi pustaka untuk mendukung kajian teoritis. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, dengan jumlah sampel minimal 225 dan maksimal 450 responden. Uji instrumen dilakukan melalui validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan factor loading, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator pada

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

masing-masing variabel dianggap valid. Uji reliabilitas menggunakan Coefficient Cronbach's Alpha, dan semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diandalkan, dengan nilai di atas 0,60. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, dan *Leadership Style* terhadap *Employee Commitment* di PT Bina Media Tenggara, data terbukti memiliki pengaruh jika nilai $p \text{ value} < 0.05$. Analisis ini akan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut adalah hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh:

1. Gender

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Gender	Karyawan Perusahaan Bina Media Tenggara	
	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	89	39,6
Wanita	136	60,4
Total	225	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 1 terlihat profil responden berdasarkan *Gender*. Karyawan Perusahaan Bina Media Tenggara dengan *Gender* pria memiliki 89 responden dan wanita memiliki 136 responden. Karena rata rata responden yang diteliti pada bagian sales dan iklan, diutamakan wanita pada bagian sales dan iklan karena wanita lebih memiliki karakteristik di bidang tersebut. Dapat dikatakan karyawan di PT Bina Media Tenggara pada bagian sales dan iklan di dominasi wanita.

2. Usia

Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan Perusahaan Bina Media Tenggara	
	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	188	83,6
31 – 40 Tahun	33	14,7
41 – 50 Tahun	3	1,3
51 – 60 Tahun	1	0,4
Total	225	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 2 terlihat profil responden berdasarkan usia. Karyawan Perusahaan Bina Media Tenggara yang berusia diantara 20 – 30 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia yang lain sebanyak 188 responden. Hal dikeranakan rentang umur tersebut usia produktif bekerja, lulusan baru, dan lebih teliti dan berenergi untuk menjalankan tugasnya. Dapat dikatakan karyawan PT Bina Media Tenggara sebagian besar merupakan generasi muda.

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Karyawan Perusahaan Bina Media Tenggara	
	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	41	18,2
Diploma	10	4,4
S1	173	76,9
S3	1	0,4
Total	225	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 3 terlihat profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan. Karyawan Perusahaan Bina Media Tenggara yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana/S1 lebih banyak dibandingkan dengan jenjang pendidikan yang lain yaitu sebanyak 173 responden. Hal ini menunjukan pada pekerjaan di PT Bina Media Tenggara didominasi oleh S1

4. Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Karyawan Perusahaan Bina Media Tenggara	
	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	164	72,9
6 – 10 Tahun	42	18,7
11 – 15 Tahun	14	6,2
16 – 20 Tahun	4	1,8
21 – 30 Tahun	1	0,4
Total	225	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 4.4 terlihat profil responden berdasarkan lama bekerja para karyawan perusahaan. Karyawan Perusahaan Bina Media Tenggara sebagian besar responden memiliki lama kerja 1 – 5 tahun sebanyak 164 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Bina Media Tenggara tersebut sebagian besar merupakan karyawan yang tergolong masih baru.

5. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan atau penyajian data guna dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti. Hasil statistik dari variabel *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, dan *Leadership Style terhadap Employee Commitment* di perusahaan Bina Media Tenggara dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

6. Analisis *Job Satisfaction*

Tabel 5. Statistik Diskriptif *Job Satisfaction*

No	<i>Job Satisfaction</i>	Mean
1	Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan ini.	3,95

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

2	Saya tidak berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.	3,87
3	Secara umum saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini.	4,08
4	Kebanyakan orang dalam pekerjaan ini merasa sangat puas dengan pekerjaannya.	3,95
Mean		3,96

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,96, yang berarti responden merasakan adanya *Job Satisfaction* pada PT Bina Media Tenggara. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,08 yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini.

7. Analisis *Conflict Management*

Tabel 6. Statistik Diskriptif *Conflict Management*

No	<i>Conflict Management</i>	Mean
1	Saya dapat memikirkan beberapa cara berbeda untuk mengatasi perselisihan.	3,87
2	Saya sudah memikirkan bagaimana saya menanggapi konflik.	4,08
3	Saya merasa nyaman dengan cara saya menangani sebagian besar konflik atau perselisihan.	4,04
4	Saya biasanya berhasil menyelesaikan konflik.	4,04
5	Saya menanggapi berbagai konflik secara berbeda.	4,00
6	Saya memahami sudut pandang orang lain ketika mereka berargumentasi.	3,99
7	Ketika seseorang kesal kepada saya, saya mencoba mencari tahu alasannya.	3,95
8	Saya mencoba memahami jika suatu konflik disebabkan oleh kesalahpahaman.	4,08
9	Ketika saya terlibat dalam suatu konflik, saya memikirkan apa yang harus saya lakukan.	4,16
10	Saat terjadi konflik, saya mencari solusinya.	4,19
11	Saat terjadi konflik, saya mengatakan hal-hal yang kemudian menjadi tujuan saya.	4,12
Mean		4,05

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,05, yang berarti responden mampu mengatasi adanya *Conflict Management* di perusahaan Bina Media Tenggara. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,19 yang menunjukkan bahwa saat terjadi konflik, karyawan mencari solusinya.

8. Analisis *Leadership Style*

Tabel 7. Statistik Diskriptif *Leadership Style*

No	<i>Leadership Style</i>	Mean
----	-------------------------	------

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

1	Pimpinan Memberi tahu anggota kelompok apa yang seharusnya mereka lakukan.	4,19
2	Pimpinan Bertindak ramah dengan anggota kelompok.	4,21
3	Pimpinan Menetapkan standar kinerja untuk anggota kelompok.	3,98
4	Pimpinan membantu orang lain merasa nyaman di dalam kelompok.	4,04
5	Pimpinan memberikan saran tentang bagaimana mengatasi masalah.	4,20
6	Pimpinan merespons dengan baik terhadap saran yang diajukan oleh orang lain.	4,15
7	Pimpinan menyampaikan sudut pandangnya sendiri kepada orang lain.	4,16
8	Pimpinan memperlakukan orang lain secara adil.	4,20
9	Pimpinan mengembangkan rencana tindakan untuk kelompok.	4,16
10	Pimpinan berperilaku secara dapat diprediksi terhadap anggota kelompok.	3,95
11	Pimpinan mendefinisikan tanggung jawab peran untuk setiap anggota kelompok	4,06
12	Pimpinan berkomunikasi secara aktif dengan anggota kelompok.	4,11
13	Pimpinan menjelaskan peran sendiri dalam kelompok.	3,93
14	Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota kelompok.	4,14
15	Pimpinan memberikan rencana tentang bagaimana pekerjaan akan dilakukan.	4,19
16	Pimpinan menunjukkan fleksibilitas dalam membuat keputusan.	3,94
17	Pimpinan memberikan kriteria tentang apa yang diharapkan dari kelompok.	4,09
18	Pimpinan membuka pikiran dan perasaan kepada anggota kelompok.	4,16
19	Pimpinan mendorong anggota kelompok untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi.	4,06
20	Pimpinan membantu anggota kelompok untuk berhubungan baik.	4,10
Mean		4,10

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,10, yang berarti responden merasakan adanya *Leadership Style* yang sesuai dengan keinginan karyawan di PT Bina Media Tenggara. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,21 yang menunjukkan bahwa pimpinan bertindak ramah dengan anggota kelompok.

9. Analisis *Employee Commitment*

Tabel 8. Statistik Diskriptif *Employee Commitment*

No	<i>Employee Commitment</i>	Mean
1	Saya bersedia melakukan upaya lebih dari yang biasanya dan diharapkan untuk membantu organisasi ini sukses.	4,11
2	Saya menceritakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja.	4,16
3	Saya merasa sangat loyalitas terhadap organisasi ini.	4,23
4	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk terus bekerja di organisasi ini.	4,14

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

5	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sangat mirip.	4,03
6	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.	4,03
7	Saya tidak akan bekerja di organisasi lain meskipun jenis pekerjaannya sama.	3,87
8	Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam diri saya dalam hal prestasi kerja.	3,90
9	Organisasi tidak perlu melakukan perubahan dikarenakan saya tidak akan meninggalkan organisasi ini.	4,06
10	Saya sangat senang telah memilih organisasi ini untuk bekerja dibandingkan organisasi lain yang saya pertimbangkan saat saya bergabung.	3,73
Mean		4,03

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,03, yang berarti responden memiliki *Employee Commitment* pada PT Media Tenggara. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,23 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat loyalitas terhadap organisasi ini.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Commitment*

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Commitment</i>.	0,130	0,018	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,130 artinya secara teori *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Commitment*. Dengan nilai p-value 0,018 < alpha 0,05 maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 gagal diterima, yang artinya adanya pengaruh signifikan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Commitment*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Commitment*.

Analisis pengaruh *Conflict Management* terhadap *Employee Commitment*.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Conflict Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Commitment</i>	0,216	0,008	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,216 artinya secara teori *Conflict Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Commitment*. Dengan nilai p-value $0,008 < \alpha 0,05$ maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 gagal diterima, yang artinya adanya pengaruh signifikan *Conflict Management* terhadap *Employee Commitment*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Conflict Management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Commitment*.

Analisis pengaruh *Leadership Style* terhadap *Employee Commitment*

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Leadership Style</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Commitment</i>	0,540	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,540 artinya secara teori *leadership style* berpengaruh positif terhadap *Employee Commitment*. Dengan nilai p-value $0,000 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 gagal diterima, yang artinya adanya pengaruh signifikan *Leadership Style* terhadap *Employee Commitment*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Leadership Style* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Commitment*.

Adapun pembahasan dari masing – masing hasil penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Commitment*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Commitment*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oyewobi, 2022) dalam penelitiannya juga menyatakan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Commitment*. Penelitian lain dari (Riyanto & Choiriyah, 2021) juga menemukan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Commitment*. Semakin terpenuhinya tingkat *Job Satisfaction* seseorang maka semakin baik pula pengambilan sikap positif untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan Bina Media Tenggara ketika karyawan memiliki tingkat antara *Job Satisfaction* akan memengaruhi *Employee Commitment* karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan Bina Media Tenggara dalam meningkatkan *Employee Commitment* karyawan dapat menambahkan program untuk meningkatkan *Job Satisfaction* karyawan.

Hipotesis 2: *Conflict Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Commitment*

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Conflict Management* terhadap *Employee Commitment*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Avicena & Setiawan, 2023) juga berpendapat bahwa *Conflict Management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Commitment*. Penelitian lain dari (Rahman et al., 2019) menyatakan bahwa *Conflict*

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, *Leadership Style* Terhadap *Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

Management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan Bina Media Tenggara ketika karyawan memiliki *Conflict Management* akan memengaruhi *Employee Commitment* karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan Bina Media Tenggara dalam meningkatkan *Employee Commitment* karyawan dapat menambahkan program untuk penyelesaian *Conflict Management* karyawan.

Hipotesis 3: *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Employee Commitment*

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Leadership Style* terhadap *Employee Commitment*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hussein et al., 2022) juga berpendapat bahwa *Leadership Style* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Commitment*. *Leadership Style* berpengaruh terhadap *Employee Commitment* ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Garg & Ramjee, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan Bina Media Tenggara ketika pemimpin memiliki *Leadership Style* akan memengaruhi *Employee Commitment* karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan Bina Media Tenggara dalam meningkatkan *Employee Commitment* karyawan dapat menggunakan *Leadership Style* yang sesuai dengan kebutuhan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menyoroti bahwa *Job Satisfaction*, *Conflict Management*, dan *Leadership Style* memiliki dampak yang signifikan terhadap *Employee Commitment* di PT Bina Media Tenggara. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi, berinteraksi dalam penanganan konflik dengan baik, dan berada di bawah kepemimpinan yang efektif, cenderung memiliki tingkat *Employee Commitment* yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini memberikan panduan berharga bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan tingkat keterikatan karyawan. Khususnya, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Peningkatan *Job Satisfaction*, misalnya, dapat dicapai melalui peningkatan kondisi kerja, pengakuan prestasi, dan pengembangan karir. Sementara itu, manajemen konflik yang efektif dan gaya kepemimpinan yang baik dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan untuk memastikan suasana kerja yang positif dan produktif. Pentingnya *Employee Commitment* sebagai hasil dari variabel-variabel tersebut memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk menjadikan faktor-faktor tersebut sebagai fokus strategi pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asadi, R., Muhammed, S., Abidi, O., & Dzenopoljac, V. (2019). Impact of servant leadership on intrinsic and extrinsic job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(4), 472–484. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2018-0337>
- Avicena, M., & Setiawan, D. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Manajemen Konflik Terhadap Komitmen Organisasi Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bengkulu. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 149–155.
- Garg, A. K., & Ramjee, D. (2013). The Relationship Between Leadership Styles And Employee Commitment At A Parastatal Company In South Africa. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 12(11), 1411. <https://doi.org/10.19030/iber.v12i11.8180>
- Gede, I., Suryawan, R., Komang Ardana, I., & Suwandana, G. M. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 5). www.ajhssr.com
- Gulo, Y. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempesngaruhi Komitmen Organisasi Karyawan*.
- Hadian Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(5), 548–560. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>
- Huo, Y. J., Binning, K. R., & Molina, L. E. (2010). Testing an integrative model of respect: Implications for social engagement and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(2), 200–212. <https://doi.org/10.1177/0146167209356787>
- Hussein, B., Ibrahim, M. S., & Ismael, F. (2022). The influence of Perceived Leadership Styles on Employee Commitment: The Mediating Role of Conflict Management. *Journal of Humanities and Education Development*, 4(1), 43–60. <https://doi.org/10.22161/jhed.4.1.6>
- Isaac Ntimba, D., Frederick Lessing, K., & Swarts, I. (2021). Job Satisfaction and Dissatisfaction as Outcomes of Psychological Contract: Evidence from the South African Workplace. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(03), 484–502. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93031>
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2019). Conceptualizing and Measuring

Pengaruh Job Satisfaction, Conflict Management, Leadership Style Terhadap Employee Commitment Pada PT Bina Media Tenggara

Transformational and Transactional Leadership. *Administration and Society*, 51(1), 3–33. <https://doi.org/10.1177/0095399716667157>

Lee, C.-C., & Chen, C.-J. (2013). The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 03(02), 196–208. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.32025>

Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>

Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>

Nanjundeswaraswamy, T. S. (2023). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(2), 286–304. <https://doi.org/10.1108/jeas-02-2021-0029>

Nanjundeswaraswamy, T. S., Swamy, D. R., & Nagesh, P. (2020). Leadership styles in mediating the relationship between quality of work life and employee commitment. *International Journal for Quality Research*, 14(2), 387–412. <https://doi.org/10.24874/IJQR14.02-04>

Oyewobi, L. O. (2022). Leadership styles and employees commitment: the mediating role of job satisfaction. *Journal of Facilities Management*. <https://doi.org/10.1108/JFM-06-2022-0069>

Rahayu, S. A., & Emilisa, N. (2023). Jurnal Multidisiplin Indonesia Pengaruh Employee Participation In The Decision-Making Dan Benevolent Leadership Terhadap Organizational Commitment Behaviour Yang Dimediasi Oleh Affective Commitment Terhadap Karyawan H&M Di Jakarta. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i2.166>

Rahmad, M. (2013, February 21). *Berakhirnya Media Cetak; tempo diambang kebangkrutan*. Kompasnia.Com. <https://www.kompasiana.com/mrahmad/552e47ac6ea83403398b4570/berakhirnya-media-cetak-tempo-diambang-kebangkrutan>

Rahman, E., Mohamad, N., & Gorontalo, U. N. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Komitmen Pegawai Pada Kantor Biro Umum Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 1.

Riyanto, S., & Choiriyah, S. (2021). Effect of Training and Competence on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Commitment (Case Study at BPJS

Pengaruh *Job Satisfaction, Conflict Management, Leadership Style Terhadap Employee Commitment* Pada PT Bina Media Tenggara

Ketenagakerjaan). In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 6, Issue 6). www.ijisrt.com

we are social. (2023). *Indonesian Digital Report 2023*.