

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA POLISI WANITA

Nur Anissa Ramadhani

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: nurramadhani@mhs.unesa.ac.id

Riza Noviana Khoirunnisa

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: rizanoviana@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Polisi Wanita di Polrestabes Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan subjek berjumlah 80 Orang sebagai subjek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment untuk mencari hubungan antara dua variabel. Hasil analisis antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,493 ($r = 0,493$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p = 0,000$), yang artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi nilai kepuasan kerjanya maka semakin meningkat pula tingkat komitmen organisasinya.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between Job Satisfaction and Organization Commitment on Police Woman in Polrestabes Surabaya. This research uses quantitative method with 80 people as the subject. The instruments of this study are the scale of Job Satisfaction and Organization Commitment. Data analysis techniques in this study uses product moment correlation technique to search the relationship between the two variables. The result of the analysis between Job Satisfaction with Organization Commitment indicates a correlation coefficient of 0,493 ($r=0,493$) with a significant value of 0,000 ($p=0,000$), it means that there is a relationship between Job Satisfaction with Organization Commitments. The higher Job Satisfaction is, then also the higher Organization Commitment is.

Kata Kunci: Organization Commitment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia berlangsung sangat pesat. Globalisasi membawa perubahan dalam berbagai bidang kehidupan manusia termasuk dibidang organisasi. Dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut memberikan peluang besar bagi siapapun untuk masuk ke dalam dunia kerja, termasuk wanita. Tidak dapat dipungkiri juga bahwa saat ini banyak wanita yang memilih untuk bekerja. Salah satu profesi umum yang banyak dipilih oleh kaum wanita pada saat ini yaitu profesi sebagai polisi wanita. Terlihat begitu jelas, dimanapun kita berada seperti di jalan raya tidak hanya terlihat polisi laki-laki tetapi juga banyak sekali polisi wanita.

Fungsi dasar Kepolisian yaitu untuk menjaga aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk tidak dilanggar oleh warga negara yang ada di wilayahnya. Nilai standar atau tolak ukur tertentu yang membedakan Polisi dengan

profesi yang lainnya, yaitu menjadi seorang polisi dituntut untuk memiliki kepakaran intelektual dan teknis, menjalani sebuah pelatihan dan pendidikan, mempunyai kompetensi, tergabung dalam suatu organisasi, serta hidup dengan disiplin dan kode etik, tertentu sebagaimana telah disepakati oleh profesi polisi itu sendiri (Indarty, 2009)

Komitmen organisasi merupakan perasaan untuk lebih dari sekedar menjadi anggota organisasi, tetapi bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar mencapai tujuan organisasi, Amstrong (dalam Yuwono, dkk. 2005). Menurut Grenberg dan Baaron (dalam Dewi 2011), tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ketika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka efektifitas pelaksanaan tugas dan kepuasan kerja akan lebih optimal

Meyer dan Allen (dalam Yuwono, dkk. 2005), menggunakan komitmen afektif, komitmen kelanjutan,

dan komitmen normatif untuk mengungkapkan multidimensi dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam YuwonoDkk, 2005) adalah kepercayaan dan penerimaan orang atas nilai dan tujuan organisasi, sehingga dapat membuat orang itu untuk betah dan tetap ingin bertahan di organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, maka akan berdampak positif pada organisasi seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja serta menurunkan tingkat keterlambatan, absensi dan perpindahan kerja (Pambudi, dalam Nugroho. 2009).

Dunia kerja dahulu hanya didominasi oleh kaum laki-laki, bahkan hampir setiap jenis pekerjaan terlihat laki-laki yang lebih mempunyai kekuasaan. Namun, di zaman modern saat ini siapapun memiliki kesempatan yang sama dalam hal mendapatkan pendidikan dan pekerjaan termasuk kaum wanita. Tak heran pada zaman ini banyak wanita yang memilih untuk berkarier. Beberapa wanita mempunyai alasan tentang keputusannya untuk bekerja. Menurut hasil penelitian Mutifah (dalam Ananda 2013) menunjukkan bahwa alasan yang dikemukakan responden untuk bekerja meliputi alasan sosial dan alasan keluarga. Dari seluruh responden, dipedesaan hanya 5% yang bekerja untuk mengisi waktu dan 90% bekerja dengan alasan ekonomi. Sedangkan diperkotaan hanya 2% yang bekerja untuk mengisi waktu luang dan 98% bekerja dikarenakan alasan ekonomi yaitu untuk menambah penghasilan dalam keluarganya.

Pemaparan dari pihak kepolisian karena pada hakekatnya, kepuasan kerja pada anggota Polri sangat berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan motivasi kerja anggota, kesetiaan (*loyalitas*) anggota, komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan anggota Polri dalam melaksanakan tugas. Pada umumnya, seseorang akan berpendapat bahwa gaji yang diterima setiap bulan merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja pada anggota Polri. Hal ini karena dengan mendapatkan gaji, anggota akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari dan bahkan bisa mencukupi kebutuhan keluarganya. Akan tetapi pada kenyataannya, gaji yang diterima tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja setiap anggota Polri. Bahkan selain gaji, Pemerintah juga menambahkan adanya tunjangan kinerja kepada masing-masing anggota setiap bulannya guna mendukung dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja anggota Polri, akan tetapi kenyataannya masih banyak anggota Polri yang merasa tidak puas dalam bekerja meskipun sudah didukung dengan adanya gaji maupun tunjangan kinerja tersebut. Adanya gaji maupun tunjangan kinerja hanya memberikan kepuasan sementara karena pada dasarnya rasa kepuasan muncul dari dalam pikiran

anggota sendiri sebagai respon dari situasi maupun kondisi disekitarnya.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi peneliti dengan polisi wanita dipolrestabes surabaya yang diambil dari beberapa divisi. Bahwa Ibu "P" dikarenakan pada malam hari anak rewel sehingga beliau kurang istirahat dan membuatnya terlambat dalam melaksanakan apel, dan dalam pelaksanaan tugas dikantor juga menjadi lambat karena kondisi badan tidak fit membuat Ibu "P" tidak semangat untuk bekerja. Ibu "F" dan "R" diketahui bahwa masalah ketidaksesuaian peran ini juga dialaminya. Hal ini terutama dialami pada dirinya yang memiliki anak yang masih kecil, pada saat anaknya sakit, dan dikantor terdapat urusan dinas yang lebih penting. Namun kesulitan ini dapat diselesaikan dengan bekerjasama dengan teman-teman dikantor, misalnya ijin kepada pimpinan. Hal tersebut dapat dipahami dan dimengerti oleh pimpinan. Menurut beliau disinilah peran ibu diuji, bagaimana ia mengatur waktu, dan semua tuntutan harus bisa terpenuhi. Ibu "M" mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya semata-mata demi memenuhi kebutuhan keluarganya. Sedangkan menurut Ibu "K" dan "N", beliau mengatakan bahwa dapat menikmati kehidupannya sebagai pekerja dan merasa puas.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Kepuasan kerja. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini berarti kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga lebih menguntungkan organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Indriyani (2012), menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Tidak sedikit peneliti yang melakukan penelitian guna menemukan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Huang dan Hsiao (2007) menyatakan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, memahami nilai dan tujuan organisasi, mempunyai kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh, serta mempunyai keinginan yang

kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut penjelasan diatas menimbulkan sebuah pertanyaan ketika ibu memiliki kepuasan dalam pekerjaannya maka akan berdampak pada komitmen organisasinya sehingga tidak akan menghalanginya untuk memberikan kontribusi positif kepada instasinya. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin meneliti tentang “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Polisi Wanita”

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional. Menurut Azwar (2012) penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasional berfungsi untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat dua variabel yang akan diketahui korelasinya, yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Populasi penelitian ini adalah polisi wanita polrestabes surabaya yang berjumlah 80 orang. Subjek *Try Out* pada penelitian ini berjumlah 30 orang dan subjek penelitian berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Semua subjek yang terdapat dalam populasi dijadikan sebagai sampel, dengan jumlah 80 orang. Penggunaan 80 orang sebagai sampel karena peneliti menggunakan penelitian populasi yang bertujuan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. 30 orang akan diminta untuk mengerjakan angket sebelum tryout dan sisanya 50 diminta untuk mengerjakan angket setelah tryout.

Kuisiонер yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa aitem pernyataan yang meliputi semua aspek dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Skala dari kedua variabel tersebut disusun dengan permodelan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik uji korelasi *Product Moment* dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita.

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

Var	N	Mean	St.Dev	Max	Min
X	50	97,06	4,02	106	90
Y	50	81,48	4,39	90	74

Dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 80 Polisi wanita polrestabes surabaya. Nilai *mean* (rata-rata) variabel Kepuasan Kerja sebesar 97,06 dengan nilai maksimum 106 dan nilai minimum 90. Nilai *mean* (rata-rata) variabel Komitmen Organisasi sebesar 81,48 dengan nilai maksimum 90 dan nilai minimum sebesar 74. Standar deviasi kepuasan kerja sebesar 4,02 dan standar deviasi komitmen organisasi sebesar 4,39.

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas Data

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
	N	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	97.0600	81.4800
	Std. Dev	4.02244	4.38569
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.117	.096
	Absolute Negative	.117	.072
	Positive	-.076	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z	.117	.096	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.087	.200	

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari setiap variabel penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0 for windows. Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,087 dan nilai signifikansi terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 0,2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sebaran data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikansi setiap variabel melebihi nilai 0,05 ($p > 0,05$)

Tabel 4.3
Hasil Linearitas Data

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen_organisasi * Kepuasan_Kerja	Between Groups	466.563	15	31.104	2.222	.027
	Linearit y	229.502	1	229.502	16.396	.000
	Deviati on from Linearit y	237.062	14	16.933	1.210	.313
Within Groups		475.917	34	13.998		
Total		942.480	49			

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear ataukah tidak. Variabel dapat dikatakan

linear apabila nilai *linear* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $p < 0,05$. Hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi dari hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi adalah 0.00 dengan demikian angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dapat dikatakan linier.

Tabel 4.4

Kriteria Pedoman Untuk Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* yang menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0 *for windows*, dan menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,493 dan nilai p sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0.05$), sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Hasil koefisien korelasi dalam penelitian yang didapatkan melalui teknik uji *product moment correlation* memiliki arah yang positif, hal ini ditunjukkan melalui besarnya koefisien korelasi yaitu 0,493. Tidak terlihat tanda negatif pada koefisien tersebut, sehingga dapat disimpulkan memiliki tanda yang positif. Tanda ini memberikan makna bahwa semakin meningkat nilai kepuasan kerja maka nilai komitmen organisasi juga akan semakin tinggi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. Berdasarkan pada uji hipotesis yang dilakukan melalui teknik *product moment correlation*, diketahui bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita dipolrestabes surabaya. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0.05$). Koefisien korelasi sebesar 0,493 termasuk dalam kategori sedang dengan kriteria nilai (0,40-0,599). Hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan teknik *product moment correlation* menunjukkan arah yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa polisi wanita yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkat juga tingkat komitmen organisasinya

Porter, dkk (dalam Wirawan 2013) komitmen merupakan kesetiaan karyawan pada organisasinya dan suatu proses yang berkelanjutan, dimana para karyawan turut berpartisipasi dalam menyatakan kepeduliannya terhadap keberadaan dan kesuksesan organisasi. Steers (dalam Yuwono, dkk. 2005) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa

ketertarikan individu terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Selain itu ahli lain yaitu Schermerhorn, dkk (dalam Yuwono, dkk. 2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Jadi, seseorang yang memiliki komitmen akan merasa lebih sekedar menjadi anggota saja dan bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya lebih tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar mencapai tujuan dari organisasi (Amstrong dalam Yuwono, dkk. 2005)

Berdasarkan hasil analisa dan kategori data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan polisi wanita dengan kepuasan kerja kategori tinggi sebesar 14% (7 orang). Polisi wanita dengan kepuasan kerja kategori sedang sebesar 64% (32 orang). Polisi wanita dengan kepuasan kerja kategori rendah sebesar 22% (11 orang). Sedangkan hasil analisa menunjukkan bahwa Polisi wanita yang memiliki komitmen organisasi kategoritinggi sebesar 20% (10 orang). Polisi wanita dengan komitmen organisasi kategori sedang sebesar 58% (29 orang). Polisi wanita dengan komitmen organisasi kategorirendah sebesar 22% (11 orang).

Hasil deskripsi statistik tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki kepuasan kerja yang sedang maka akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang pula. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Data yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan fenomena yang terjadi pada instansi ini. Banyak polisi wanita yang kurang memahami betapa pentingnya komitmen organisasi pada instansinya sendiri. Tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ketika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka efektifitas pelaksanaan tugas akan lebih optimal. Komitmen organisasi menunjukkan hasrat anggota atau karyawan yang ditandai dengan banyak loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan anggota pada organisasi tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana anggota bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya. Komitmen organisasi sangat penting bagi instansi atau perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar dan optimal, dan juga untuk eksistensi dan ketahanan organisasi itu sendiri dalam menghadapi kompetisi global.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah Kepuasan kerja. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini berarti kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,493 menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Komponen yang digunakan dalam mengukur skala komitmen organisasi adalah komitmen Afektif, Komitmen continuance, dan Komitmen normative. Hal tersebut dapat menggambarkan bagaimana kondisi komitmen organisasi polisi wanita yang berada di polrestabes surabaya. Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan kategori sedang untuk variabel komitmen organisasi sebesar 58% (29 orang), hal tersebut setara dengan variabel kepuasan kerja yang mencapai nilai sebesar 64% (32 orang). Hal ini menunjukkan polisi wanita di polrestabes surabaya memiliki tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja terletak pada kategori sedang dalam jumlah yang cukup banyak dibandingkan dengan kategori yang tinggi

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2012), menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih menggunakan variabel yang beragam terkait informasi mengenai komitmen organisasi. Pembahasan diatas dapat menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula karena kedua variabel tersebut memiliki hubungan.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan pada polisi wanita yang berada di polrestabes surabaya, menunjukkan hasil koefisien korelasi pada kategori sedang dengan nilai positif. Hasil ini menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita di Polrestabes surabaya. Kesimpulan yang diperoleh, semakin tinggi kepuasan kerja pada polisi wanita yang berada di Polrestabes surabaya maka akan meningkat pula komitmen organisasinya. Sebaliknya, apabila semakin rendah kepuasan kerja pada polisi wanita yang berada di

Polrestabes Surabaya, maka akan rendah pula komitmen organisasinya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan

1. Bagi Instansi

Saran yang dapat diberikan peneliti terhadap instansi terkait adalah pihak instansi memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan polisi wanita untuk memenuhi kepuasan kerja mereka. Selain itu pihak instansi memberikan tugas sesuai dengan kemampuan polisi wanita masing-masing dan sesuai bagian/divisinya. Membedakan tugas antara polisi wanita dengan polisi laki-laki, karena tenaga kerja perempuan berbeda dengan tenaga laki-laki. Selain itu polisi wanita memiliki tanggung jawab lain yaitu keluarganya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel kepuasan kerja sehingga tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diungkap. Kelemahan dalam penelitian ini, yaitu kurangnya waktu dalam pengambilan data. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengungkap variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini. Selain itu, mencari tempat penelitian yang lainnya seperti perusahaan atau instansi yang lainnya. Adanya variasi pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. And Meyer, John P (1990). *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology* Vol. 63, 1-18. (Online). www.proquest.umi.com/ppdweb.
- Ananda, R.MM. (2013). *Self Esteem antara Ibu rumah tangga yang bekerja dengan yang tidak bekerja*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah: Malang
- Anggie, dkk. (2014). *Hubungan Komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X*. Psikodimensia. Vol 13. No. 1, Januari-Juni 2014, 98-114.
- Anwar P, Mangkunegara. (2004). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anoraga, Pandji. (2005). *Psikologi Kerja*. PT.Rineka Cipta: Jakarta

- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. (2013). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dewi, K. M. (2011). Analisis Faktor-Faktor Psikologis yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada wanita karier berkeluarga. *Skripsi Psikologi*. (Online). <http://repository.uinjkt.ac.id>. Diakses pada 29 Desember 2016.
- Dermawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Handayani. (2011). Analisis pengaruh kepuasan kerja Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator. *Jurnal Psikologi*. Binus University: Jakarta
- Handoko T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi II Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Huang, T. C. dan Hsiao, W. J. (2007). *The Casual Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Commitment*. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 35, No.9, p. 1265-1275
- Indarti, Erllyn. (2009), *Membangun Profesionalisme Dan Kemandirian Polisi, Mewujudkan Demokrasi*, Komisi Kepolisian Nasional, Jakarta.
- Indriyani, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta*. Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Psikologi Universitas Airlangga.
- Mahfudhah, Desy. (2012). *Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Pekerjaan Ibu terhadap Perilaku Hidup bersih dan Sehat pada Tatanan Rumah Tangga di Desa Reukih Dayah Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar*. STIKES: Banda Aceh.
- Mowday, R dan Steers, RM. 1982. The Measurement of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, vol.14, hlm. 22-47
- Muchinsky, P. M (2006). *Psychology applied to work*. (Eight Edition). Belmont: Thomson Higher Education.
- Nugroho, I. (2009). Hubungan antara kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi pada Dosen Fakultas Psikologi, hukum dan ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi* tidak diterbitkan. Surakarta: Psikologi UMS
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Kombinasi(Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Srimulyani, V. A (2007). Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala: Madiun
- Wibowo AE. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta: Gaya Media
- Yuwono, Ino. Dkk. (2005). Psikologi Industri dan Organisasi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga: Surabaya.