

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT.X

Ilham Bachtiar Febriansyah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, ilham.17010664096@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan prioritas utama dalam sebuah perusahaan untuk bisa maju dan berkembang khususnya dimasa pandemi *Covid-19*. Sikap dalam berkomitmen terhadap perusahaan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasional. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan purposive sampling dengan subjek pada penelitian sebanyak 50 orang pegawai tetap PT.X. dengan kriteria sebagai berikut : (1) Karyawan Tetap Perusahaan.X (2) Masa kerja diatas 1 tahun (3) Penempatan di kantor pusat. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi yang disusun dengan menggunakan *skala likert* dengan menggunakan uji korelasi *product moment* untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Analisis korelasi data yang didapatkan sebesar 0,640 ($r = 0,640$). Taraf signifikansi linier pada penelitian ini sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya menunjukkan hubungan yang positif serta linier antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sumbangsih yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 39,8%. Artinya pada penelitian ini memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Organisasi

Abstract

The role of Human Resources (HR) is a top priority in a company to be able to progress and develop, especially during the pandemic Covid-19. Attitude in commitment to the company has a close relationship with job satisfaction of employees. This study aims to determine the relationship between Job Satisfaction with Organizational Commitment to Employees of PT.X. The research method used is a quantitative research method using correlational analysis. This study uses a purposive sampling method with the subject of the study as many as 50 permanent employees of PT.X. with the following criteria: (1) Permanent Employees of the Company. X (2) Working period of more than 1 year (3) Placement at the head office. This study uses an instrument in the form of a scale of Job Satisfaction with Organizational Commitment which was compiled using a Likert scale using the correlation test product moment to find the relationship between job satisfaction and organizational commitment to PT.X employees. The correlation analysis of the data obtained was 0.640 ($r = 0.640$). The linear significance level in this study is 0.000 ($p < 0.05$), which means it shows a positive and linear relationship between job satisfaction and organizational commitment. The contribution given by job satisfaction to organizational commitment is 39.8%. This means that in this study there is a relationship between job satisfaction and organizational commitment to PT.X employees.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational

PENDAHULUAN

Organisasi saat ini telah menjangkau aspek kehidupan manusia, terutama pada bidang industri dan

organisasi. Dimana telah banyak menggunakan teknologi untuk membantu melakukan pekerjaan dan dirasa lebih efektif serta efisien. Hal ini tentu saja langkah yang diambil oleh perusahaan untuk

memajukan dan mengembangkan tujuan yang dimilikinya (Reza, 2016). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan prioritas utama dalam sebuah perusahaan. Perusahaan nantinya akan berusaha untuk bisa mendapatkan SDM yang berkualitas dan bermutu yang dapat mendukung secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan. Penghargaan ataupun sebuah pengakuan atas prestasi maupun usaha yang dilakukan oleh karyawan merupakan sebuah tindakan untuk bisa mendorong terciptanya SDM untuk bisa bekerja dengan lebih unggul untuk mencapai tujuan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Hal ini tentu saja sangat sesuai dengan pendapat (Bangun, 2012) yang mengatakan salah satu sumber daya dalam suatu organisasi yang memiliki peranan terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi adalah sumber daya manusianya. Cara yang bisa dilakukan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, bukanlah hal yang sangat mudah, ada beberapa prosedur dan kriteria kriteria yang harus ditekankan. Merebaknya kasus Covid-19 yang marak terjadi menjadi salah satu fokus utama dalam berhasil atau tidaknya perusahaan dapat berjalan. Ditambah lagi kebutuhan karyawan yang semakin banyak menjadikan seseorang akan berfikir dua kali dalam mempertahankan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Covid -19 memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan. Diterapkannya *Work from Home* menjadikan karyawan dalam perusahaan harus bisa menyesuaikan dengan cara baru dalam bekerja. Tidak semua karyawan bisa bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Hal ini dikarenakan tidak semua pekerjaan bisa dilakukan melalui di rumah. Ada yang harus terjun langsung ke lapangan, ada yang harus bersosialisasi secara langsung dengan masyarakat, dan masih banyak yang lain. Hal inilah yang pada akhirnya menimbulkan permasalahan baru dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Salah satu aspek menurut (Robbins, 2015) yang dapat mempengaruhi mengenai baik maupun buruknya kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkatan seseorang dalam mengidentifikasi organisasi, harapan dan tujuan untuk bisa tetap menjadi karyawan di organisasi tersebut (Robbins, 2015). Komitmen organisasi juga diartikan sebagai sikap mengenai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi yang telah menerima dirinya untuk jangka waktu yang lama (Wagner & Hollenback, 2010). Hal ini juga selaras dengan komitmen organisasi diartikan sebagai keterkaitan terhadap organisasi untuk bisa bertahan yang diimbangi dengan nilai nilai serta tujuan suatu

organisasi. Adanya komitmen organisasi, akan memberikan dampak yang positif bagi suatu organisasi, karyawan akan memiliki keterikatan secara emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi (Agustina, 2011). Ciri ciri komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan menurut (Andreas, 2003) adalah karyawan menyenangi pekerjaan, mampu berkonsentrasi terhadap perusahaan, selalu siap untuk menolong karyawan lain, menganggap rekannya sebagai keluarga, selalu bersikap terbuka terhadap orang baru, mencari informasi mengenai kondisi perusahaan, berfikir positif mengenai kritikan, dan selalu berupaya untuk mensukseskan organisasinya.

(Meyer et al., 1993) mengungkapkan dimensi atau aspek yang dimiliki oleh Komitmen Organisasi diantaranya adalah, komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan suatu hubungan psikologis maupun emosional yang digunakan untuk mengidentifikasi suatu organisasi. Artinya karyawan yang memiliki komitmen afektif, nantinya akan memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan Komitmen Kelanjutan merupakan komitmen yang berhubungan dengan sikap sadar betapa ruginya jika meninggalkan perusahaan tempat bekerja. Hal ini dikarenakan, kesadaran maupun pertimbangan terhadap kerugian dihubungkan dengan sikap untuk keluar dari organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen kelanjutan ini nantinya akan tetap tinggal di organisasi yang dijalaninya, karena dipandang sebagai hasil dalam kegiatan menghabiskan waktu di organisasi tersebut. Berikutnya adalah komitmen normatif, dimana lebih mengarah terhadap tanggung jawab kepada pekerjaan di organisasi tersebut. Artinya karyawan yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi nantinya secara tidak langsung akan meneruskan sebagai anggota dan diapresiasi oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan komitmen yang terjadi di perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti secara tidak terstruktur secara *offline* kepada 9 karyawan di perusahaan tersebut yang terdiri dari karyawan dari bagian hubungan pelanggan, pembukuan, umum dan dibagian personalia. Beberapa karyawan sering kali melakukan indikasi bahwa komitmen organisasi diantara mereka sangat stabil setiap tahunnya, yakni berkisar 85%. Indikasi kestabilan ini dapat digambarkan dari catatan personalia pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa beberapa karyawan mulai sering tidak melakukanketerlambatan, jarang sekali ada yang membolos tanpa sebab, meninggalkan jam kerja, bahkan jarang sekali

karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri terhadap perusahaan. Data yang didapatkan dari perusahaan mengenai laporan personalia, pada tahun 2020 jumlah karyawan pada kantor pusat sebanyak 148 orang. Sedangkan data terbaru per-Mei 2021 sebanyak 145 karyawan yang sama. Penurunan jumlah karyawan dikarenakan adanya masa pensiun yang dimana perusahaan menetapkan usia maksimal karyawan bekerja yaitu berusia 56 tahun. Jadi pada tahun 2021 terdapat 3 karyawan perusahaan yang di *off* kan karena sudah melebihi batas usia yang sudah ditetapkan. Hal ini selaras dengan aspek komitmen normatif, dimana mereka memiliki kewajiban moral, rasa tanggungjawab, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Allen & Meyer, 2013). Selama satu tahun terakhir, tidak ditemukan karyawan yang melakukan *Turn Over* atau mengundurkan diri dari perusahaan. Individu akan bertahan di sebuah organisasi karena sudah mempertimbangkan kerugian yang akan diterima apabila dirinya meninggalkan organisasi, sesuai dengan komitmen normatif (Allen & Meyer, 2013).

Pada perusahaan ini fenomena yang ada menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki perusahaan, ditemukan oleh peneliti bahwa masih banyak karyawan yang sangat peduli dengan hasil kinerja mereka sendiri, kebanyakan diantara mereka bersedia untuk bertanggung jawab dan menerima resiko dari pekerjaan yang mereka jalani, sehingga dari sini mereka akan bersikap loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut selaras dengan aspek komitmen afektif menurut (Allen & Meyer, 2013) yang dimana berhubungan dengan aspek emosional, keterlibatan karyawan, dan identifikasi terhadap perusahaan. Seseorang akan berfikir mengenai hubungan dirinya dengan organisasi dengan mempertimbangkan tujuan dan nilai. Komitmen afektif ini nantinya akan menimbulkan rasa suka dalam melakukan pekerjaan seperti biasanya, dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Karyawan yang memiliki komitmen, akan menganggap dirinya merupakan bagian organisasi seutuhnya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki sifat yang kurang terhadap komitmen organisasi akan cenderung memosisikan dirinya sebagai orang luar, tidak merasa puas, dan tidak merasa menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama. Semakin kuatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, tentunya akan memberikan dampak perasaan tanggung jawab. Faktor faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diharapkan mampu untuk menumbuhkan dan meningkatkan rasa komitmen organisasi dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

“A” merupakan karyawan bagian umum, ia merasa sudah nyaman bekerja di perusahaan sekarangia memikirkan kerugian yang besar jika ia meninggalkan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan ia mengakumulasi mengenai manfaat dan memfikirkan jangka panjang jika keluar dari perusahaan (Allen & Meyer, 2013). “B” dan “C” merupakan karyawan bagian Hubungan Pelanggan yang memiliki sifat komitmen berkelanjutan, dimana ia menerima konsekuensi dan memikirkan kerugian yang ditanggung apabila keluar dari perusahaan yang sekarang karena sangat kecil harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang dijadikan sebagai alternatif (Robbins, 2015). “D” merasa memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, ia terkadang mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja, membantu temannya apabila dibutuhkan. Hal ini selaras dengan komitmen afektif yang memfokuskan keterlibatan terhadap perusahaan (Allen & Meyer, 2013).

Subjek selanjutnya adalah “E” dan “F” bagian pembukuan merasa sangat menikmati dengan pekerjaannya, banyaknya relasi antar karyawan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, menjadikan beliau betah untuk bekerja disana. Keinginan yang dimiliki karena dianggap sebagai rasa kewajiban untuk tetap berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan (Kaswara & Santoso, 2008). “G” merasa bahwa ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang besar terhadap perusahaan yang selama ini memberikan banyak keuntungan terhadap dirinya. Hal ini selaras dengan (Dwiarta, 2012) mengenai karyawan akan merefleksikan perasaannya untuk bisa menjadi karyawan pada perusahaan. “H” karyawan bagian pembukuan merasa bahwa ia merasa sudah terbiasa dengan kegiatan yang ada di perusahaan yang membuatnya merasa ketergantungan dan merasa sulit apabila meninggalkannya.

“I” adalah karyawan dibidang personalia. Menurutnyasebagaimana besar karyawan yang bekerja di perusahaan ini sudah sangat baik. Namun juga ada beberapa sering ditemukan karyawan yang masih meninggalkan jam kerja sebelum waktunya dan datang terlambat. (Stum, 1998) mengungkapkan bahwaterdapat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut : (1) Budaya keterbukaan (2) Kepuasan kerja (3) Kesempatan personal untuk berkembang (4) Arah organisasi (5) Penghargaan kerja sesuai kebutuhan. Komitmen organisasi sangat memungkinkan memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi, dimana setiap karyawan akan berkontribusi secara aktif dan memungkinkan karyawan untuk terus berkarya pada

organisasi ataupun perusahaan.

Salah satu dari pengaruh karakteristik personal adalah lamanya karyawan dalam bekerja atau biasa disebut sebagai masa kerja. Menurut (Angle & Perry, 2007) masa kerja yang pendek dapat menyebabkan sosial yang dibangun akan mudah rapuh, sehingga mengakibatkan komitmen organisasi karyawan dengan masa kerja yang pendek akan lebih rendah. Serta masa kerja yang berlangsung lama, menyebabkan peluang investasi yang dilakukan oleh karyawan masih belum besar, jadi peluang untuk meninggalkan perusahaan tidak sulit untuk dilakukan. Masa kerja memiliki hubungan korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi (Cohen, 1993). Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki ketrampilan serta pengalaman yang banyak (Robbins, 2015). Masa kerja ada kaitannya dengan seberapa lama karyawan melakukan pekerjaan hingga mendapatkan kepuasan yang dinginkannya. Karyawan yang bekerja beberapa tahun memiliki kualitas dan pengalaman yang sangat diperlukan oleh perusahaan (Nwankwo et al., 2013). Masa kerja pegawai merupakan komitmen yang telah membuktikan mengenai kemampuan kerjanya sehingga bisa menjaga hubungan yang lama dengan perusahaan. Jadi masa kerja sangat berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja (Wibowo, 2016). Jika kepuasan kerja terpenuhi, nantinya secara otomatis akan muncul kepercayaan terhadap perusahaan. Hal ini, tentunya akan memberikan dampak terhadap meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan (Wibowo, 2016). Kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan komitmen organisasi, hal ini dapat dilihat jika kepuasan kerja bisa meningkatkan komitmen, namun terkadang kepuasan kerja juga bisa menurunkan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan (Tania & Sutanto, 2013). (Spector, 2012) Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang mengacu terhadap respon afektif yang diungkapkan dengan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan dalam hal seberapa banyak juga pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya yang dianggap dari hasil sebuah evaluasi karakteristiknya yang diimbangi dengan faktor gaji, pekerjaan itu sendiri, pimpinan, rekan kerja, dan kesempatan promosi (Robbins, 2015). Spector membagi aspek kepuasan kerja menjadi beberapa bagian dimana terdiri dari (1) Gaji (2) Promosi (3) Supervisi (4) Tunjangan Tambahan (5) Penghargaan (6) Prosedur dan Peraturan

Kerja (7) Rekan Kerja (8) Pekerjaan Itu Sendiri (9) Komunikasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan secara tidak terstruktur terhadap 9 karyawan perusahaan, sebagian karyawan merasa bahwa nyaman untuk bekerja di perusahaan. Adanya promosi jabatan yang ditawarkan yang membuat karyawan bisa melatih *skill* pada dirinya untuk yang lebih baik. Rekan kerja sangat mempengaruhi komunikasi yang dibangun antara karyawan satu dengan yang lain. Seringkali karyawan juga mempromosikan perusahaan tersebut kepada orang lain, mengenai kepuasan dan berbicara positif tentang organisasinya tersebut yang dijadikan sebagai rasa kepuasan dirinya terhadap perusahaan (Schultz & Schultz, 2015). Salah satu karyawan juga menyatakan bahwa peraturan yang diterapkan membuatnya semakin tertantang dan merasa senang karena bisa menaati peraturan tersebut. Contohnya seperti tidak datang terlambat, tidak meninggalkan jam kerja. Jadi dengan fenomena yang bersifat positif pada perusahaan, menjadikan peneliti ingin mengkaji mengenai hal yang membuat karyawan diperusahaan tersebut tetap mempertahankan pekerjaannya di masa pandemi seperti sekarang. Masa pandemi akan mempengaruhi kinerja karyawan dimana tuntutan dan tekanan akan semakin tinggi yang memaksakan seseorang akan berfikir dua kali untuk mempertahankan pekerjaannya atau tidak. Karena pekerjaan akan lebih nyaman jika seseorang bisa merasa puas dalam bekerja.

Hal ini selaras dengan pendapat (Sutrisno, 2012) dimana kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki hubungan dengan kerjasama antar tim, situasi kerja, imbalan, serta hal yang memiliki kaitannya dengan faktor fisik dan psikologis. Dibuktikan dengan adanya prestasi dan penghargaan yang diperoleh oleh perusahaan yang dimana penghargaan pendukung perolehan Adipura, Wajib Pajak Berprestasi, Gelar Pameran Pelayanan Publik, dan masih banyak yang lainnya. Hal ini selaras dengan pendapat (Hasibuan, 2013) dimana kepuasan kerja bersifat emosional yang dicerminkan oleh kedisiplinan, prestasi kerja, dan moral kerja dan cenderung menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Artinya semakin karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka secara tidak langsung karyawan tersebut akan semakin berkomitmen terhadap pekerjaannya, motivasi untuk hadir sesuai dengan tepat waktu, serta memiliki sifat untuk bekerja sebaik mungkin yang nantinya akan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi juga komitmen

organisasi terhadap perusahaan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh (Muhadi, 2007) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan” dimana variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja yang memiliki pengaruh yang tinggi dengan komitmen organisasi.

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, contohnya penelitian yang pernah dilakukan oleh (You et al., 2013) yang berjudul “*The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction And Organizational Commitment*” memberikan hasil yang sama, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Komitmen organisasi juga dapat dikatakan sebagai hubungan individu terhadap organisasi dimana individu itu bekerja, memahami tujuan dan nilai organisasi, rela bekerja dengan giat, dan memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bergabung di organisasi tersebut.

Dengan diadakannya sebuah penelitian ini khususnya dimasa pandemi covid-19 yang sedang terjadi, diharapkan hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia secara umum pada perusahaan. Dari penjelasan tersebut, menimbulkan sebuah pertanyaan ketika karyawan memiliki rasa kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya khususnya di masa pandemi, maka akan berdampak pula terhadap komitmen organisasinya. sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang bersifat positif kepada perusahaannya. Jadi peneliti melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.X.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasional. Penelitian dengan metode kuantitatif menggunakan analisis korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan variabel satu dengan variabel yang lain. Terdapat dua variabel yang diteliti untuk mengetahui korelasinya, yakni variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Metode pada penelitian ini menggunakan metode pengambilan *purposive sampling* dengan menggunakan karyawan Perusahaan X yang berjumlah sebanyak 80 orang dengan karakteristik : (1) Karyawan Tetap Perusahaan.X (2) Masa kerja diatas 1 tahun (3) Penempatan di kantor pusat. Pemilihan karyawan yang berada di kantor pusat, dikarenakan subjek yang

memenuhi kriteria hanya karyawan yang berada di bagian pusat perusahaan sedangkan karyawan yang berada di bagian cabang masih belum memenuhi kriteria yang dicari dalam penelitian ini. Subjek nantinya akan dikelompokkan menjadi dua bagian, 30 orang akan dijadikan subjek *Try Out* dan 50 orang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Penelitian ini nantinya akan menggunakan sampel jenuh. Pada penelitian ini, menggunakan 80 orang yang dijadikan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan peneliti menggunakan penelitian *purposive sampling*, dimana tujuannya untuk membuat generalisasi dan meminimalisir kesalahan yang ada.. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yang masing masing mengukur dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu skala yang berpedoman dari teori (Spector, 2012) yang mencakup beberapa dimensi yakni gaji, promosi, kepemimpinan, penghargaan, tunjangan, prosedur kerja, sifat pekerjaan, rekan kerja, dan komunikasi.. Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah skala yang berpedoman dari teori (Allen & Meyer, 2013) yang memuat beberapa dimensi yakni komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Definisi operasional kepuasan kerja pada penelitian ini yakni mengenai perasaan yang bersifat positif pada karyawan terhadap pekerjaannya, baik dampak maupun mengenai hasil evaluasi berdasarkan aspek-aspek dari pekerjaan tersebut. Adapun indikator yang digunakan pada kepuasan kerja diantaranya adalah (1) Gaji (2) Promosi (3) Supervisi (4) Tunjangan Tambahan (5) Penghargaan (6) Prosedur dan Peraturan Kerja (7) Rekan Kerja (8) Pekerjaan Itu Sendiri (9) Komunikasi. Sedangkan, definisi operasional pada komitmen organisasi dalam penelitian yakni sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap berkorban dan bekerja pada perusahaan. Adapun indikator yang digunakan adalah komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Kedua skala akan disusun menggunakan model skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Sangat Setuju (S), Ragu (R), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Penggunaan *skala likert* dengan lima pilihan jawaban, dikarenakan kuisioner tersebut akan mempermudah untuk mengkoordinir jawaban dari responden yang bersifat ragu-ragu ataupun netral (Hertanto, 2017). Hal ini dikarenakan apabila hanya menggunakan empat pilihan jawaban, jawaban yang memiliki sifat ragu-ragu ataupun netral akan dihilangkan. Peneliti akan menggunakan teknik uji korelasi *Product Moment* yang

digunakan sebagai teknik analisis data dari kedua variabel dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*.

Dalam penelitian ini aitem diuji kevalidannya menggunakan *aitem corrected corellation* dengan bantuan *SPSS 25 for windows*. Dimana aitem dapat dikatakan sudah valid jika nilai validitas yang dimiliki memiliki nilai lebih dari 0,3 atau ($\geq 0,3$). Dari hasil uji validitas yang sudah dilakukan pada variabel kepuasan kerja terdapat 11 aitem yang tidak valid dari total sebanyak 41, sehingga aitem yang valid sebanyak 30 aitem dengan nilai keseluruhan uji daya beda aitem >0.30 sehingga variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori reliabel. Kemudian pada variabel komitmen organisasi terdapat lima aitem yang tidak valid dari banyaknya sejumlah 30 aitem. Sehingga aitem yang valid pada variabel ini sebanyak 25 aitem dengan keseluruhan nilai uji daya >0.30 yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dalam kategori reliabel.

Penelitian ini menggunakan teknik Analisa data yaitu uji normalitas yang digunakan untuk menunjukkan apakah sampel yang diambil sudah mewakili distribusi populasi. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Komogrov Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS 25*, ketika data berdistribusi normal maka sampel sudah mewakili populasi. Kemudian terdapat uji linieritas, uji linieritas digunakan untuk melihat peningkatan skor satu variabel diikuti dnegan variabel lainnya. Uji linieritas pada penelitian ini dihitung menggunakan bantuan *SPSS 25*. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *product moment pearson* dengan bantuan *SPSS 25 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti memperoleh hasil analisis deskriptif mengenai penilaian dua variabel yakni kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang ditampilkan pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mea n	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	50	61	139	96.04	19.10
Komitmen Organisasi	50	62	108	87.56	11.53
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan dari hasil data analisis statistik deskriptif pada tabel 1, diperoleh nilai rata-rata pada

variabel kepuasan kerja yakni sebesar 96,04 dimana nilai minimum yang dimiliki sebesar 61 dan nilai maksimum sebesar 139. Sedangkan standart deviasi pada variabel ini sebesar 19,10. Selain itu nilai rata-rata yang dimiliki oleh komitmen organisasi yakni 87,56 dimana nilai minum yang dimiliki sebesar 62 dan nilai maksimumnya yaitu 108. Sedangkan nilai standart devisiasi yang dimiliki oleh variabel ini sebesar 11,53.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

- Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data yang berdistribusi normal, dimana untuk memenuhi asumsi dari parametrik. Pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* yang digunakan untuk mengukur uji normalitas dari kedua variabel dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*.(Sugiyono, 2017) meyakini bahwa Sebaran data dapat dikatakan normal jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 ($p>0.05$), begitupula sebaliknya, jika data memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($p<0.05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat dipaparkan hasil uji normalitas data sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std.Deviation 8.95058303
Most Extreme Differences	Absolute .084
	Positive .084
	Negative -.080
Test Statistic	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Dari hasil data penelitian yang dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa nilai uji normalitas dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi yakni 0,200, dimana nilai tersebut merupakan lebih tinggi dari 0,05 ($p>0.05$) jadi dapat disimpulkan nilai dari kedua variabel tersebut sudah berdistribusi normal.

- Uji Linearitas

Uji lineaitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang bersifat linear ataupun tidak secara signifikan. Pada

penelitian ini, peneliti menggunakan uji formula *compare mean* dengan menggunakan pengolahan data SPSS 25.0 for windows. Suatu data jika memiliki signifikansi linierity yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dikatakan sebagai data yang linier. Sedangkan data yang tidak linear yakni data yang memiliki nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Komitmen Organisasi *		Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) 251.160	4.471	.000
	Linearity	2726.786	48.540	.000
	Deviation from Linearity	120.864	2.152	.031
	Within Groups	56.176		
Total				

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh data yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya yakni 0,31 yang dimana nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05 ($p > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji hipotesis yang digunakan untuk memenuhi asumsi parametik. Hasil uji parametik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki data distribusi normal dan saling berhubungan. Teknik penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu “Terdapat hubungan antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi”. Pengujian dengan analisis *product moment* menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Berdasarkan data analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Jadi hipotesis pada penelitian ini dapat diterima yakni “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X”.

Pada data yang tersajikan didalam tabel, nilai *pearson correlation* yakni uji korelasi antara kedua variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,640. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai yang positif. Dengan menunjukkan nilai yang positif, artinya variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang searah. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya. Begitupula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki maka semakin rendah pula komitmen kerja seseorang.

Tabel 5. Pedoman 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 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 5 mengenai pedoman koefisien korelasi, jika dikaitkan dengan hasil penelitian yang sudah diperoleh bisa disimpulkan bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai (r) yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0,640 jadi angka tersebut berada di antara 0,60 hingga 0,799 yang masuk dalam kategori kuat.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua variabel yakni

kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. penelitian dilakukan terhadap 50 karyawan perusahaan dengan kriteria sebagai karyawan tetap yang berada di kantor pusat dan sudah bekerja lebih dari satu tahun diperusahaan tersebut. Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X”. Hasil hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hasil nilai sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti menunjukkan kedua variabel yang diperoleh memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Artinya kedua variabel antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan hipotesis dapat diterima.

Selain hipotesis yang dapat diterima, uji hipotesis dari korelasi *product moment pearson* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* juga menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,640. Artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi termasuk dalam kategori kuat. Kuatnya nilai koefisien korelasi dikarenakan adanya faktor yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Faktor tersebut diantaranya adalah pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan, kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan pada perusahaan, atasan yang bersikap ramah dan terbuka terhadap bawahannya, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi yang sudah diberikan, peraturan kerja yang ditetapkan yang bersifat mengatur namun tetap dalam porsi yang sesuai, adanya rekan kerja yang bisa diandalkan satu sama lain, serta komunikasi yang dibangun antara satu orang ke orang yang lainnya yang membuat karyawan mempertahankan komitmen organisasinya terhadap perusahaan X.

Koefisien korelasi pada dasarnya memiliki tingkatan seberapa lemah atau kuat mengenai hubungan variabel yang diteliti. Hasil koefisien korelasi (r) memiliki nilai sebesar 0,640 ($r = 0,640$) dimana menunjukkan arah yang positif dari kedua variabel yakni kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang muncul. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula komitmen kerja yang dimiliki oleh seseorang.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan. Karena jika komitmen karyawannya tinggi maka perusahaan akan bisa berkembang dengan cepat.

Begitujuga sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki rendah, hal ini akan menambah pemersalahan bagi perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja (Wibowo, 2016). Hal ini dikarenakan kepuasan kerja pada dasarnya menjadi tolok ukur dalam komitmen organisasi dan bersifat positif (Puspita & Riana, 2014). Artinya kepuasan kerja dapat diukur dengan kenaikan jabatan, beban kerja, pengawas, rekan kerja. Setiap karyawan pastilah dapat mengukur mengenai kepuasan kerja mereka terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan, yang menciptakan kepuasan kerja adalah karyawan itu sendiri dan kondisi perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai total peraitem pada penelitian berdasarkan dimensi dari komitmen organisasi, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada komitmen afektif. Adanya rasa percaya yang tinggi terhadap perusahaan, membuat seseorang memiliki hubungan emosional yang kuat. Karyawan secara tidak langsung akan memiliki rasa bangga terhadap perusahaan tempat dirinya bekerja. Dengan pekerjaan yang dirasa sesuai dengan minatnya, secara otomatis akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk mengerjakan semua hal yang sudah seharusnya dikerjakan. Karena kita ketahui bahwa dimasa pandemi seperti sekarang menjadikan pekerjaan menjadi mudah ataupun sulit. Namun semua bergantung pada situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan akan mencari solusi dan jalan keluar untuk terciptanya sistem kerja yang nyaman dan aman. Maka dari itu karyawan akan merasa betah untuk bisa mempertahankan perusahaannya tanpa paksaan dari pihak manapun (Robbins, 2015).

Hasil dari nilai total terendah pada variabel komitmen organisasi berada pada dimensi komitmen berkelanjutan. Karyawan merasa bahwa jika dirinya meninggalkan perusahaan dimasa pandemi seperti ini, ia akan merasa rugi karena adanya pembatasan yang mengakibatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin sulit. Sehingga karyawan akan merasa sudah memiliki kebutuhan terhadap perusahaan (Khaerul Umam, 2012). Akan tetapi karyawan merasa bahwa masih memiliki beban seperti kebutuhan dalam melakukan pekerjaan serta adanya rasa terpaksa karena tidak ada lagi peluang perusahaan yang bisa dipilih untuk tempat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimana dalam kategori kuat.

Artinya, karyawan yang bekerja di perusahaan X memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan memiliki faktor yang sangat beragam, seperti kesempatan kerja yang menyebabkan semakin besar kesempatan yang ditawarkan yang menjadikan karyawan memiliki banyak peluang untuk bisa berkembang. Sehingga karyawan akan lebih bisa meningkatkan komitmen individu terhadap perusahaan. Hal yang lain adalah dukungan organisasi, dimana karyawan perusahaan beranggapan bahwa perusahaan telah memberikannya dorongan, memberikan apresiasi, menghargai kontribusi yang sudah dilakukan kepada perusahaan yang mengakibatkan karyawan merasa dihargai dan dapat meningkatkan komitmen organisasi tersebut. Selanjutnya adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya karena perusahaan tersebut dirasa sudah memberikan hal yang positif terhadap dirinya, seperti gaji, fasilitas, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sebagainya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Ismail & Razak, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang menimbulkan komitmen organisasinya semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai total per- aitem pada penelitian berdasarkan dimensi dari kepuasan kerja, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada aspek pekerjaan. Pekerjaan di masapandemi ini sangat sulit untuk dicari, hal ini dikarenakan adanya pembatasan yang menjadikan perusahaan meminimalisir dalam membuka peluang kerja. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini ia kerjakan. Hal ini dikarenakan karena ia merasa nyaman dan sudah dalam minatnya. Sehingga dalam mengerjakan tugas tidak merasa terpaksa dan tertekan.

Selain itu, hasil perhitungan nilai total per- aitem pada penelitian berdasarkan dimensi dari komitmen organisasi, menunjukkan bahwa nilai terendah berada pada aspek teman kerja. Dalam melakukan pekerjaan teman kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja dalam tim yang baik membuat pekerjaan akan semakin mudah dan menyenangkan (Luthans et al., 2016) . namun masih ditemukan bahwa rekan kerja dalam perusahaan dirasa masih belum memberikan dukungan yang positif terhadap orang lain. Adanya rasa kompetisi dengan karyawan untuk mencapai jabatan yang tinggi menjadikan persaingan tersebut saling menjatuhkan

sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak merasa nyaman dan kepuasan kerja yang dimiliki menjadi rendah (Nitisemito., 2015)

(Luthans et al., 2016) menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain, upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, promosi, dan kondisi kerja. Gaji yang dirasa lebih banyak akan menyebabkan kepuasan kerja dan seseorang akan mengekspresikan bahwa kerjanya sangat nyaman dengan sejumlah uang yang didapatkan. Selanjutnya adalah pekerjaan itu sendiri, artinya seseorang akan merasa puas jika ia melakukan pekerjaan sesuai dengan kemauannya dan minatnya. Tanpa kita sadari seseorang yang bekerja dengan tidak sesuai minatnya, nantinya akan menimbulkan permasalahan baru dan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Hal lain yang mempengaruhi adalah rekan kerja dimana rekan kerja sangat mempengaruhi dalam mengukur kepuasan kerja. Dengan mendapatkan rekan kerja yang baik tentunya akan menambah relasi dan terbantu jika ada kesusahan, sehingga seseorang akan merasa puas tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada. Berikutnya adalah pengawasan, dimana sebagai karyawan, seorang supervisi akan dianggap sebagai sosok ayah ataupun atasan. Supervisi yang memiliki sifat buruk nantinya juga akan memengaruhi dalam kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang. Hal lain adalah promosi yang ditawarkan. Seberapa besar perusahaan akan mengadakan promosi baik jabatan, tunjangan, ataupun hal yang lain. Dimana hal ini akan menjadikan seseorang merasa tertantang dan nyaman untuk bekerja di perusahaan karena adanya promosi yang ditawarkan. Jadi kepuasan kerja pada dasarnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan 50 subjek dari karyawan perusahaan PT.X yang merupakan karyawan tetap di kantor pusat dan sudah bekerja lebih dari satu tahun untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Wibowo, 2016). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada seseorang. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi secara otomatis akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maka akan rendah juga komitmen organisasi yang dimilikinya. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh

(Puspita & Riana, 2014) dimana melakukan penelitian terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan Bali Hyat Hotel dan hasilnya adalah terdapat pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

(Valentine et al., 2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap seseorang mengenai sejauh mana karyawan bisa percaya dan menerima organisasinya serta memiliki keinginan untuk tetap dengan organisasi tempat dirinya bekerja. Seseorang tersebut menganggap bahwa dirinya ingin untuk tetap mengabdikan terhadap perusahaan dan melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan (Mowday et al., 2013). Komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, yakni komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer et al., 1993). Karyawan harus bisa mengontrol dirinya untuk bisa mengerti mengenai aspek aspek yang dimiliki oleh komitmen organisasi. Karena secara tidak langsung jika aspek aspek tersebut dimiliki oleh karyawan, nantinya secara otomatis rasa untuk berkomitmen terhadap perusahaan akan bisa muncul dan lebih baik kedepannya. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja (Stum, 1998). Dimana kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Pada dasarnya karyawan memilih pekerjaan yang dirasa cocok dengan minatnya, namun tanpa disadari organisasi ataupun individu secara dinamis bisa saja tidak sesuai dengan realita yang diharapkan. Sebagian orang menangani ketidaksesuaian ini dengan bentuk sikap. Dua sikap terpenting yang ada dalam organisasi yang dapat mempengaruhi, ketidakhadiran, antiseden kinerja, dan sebagainya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kell & Motowindo, 2012). Adanya sikap puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, nantinya akan cenderung perilaku yang positif di dalam perusahaan tempat bekerja. Karyawan jika merasa puas, secara otomatis pekerjaan yang kerjanya akan lebih menyenangkan (Setiyanto, 2017). Jika kepuasan kerja terpenuhi secara otomatis akan memunculkan rasa percaya dari karyawan bahwa perusahaan sangat peduli dengan dirinya. Nantinya akan menimbulkan dampak positif dimana karyawan akan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal lain yang perlu diperhatikan oleh karyawan adalah sifat komitmen organisasi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan nantinya akan lebih memiliki rasa komitmen organisasi yang cenderung lebih sedikit untuk melakukan hal yang

bersifat kontra produktif (Suifan et al., 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti sebanyak 50 subjek karyawan PT.X didapatkan hasil uji korelasi sebesar 0,640 yang berarti memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Nilai yang diperoleh dari penelitian ini termasuk dalam koefisien korelasi dengan kategori kuat. Hal ini dikarenakan nilai tersebut berada diantara 0,60 – 0,799 yang artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bisa berkomitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristanto, 2011) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi rasa kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi pula rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa terdapat korelasi dari kedua variabel antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang memiliki sifat hubungan yang positif. Data yang didapatkan pada penelitian ini sangat sesuai dengan fenomena yang ada dilapangan, dimana banyak karyawan yang sudah memahami mengenai arti pentingnya penerapan komitmen organisasi pada perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dibuktikan dengan rasa bangga yang dimiliki dengan tidak melanggar dari aturan yang berlaku seperti terlambat, melakukan mogok kerja, dan sebagainya. Jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi, nantinya akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan dalam pelaksanaan tugas akan lebih efisien dan optimal.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hasil uji korelasi yang bersifat positif, yang dimana kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X memiliki hubungan yang signifikan. Jadi bisa diartikan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi secara otomatis akan memiliki rasa untuk berkomitmen terhadap perusahaan tempat dirinya bekerja.

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini, tingkat sumbangsih yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 39,8% yang artinya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan searah atau bisa dikatakan berbanding lurus dengan komitmen organisasi terhadap perusahaan tempat bekerja. Jadi 39,8% bagian dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang sudah didapatkan dalam penelitian ini, dimana nilai korelasi (r) sebesar 0,640 menandakan nilai korelasinya termasuk dalam kategori kuat dan hipotesisnya berbunyi “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X”. Nilai koefisien yang didapatkan menunjukkan adanya hubungan dari kedua variabel dan bernilai positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Begitupula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki. Dalam penelitian ini, sumbangsih yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 39,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dianjurkan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran maupun kajian yang lebih luas terhadap perusahaan mengenai kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Diharapkan perusahaan juga bisa melakukan usaha yang maksimal untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dengan cara menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif agar para karyawan bisa merasa puas dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan terhadap dirinya. Serta bisa memperhatikan lebih lanjut mengenai fenomena atau kejadian yang ditimbulkan oleh karyawan, sehingga dapat ditemui akar permasalahannya dan dapat diselesaikan untuk kemajuan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Dari penelitian yang dilakukan, karyawan pada perusahaan PT.X memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi. Saran yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu untuk bisa lebih memposisikan dirinya terhadap pekerjaannya di perusahaan dengan nyaman dan dapat mempertahankan rasa puas dan komitmen terhadap perusahaan. Karena kita ketahui bahwa saat ini sedang marak terjadi pembatasan akibat adanya covid-19 ini yang menyebabkan peluang dalam

mencari pekerjaan semakin sulit. Cara yang bisa dilakukan oleh karyawan adalah dengan bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik kepada perusahaan, serta tetap mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika ada kesempatan untuk memberikan saran dan tanggapan untuk segera menyampaikan aspirasinya agar nantinya dalam melakukan pekerjaan tidak merasa terpaksa dan tertekan.

3. Bagi Peneliti berikutnya

Pada penelitian ini berfokus terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan responden yakni dari karyawan perusahaan PT.X yang berada pada kantor pusat dan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Diharapkan peneliti berikutnya dapat melakukan eksplorasi yang lebih luas dalam aspek aspek yang terdapat pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga dapat mempermudah dalam mencari informasi maupun referensi terkait dan mendapatkan hasil yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian ini. Peneliti berharap agar peneliti berikutnya bisa menggunakan variabel, metode yang belum diungkap oleh peneliti agar nantinya ada variasi yang lebih banyak khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, F. (2011). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Madenatera.
- Allen, & Meyer. (2013). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization*. PT Elex Media Komputindo.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Andreas, B. (2003). Peranan budaya perusahaan: suatu pendekatan sistematis dalam mengelola perusahaan. *Journal of Training and Development Prasetya Mulya Management Journal*, VIII(14).
- Angle, Harold. L., & Perry, James. L. (2007). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1–14.
- Bangun, W. (2012). *'Manajemen sumber daya manusia'*. Erlangga.
- Cohen, A. (1993). Age & tenure in relation to organizational commitment: a meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143–159.
- Dwiarta. (2012). Pengaruh komitmen dan organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen*, IV(11).
- Hasibuan, S. P. M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of job satisfaction on organizational commitment. *Management & Marketing, XIV*(1), 26–40.
- Kaswara, & Santoso. (2008). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia* (Pertama). PT. Rineka Cipta .
- Kell, H. J., & Motowindo, S. J. (2012). Deconstructing organizational commitment: associations among its affective and cognitive components, personality antecedents, and behavioral outcomes. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(1), 213–251.
- Kristanto, D. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Journal Undip, 20*(2), 52–63.
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Palmer, N. F. (2016). A positive approach to management education: the relationship between academic psychcap and student engagement. *Journal of Management Development, 35*(9), 1908–1118.
- Meyer, P. J., Allen, N., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizational and occupation: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538–551.
- Mowday, T., Richard, P. W., Lyman, Steers, & M, R. (2013). *Employee organization linkages, the psychology of commitment, absenteeism and turnover (Organizational and occupational psychology)*. Academic Press.
- Muhadi. (2007). *Analisis pengaruh kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Studi pada karyawan administrasi Universitas Diponegoro)*.
- Nwankwo, Barhnabas, Dr. E., Tobias, C. Obi., Ngozi, D. S.-A., Solomon, A. A., & Aboh, D. J. (2013). Influence pay satisfaction & length of service on organization citizenship behavior of bankers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 3*(9), 238–244.
- Puspita, & Riana. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 3*(1), 69–79.
- Reza, J. (2016). Pengaruh stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja dengan motivasi kerja di satuan polisi pamong praja samarinda. *Psikoborneo, 4*(3), 602–611.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Psychology and work today* (10th ed.). Person New International Edition.
- Setiyanto, A. I. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 5*(1), 105–110.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: research and practice* (6th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Stum, D. (1998). “Five ingredients for an employee retention formula.” *Journal of Human, 75*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta .
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & al Janini, M. (2017). The impact of transformational leadership on employees creativity: the mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review, 41*(1).
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tania, A., & Sutanto, Eddy. M. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya . *AGORA, 1*(3).
- Valentine, R. S., Jackson, H. J., & Mathis, L. R. (2014). *Human resource management* (4th ed.). Cengage Learning.
- Wagner, J. A., & Hollenback, J. R. (2010). *Organizational behavior: securing competitive advantage*. Routledge.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- You, C. S., Huang, C. C., Wang, H. B., Liu, K. N., Lin, C. H., & Tseng. (2013). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction and organizational commitment. *The International Journal Of Organizational Inovation*.