

PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL DITINJAU DARI TEORI KEPUASAN KERJA

Gresya Agung Rakasiwi

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, gresya.17010664065@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting karena dapat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan merupakan sumber daya yang berkualitas. Kualitas dari sumber daya dipengaruhi oleh beberapa aspek dan salah satunya aspek kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk rasa puas terhadap gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, pengawasan, serta promosi jabatan yang ada dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Kepuasan kerja juga berdampak pada komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk dedikasi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Terdapat tiga bentuk utama dalam komitmen organisasional, seperti komitmen afektif, kontinuan, dan normatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pengumpulan data studi literatur. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Secara signifikan kepuasan kerja tinggi akan berdampak pada komitmen organisasional yang tinggi pula. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan dikarenakan secara signifikan kepuasan mempengaruhi komitmen organisasional yang merupakan bentuk lain dari dedikasi terhadap perusahaan atau organisasi.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi merupakan satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kesuksesan dari perusahaan tersebut. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan optimal. Tercapainya tujuan perusahaan dan kemampuan daya saing yang dimiliki suatu perusahaan tergantung pada baik dan buruknya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan yang mampu mempengaruhi kesuksesan perusahaan tentunya merupakan karyawan yang memiliki kualitas dan dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan tentunya karyawan juga harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang menjadi pekerjaannya, serta merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani. Terdapat faktor yang dapat dijadikan tolak ukur mengenai kenyamanan karyawan akan pekerjaannya, yakni kepuasan karyawan akan pekerjaannya. Kepuasan karyawan akan pekerjaannya atau umumnya disebut sebagai kepuasan kerja memiliki kaitan dengan seberapa baik ekspektasi personal atau pribadi karyawan di tempat kerja dengan hasil yang telah dicapai (McKenna, 2011). Perusahaan atau organisasi yang kuat selanjutnya memiliki kemampuan dalam membangun serta menjaga kepuasan kerja karyawan dengan tujuan untuk memberikan rangsangan kepada karyawan agar

dapat bekerja dengan optimal dan dapat mencapai tujuan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan faktor yang bersifat individual, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda.

Karyawan yang merasa puas terhadap apa yang telah diperoleh dari perusahaan tentunya akan memberikan sumbangsih serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, lebih cenderung menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang menjenuhkan serta membosankan, hal ini tentunya berdampak pada produktivitas yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja memiliki kaitan dengan komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah suatu kompetensi yang dimiliki individu untuk dapat menyesuaikan serta menyelaraskan dirinya dengan tujuan serta kepentingan organisasi atau perusahaan (Darmadi, 2018). Kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan merupakan hal yang berkaitan dan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan. Kepuasan karyawan harus menjadi perhatian bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja (Hasibuan, 2013). Sedangkan menurut Robbins & Judge dalam (Ayu & Surya, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan, yang merupakan hasil dari evaluasi dari karakterisik-karakteristik yang ada. Pendapat lain menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Lisdiani, 2017). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu perasaan puas yang dialami oleh suatu individu di tempat kerja yang telah tercapai dalam hal mempertahankan hubungan antara dirinya serta lingkungan kerja, yang melibatkan kepuasan secara intrinsik dan ekstrinsik (Prihatsanti, 2010).

Pendapat lain datang dari Moh As'ad yang mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Sunyoto, 2012)

Teori Kepuasan Kerja

Terdapat tiga macam teori kepuasan kerja yang umum dikenal menurut Wexley dan Yukl dalam (Sunyoto, 2012), yaitu:

1. Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang menjadi keharusan dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke pada tahun 1969 menjelaskan bahwa kepuasan kerja bergantung pada *discrepancy* antara *should be* (*expectation need or value*) terhadap apa yang menurut persepsi atau perasaannya telah didapatkan dari pekerjaan.

2. Equity Theory

Teori ini dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963. Sebelumnya teori ini telah dikaji oleh Zalzenik pada tahun 1958. Prinsip utama pada teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas serta tidak puas, bergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*). Wujud rasa adil atau *equity* serta *inequity* mengenai situasi ini, dapat diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang memiliki standar atau kelas yang sama dan hal ini dipengaruhi oleh adanya motivasi.

3. Two Factor Theory

Teori ini menjelaskan bahwa prinsip utama dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini pertama kali disampaikan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Frederick membagi situasi yang dapat mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan menjadi dua kelompok, yakni:

- a. *Satisfiers* atau juga disebut motivator merupakan suatu situasi yang membuktikan bentuk kepuasan kerja yang terdiri dari, *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*.
- b. *Dissatisfier* (*hygiene factors*) merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status*. Berdasarkan teori ini perbaikan dari upah atau gaji serta kondisi kerja tidak dapat menghilangkan ketidakpuasan akan tetapi dapat mengurangi ketidakpuasan kerja. Herzberg menyatakan bahwa yang dapat memicu seseorang dapat bekerja dengan baik serta bergairah hanya terdapat pada kelompok *satisfiers*.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Arda, 2017) secara umum terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Psikologis

Faktor ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan, yang mana meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Faktor ini merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial yang dibangun antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan serta lingkungan kerja dari karyawan.

3. Faktor Fisik

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan atau kondisi fisik karyawan, yang mana dalam hal ini meliputi jenis pekerjaan, waktu istirahat dan pengaturan waktu, kondisi kesehatan, penerangan, pertukaran udara, perlengkapan kerja, umur, dan beberapa aspek lainnya.

4. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang memiliki kaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang mana meliputi jaminan sosial,

sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi jabatan, fasilitas yang disediakan, serta beberapa aspek lainnya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tertentu serta melibatkan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Sutanto & Ratna, 2015). Definisi mengenai komitmen organisasional juga dijelaskan oleh Muthuveloo dan Rose (Putro, Riana, & Surya, 2015) yang mana komitmen organisasional diartikan sebagai penerimaan, dedikasi, dan keterlibatan karyawan mengenai pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk dapat terlibat di dalamnya. Definisi terkait komitmen organisasional juga disampaikan oleh Gibson dalam (Suwardi & Utomo, 2011) di mana komitmen organisasional merupakan suatu bentuk identifikasi rasa, serta keterlibatan loyalitas yang dimunculkan oleh pekerja kepada organisasi atau perusahaan di mana ia bekerja.

Secara singkat komitmen organisasional diartikan sebagai suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki keterikatan serta dedikasi terhadap organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan posisinya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Bentuk-bentuk Komitmen Organisasional

Terdapat tiga bentuk komitmen organisasional, diantaranya (Allen & Meyer, 1990):

1. Komitmen Afektif
Merupakan bentuk keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan dalam suatu organisasi.
2. Komitmen Kontinuan
Suatu bentuk komitmen yang dibuat oleh individu berdasarkan pada pertimbangan mengenai apa yang harus dikorbankan apabila akan meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif
Merupakan suatu bentuk keyakinan yang dimiliki individu mengenai tanggung jawab terhadap organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen individu terhadap organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan

haruslah dijaga dengan baik oleh organisasi atau perusahaan agar karyawan tetap berada pada perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan karyawan merupakan aset penting pada sebuah perusahaan untuk menjalankan operasionalnya (Putra & Komang, 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan hasil yang dijelaskan dari studi pendahuluan, ditemukan rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni “bagaimana peran kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional?”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah, yakni untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini didapatkan dari data skunder, yakni berasal dari artikel jurnal ilmiah penelitian terdahulu serta data dari situs internet yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan dikaji.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik studi literatur atau studi pustaka sebagai teknik pengumpulan data. Sedangkan untuk metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang selanjutnya dianalisis secara induktif.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan rumah sakit mata Undaan Surabaya” (Ayu & Wulandari, 2017) ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen kerja. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan adalah gaji, promosi, atasan, dan sifat pekerjaan. Pada penelitian tersebut juga disampaikan bahwa karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya memiliki komitmen yang tinggi, sehingga pihak Rumah Sakit berusaha untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama pada sifat pekerjaan.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasional sebagai variabel moderasi” (Megawati & Syahna, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor dari komitmen organisasional pada Staf Keperawatan yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Pemerintah

Aceh di mana hal ini diartikan bahwa karyawan mengalami rasa puas akan pekerjaan yang dikerjakan saat ini, kepuasan terhadap gaji atau upah, promosi, rekan kerja, pengawasan serta kondisi kerja atau lingkungan kerja. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh terhadap komitmen dengan organisasi terkait ikatan emosional, perasaan dibutuhkan, serta dihubungkan dengan organisasi, perasaan ini lah yang menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado” (Wulan & Sambul, 2017) dari penelitian tersebut ditemukan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan hal ini berdampak pada komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada dedikasi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan di mana ia bekerja.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang)” (Hutama, Hamid, & Djudi, 2016) berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya kepuasan kerja akan berbanding lurus dengan komitmen organisasional, begitupun sebaliknya. Berikutnya juga dijelaskan bahwa orang-orang yang merasa puas atas pekerjaannya cenderung berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan” (Puspitawati & Riana, 2014) yang mana menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun aspek kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini, yakni berupa beban kerja, kenaikan jabatan, gaji, pengawas, dan rekan kerja yang mana aspek tersebut berpengaruh besar dalam kepuasan karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi komitmen organisasional seorang individu. Individu yang merasa puas akan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek berupa gaji, pengawasan, rekan kerja, promosi atau kenaikan jabatan, serta lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas

serta dedikasi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sehingga hal ini dapat menimbulkan rasa keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Kepuasan akan suatu pekerjaan dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya, ketika seseorang merasa puas akan pekerjaannya, maka orang tersebut akan mampu berkomitmen dengan baik terhadap organisasi (Mathis & Jackson, 2011).

PENUTUP

Simpulan

Kepuasan akan suatu pekerjaan sangat menentukan komitmen seseorang terhadap organisasi maupun perusahaan. Tercapainya rasa puas oleh karyawan tentunya memiliki dampak yang positif bagi organisasi ataupun perusahaan. Komitmen tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi hasil atau keuntungan organisasi ataupun perusahaan. Organisasi atau perusahaan sebagai wadah pekerja tentunya harus memberi rasa puas bagi karyawan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa aspek, seperti gaji, rekan kerja, pengawasan, lingkungan kerja, ataupun promosi jabatan.

Saran

Berdasarkan pembahasan ditunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional yang cukup signifikan bagi karyawan. Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam perusahaan, sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan serta meningkatkan rasa puas akan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk menciptakan rasa puas pada karyawan saat menjalankan pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya guna mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan memperhatikan variabel lainnya, seperti kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, dan konflik kerja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 (1).
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat

- Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 (1), 45-60.
- Ayu, I. N., & Wulandari, R. (2017). Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *JAKI*, Vol. 05 (2), 162-167.
- Ayu, N. N., & Surya, M. P. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 2.
- Darmadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kekepalasekolahan "melejitkan produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang memengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. (2013). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutama, F. A., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 38 (2), 79-88.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Political Sciencet*, 2.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2011). *Human resource management review*. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, E. (2011). *Bussines psychology and organizational behavior: Third edition*. New York: Psychology Press.
- Megawati, & Syahna, N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasional sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 09 (1), 35-46.
- Prihatsanti, U. (2010). Hubungan kepuasan kerja dan need for achievement dengan kecenderungan resistance to change pada dosen Undip Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 145-146.
- Puspitawati, N. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan . *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 08 (1), 68-80.
- Putra, I., & Komang, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 04 (6), 1670-1683.
- Putro, I., Riana, G., & Surya, M. P. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 04 (2), 125-145.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia: Edisi revisi, cetakan kesepuluh*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 09 (1), 56-70.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, Vol. 05 (1), 75-85.
- Wulan, A. L., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 05 (4), 1-6.