

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN: SEBUAH STUDI LITERATUR

Akbar Habibie

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Akbar.17010664174@mhs.unesa.ac.id

Zulia Tasnim

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Zulia.17010664184@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perusahaan di Indonesia sangat banyak dengan macam-macam jenis perusahaan dan tujuan yang berbeda. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan melakukan pengoptimalan pada beberapa aspek. Salah satu aspek yang harus dioptimalkan yaitu pada bagian sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Pengoptimalan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang juga akan berdampak pada aspek lain seperti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengumpulkan berbagai sumber yang mencakup permasalahan yang diangkat peneliti yang berjumlah 14 sumber yang terdiri dari 4 buku dan 10 jurnal penelitian. Penggalan data yang dilakukan peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan teknik matrik sintesis. Teknik matrik sintesis merupakan teknik yang digunakan untuk mempermudah menemukan inti permasalahan dari berbagai sumber yang dikhususkan untuk penelitian yang menggunakan metode studi literatur. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan perusahaan.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kepuasan kerja, studi literatur.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari kelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan (Robert, 2019). Setiap perusahaan memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan dalam berproses untuk memajukan serta mengembangkan perusahaan. Karyawan merupakan seseorang yang di pekerjakan dan diberi tugas oleh perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam bersaing sesama perusahaan juga didasari oleh karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Maka dengan demikian banyak perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaannya. Perusahaan besar terwujud karena memiliki karyawan yang berprestasi dan juga memiliki produktivitas yang tinggi. Aspek karyawan yang terpenuhi juga sangat berpengaruh pada kinerja yang baik yang menguntungkan baik bagi karyawan sendiri maupun perusahaan. Aspek karyawan terdiri dari banyak aspek yang menjadi tugas bagi perusahaan untuk memenuhi aspek-aspek tersebut. Beberapa aspek karyawan yang sering dilihat atau didengar yaitu komitmen organisasi, hubungan organisasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Setiap aspek karyawan berkemungkinan memiliki dampak atau berhubungan dengan aspek yang lain. Salah satu aspek yang sangat besar kemungkinannya berpengaruh terhadap aspek lain yaitu kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang muncul dari karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya (As'ad dalam Kurniawan). Kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada produktivitas dan juga prestasi dari karyawan. Kepuasan kerja yang di kemukakan oleh Kunartinah (dalam Nurcahyani, 2016) diaman dia mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang penting dan seharusnya di miliki oleh karyawan. Hal ini bertujuan untuk karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja baik mulai dari berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dapat memicu karyawan bersungguh sungguh terhadap pekerjaannya serta mengerjakannya dengan penuh gairah. Hal ini membuat karyawan menjadi ikut berkontribusi dalam meningkatkan sebuah pencapaian perusahaan. Kepuasan kerja dapat dibentuk oleh perusahaan dengan berbagai macam cara. Setiap cara yang dilakukan perusahaan untuk memunculkan kepuasan kerja terhadap karyawan digunakan untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena puasnya karyawan akan berdampak pada aspek karyawan yang lain serta aspek perusahaan. Salah satu aspek yang sangat berkemungkinan dipengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi karyawan.

Komitmen pada sebuah organisasi adalah sebuah aspek penting bagi sebuah organisasi. Northcraft dan Neale (Susiawan & Muhid, 2015) mengemukakan pada dasarnya jika seorang karyawan ketika mempunyai sebuah komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana tempat dia bernaung, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang sebagai karyawan memiliki pihak atas perusahaan secara penuh, baik pada tugas-tugasnya, tujuan-tujuannya, hingga kesetiaan dengan mempertahankan dirinya sebagai anggota karyawan dari organisasi atau perusahaan tersebut (Robbins & Judge, dalam Yulianti, 2017). Bagi sebuah perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi dan juga kualitas yang bagus merupakan modal yang baik untuk melakukan persaingan bisnis dengan perusahaan yang lainnya, karena dalam sebuah perusahaan yang paling diandalkan yaitu sumber daya manusianya. Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak memiliki komitmen pada organisasinya dan juga memiliki kualitas yang rendah maka akan sulit bagi perusahaan tersebut untuk bersaing dalam dunia bisnis dengan perusahaan yang lainnya.

Suseno dan Sugianto (dalam Susiawan & Muhid, 2015) memaparkan bahwa komitmen organisasi yang rendah dari karyawan akan membawa kerugian yang besar bagi pihak perusahaan, terlebih lagi hal tersebut terjadi dengan karyawan yang mana perusahaan telah memberikan banyak pelatihan kepadanya. Ketika perusahaan menunjuk karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan tujuan meningkatkan soft skill dari karyawan tersebut, pada saat itu perusahaan juga mengeluarkan dana yang besar untuk mengadakan pelatihan. Dana yang besar diinvestasikan dengan harapan ketika karyawan telah selesai mengikuti pelatihan maka akan kembali ke perusahaan dengan soft skill yang baru, fresh, dan inovatif. Setelah itu karyawan diharapkan menjadi lebih produktif dan lebih berprestasi sehingga menguntungkan perusahaan. Namun ketika komitmennya terhadap perusahaan semakin menurun, maka pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut menjadi sia-sia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susilo Susiawan dan Abdul Muhid yang berjudul "Kepemimpinan Transformation, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi" dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan Produksi PT. BI di Gresik. Ketika kepuasan kerja dari karyawan tinggi maka hal tersebut akan berbanding

lurus dengan komitmen terhadap organisasi. Begitu juga demikian, jika kepuasan kerja yang ada pada karyawan rendah maka komitmen karyawan terhadap organisasi juga akan menjadi rendah. Parawita juga mengungkapkan (dalam, Susiawan & Muhid, 2015) jika karyawan telah di penuhi kebutuhan intrinsiknya oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan memperlihatkan loyalitas dan juga keperdulianya terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi emosional yang dimiliki individu sebagai karyawan berupa perasaan menyenangkan pada pekerjaannya (Locke dalam Tama dan Hardiningtyas, 2017). Perasaan menyenangkan karyawan atas pekerjaannya dapat disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan menjadi kepuasan tersendiri pula bagi perusahaan.

Sedangkan menurut Jewell dan Siegel (dalam Tama & Hardiningtyas, 2017) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap karyawan yang didasarkan pada penilaian situasi kerja. Sikap yang ditampilkan karyawan tergantung pada apa yang dirasakannya, begitu pula sikap karyawan terhadap situasi kerja yang diciptakan lingkungan perusahaan. Apabila perusahaan memberikan situasi yang menyenangkan maka akan menjadi kepuasan bagi karyawan perusahaan.

Berbeda dengan Berry (dalam Tama dan Hardiningtyas, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi individu terhadap pengalaman kerjanya, sehingga pengalaman kerja di suatu perusahaan menjadi faktor yang membuat karyawan merasa puas atau tidak.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional individu sebagai karyawan baik berupa sikap maupun reaksi yang menyenangkan atas pekerjaan yang dilakukan di suatu perusahaan.

Terdapat beberapa aspek kepuasan kerja menurut As'ad (dalam Kurniawan, 2016) yang diantaranya adalah: (a) psikologis, yang berorientasi pada hubungan antara kejiwaan karyawan yang mana didalamnya terdiri dari ketentraman dalam bekerja, minat, sikap kerja, bakat dan juga keterampilan; (b) sosial, merupakan hubungan sosial seperti berinteraksi dengan karyawan lain, atasan bahkan karyawan yang beda departemen; (c) fisik, yang berhubungan dengan kesehatan kerja, kondisi fisik lingkungan tempat kerja, perlengkapan keselamatan kerja dan juga waktu kerja yang diterapkan; (d) finansial, mencakup kesejahteraan karyawan yang diantaranya yaitu jumlah gaji yang diterima, jaminan yang diberikan perusahaan seperti

kehatan, sosial, fasilitas yang di berikan, promosi jabatan dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu aspek kepuasan kerja menurut As'ad (dalam Kurniawan, 2016) yaitu aspek psikologik dimana aspek ini merupakan aspek yang sangat penting bagi kepuasan kerja seseorang. Selain aspek psikologik, aspek lain juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Aspek-aspek tersebut, terutama pada aspek psikologik, sosial, dan fisik yang memiliki definisi bagaimana keadaan lingkungan sangat berpengaruh dalam pemenuhan aspek-aspek tersebut. ketentraman jiwa, hubungan yang baik, dan kesehatan lingkungan kerja yang membuat kesehatan fisik terjaga dapat membangun aspek lain dalam karyawan selain kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (dalam Muhridin, Ansir, & Sinarwaty, 2019) menyebutkan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik atau hubungan kepuasan kerja dengan variabel lain yang bersifat positif maupun negatif. Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang berarti bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sudah terpenuhi baik hanya satu faktor maupun lebih, maka akan timbul aspek lain yang lebih menguntungkan, salah satu aspek tersebut yaitu komitmen organisasi.

Luthans (dalam Fauzi, 2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap kesetiaan seorang karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan yang berlangsung secara terus menerus. Ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi maka perusahaan dapat meminta potensi sumber daya manusia yang ada pada karyawannya.

Sedangkan menurut Fahri, Mariatin, dan Zahreni (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah hubungan antara individu sebagai karyawan dengan perusahaan yang meliputi keinginan untuk setia dan tidak meninggalkan perusahaan sesuai dengan komitmen karyawan yang diantaranya yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

Berbeda dengan Mowday, et all (dalam Fahri, Mariatin, dan Zahreni, 2017), komitmen organisasi merupakan bentuk kekuatan yang relatif dimiliki karyawan untuk melibatkan dirinya dengan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut maka komitmen organisasi merupakan sikap yang juga bentuk kekuatan individu sebagai karyawan yang

ditunjukkan pada perusahaan sebagai bentuk kesetiaan sesuai dengan komitmen karyawan.

Mowday, et all (dalam Ingarianti, 2017) mengemukakan bahwa dimensi atau aspek dari organisasi yaitu terdapat tiga, diantaranya yaitu: 1) penerimaan terhadap nilai serta tujuan perusahaan, dimana karyawan dapat menerima segala tujuan perusahaan tanpa ada perasaan jengkel maupun tidak terima atas tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan; 2) Kesukarelaan untuk berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan, merupakan sebuah ketersediaan karyawan disamping gaji yang diberikan maka karyawan melakukan yang terbaik semampunya semata-mata karena memiliki komitmen terhadap perusahaan; 3) keinginan menjaga loyalitas keanggotaan organisasi atau karyawan untuk tetap berada pada perusahaan dimana tempat dia bekerja, dimana karyawan berusaha tetap berada di perusahaan dan ingin terus berada di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

METODE

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu studi literatur. Studi literatur merupakan metode yang digunakan peneliti dengan mengumpulkan referensi yang relevan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti (Baharuddin & Bumbungan, 2018). Sumber referensi yang digunakan peneliti yaitu 14 sumber referensi berupa buku dan jurnal penelitian yang didapat dari sumber yang akurat yaitu dari website resmi penerbit dan *google scholar*. Prosedur penelitian menggunakan metode studi literatur yaitu pengumpulan data, analisis data, kemudian kesimpulan. Penelitian dengan studi literatur ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan data sekunder dari bahan informasi dan referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang harus dipecahkan. Penggalan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan bantuan teknik matrik sintesis. Teknik matrik sintesis merupakan teknik yang digunakan untuk mempermudah peneliti melakukan analisis sumber data yang didapatkan dengan cara menemukan setiap ide pokok yang terdapat dalam setiap sumber data yang didapatkan. Peneliti melakukan penelitian ini dari rumah mengingat keadaan yang mengharuskan di rumah karena terdapat pandemi covid19. Penelitian ini dilakukan selama sekitar dua bulan.

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa pernyataan dari para peneliti tentang kepuasan kerja. Noermijati (2013) mengungkapkan bahwa dalam ruang lingkup kerja, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan dapat bekerja dengan sungguh sungguh dan penuh tanggungjawab. Hal ini bisa tercapai jika kepuasan kerja dari karyawan terpenuhi. Kepuasan kerja dari setiap karyawan berbeda beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini didukung oleh Bahri (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tidak bisa disamakan antara kepuasan kerja karyawan satu dengan yang lainnya. Jadi kepuasan kerja merupakan apa yang diharapkan oleh individu bukan apa yang di tentukan dari perusahaan, seperti halnya ada karyawan yang merasa kepuasan kerjanya tinggi jika dia diberikan gaji yang besar dan ada juga karyawan yang kepuasan kerjanya naik ketika perusahaan memberikannya sebuah promosi yang tentunya di inginkan oleh orang tersebut. Kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh motivasi seperti promosi dan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Pada perusahaan yang memiliki organisasi yang kurang baik misalnya kepemimpinan yang buruk, lingkungan kerja yang tidak nyaman, budaya organisasi dan juga motifasi yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yang bekerja disana (Bahri, 2018).

Pada dasarnya ketika individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dia akan melakukan kerja dengan baik. Bahri (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dan juga dipelajari. Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya. Hal ini menjadi salah satu faktor yang biasa di perhatikan dan di pelajari oleh sebuah perusahaan. Jika mereka ingin mencapai target yang telah ditentukan maka hal yang perlu mereka lakukan adalah memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Ketika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa senang melakukan pekerjaannya, pekerjaan yang dilakukannya tidak lagi dianggap sebagai beban yang harus dipikul. Hal ini juga akan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan tersebut. Ketika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka mereka akan memiliki emosional yang positif dan akan memberikan

loyalitasnya terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Hasbie, Faslah, dan Swaramarinda, 2016).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Herzberg (dalam Noermijati, 2013) yaitu pertama, prestasi, jika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan diakui oleh perusahaan, hal tersebut akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi karyawan dan tentunya akan merasa puas akan hasil kerjanya. Kedua, penghargaan, ketika seorang karyawan memiliki prestasi maka sepatutnya perusahaan memberika penghargaan kepadanya, hal ini dilakukan agar karyawan merasa dihargai hasil kerjanya dan juga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketiga, promosi, kenaikan pangkat ini juga bisa membuat karyawan termotivasi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Keempat, pekerjaan, pekerjaan yang menjadi salah satu keahliannya akan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kelima pertumbuhan pribadi, semakin lama dia bekerja maka akan ada pertumbuhan sosial dan sikap kerja pada lingkungan tempat kerja, jika tempat kerjanya dianggap nyaman maka hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya. Keenam, tanggung jawab, ketika tanggung jawab yang di pegang oleh seseorang bertambah maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dia telah dipercayai oleh perusahaan dan pastinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai kepuasan kerja. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang tinggi maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum, Halim, dan Syamsuri (2020) dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditemukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Tidak hanya kepuasan kerja saja yang mempengaruhi kinerja kerja namun komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ketertarikan yang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja melalui keinginan kuat untuk terus bertahan dan bersedia untuk selalu melayani perusahaan dengan hal yang lebih dari keinginan organisasi atau perusahaan

(Porter dalam Kusumaputeri, 2018). Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan masing-masing, untuk mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan usaha yang harus dilakukan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan melakukan sesuatu yang lebih untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kusumaputeri (2018) menganggap bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi bukan hanya menerima tujuan serta nilai yang dimiliki organisasi atau perusahaan, melainkan lebih dari itu. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki sikap yang dapat diketahui oleh perusahaan tempat dia bekerja karena karyawan tersebut memberikan dirinya baik berupa tenaga maupun sikap yang lebih baik dari karyawan pada umumnya yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sikap-sikap yang ditunjukkan karyawan merujuk pada sikap loyalitas terhadap perusahaan yang dapat terlihat melalui kontribusi yang lebih untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Banyaknya karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi tergantung bagaimana perusahaan. Secara umum komitmen organisasi memang secara individual yang setiap karyawan pasti memiliki tingkatan yang berbeda dan pastinya hal itu dikarenakan karyawan itu sendiri, namun komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh perusahaan. Menurut Kusumaputeri (2018) beberapa cara yang dapat menambah dan mempertahankan komitmen organisasi karyawannya yaitu dengan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan, selain itu juga perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat menguntungkan karyawan yang pasti juga dapat berdampak pada keuntungan perusahaan. Keuntungan yang diterima oleh karyawan memberikan kesenangan bagi karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga perusahaan akan menerima dampak positif dari kinerja karyawan yang meningkat. Mukhtar, Ali, dan Mardalena (2016) menyatakan bahwa terdapat empat hal yang memiliki keterkaitan dengan komitmen kerja, yang pertama yaitu sikap dan performa kerja, hal ini merujuk pada sikap karyawan yang muncul serta performa atau kinerja yang dimiliki karyawan. Kedua yaitu perilaku, sifat, dan kognisi, hal ini merujuk pada keterkaitan antara pikiran yang dimiliki karyawan akan memunculkan perilaku yang menjadi sifat dan pastinya akan berkaitan dengan komitmen organisasi. Ketiga yaitu tanggung jawab, yang merujuk pada tanggung saat bekerja dan mengemban amanah. Kemudian keempat atau terakhir yaitu lama bekerja. Keempat hal tersebut sangat berkaitan dengan komitmen organisasi, sehingga semakin banyak hal tersebut yang dimiliki

karyawan akan menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Membahas mengenai komitmen organisasi yang memiliki banyak keterkaitan dan pengaruh dari berbagai aspek. Banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya yaitu kepuasan kerja. Sesuai dengan pernyataan Bahri (2018) yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satu dari faktor tersebut yaitu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja dihasilkan oleh pertukaran kontribusi karyawan dengan bonus, promosi karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi maupun yang diinginkan, serta kenikmatan dari pekerjaan itu sendiri yang dapat meningkatkan minat dan kinerja karyawan yang ketiga hal tersebut sangat menentukan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017).

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada buku yang ditulis oleh Mukhtar, Ali, dan Mardelina (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilahi, Mukzam, dan Prasetya (2017) yang meneliti mengenai hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pada sampel yang berjumlah 70 orang yang merupakan karyawan tetap di PT. PLN menemukan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat positif dari perhitungan hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya. Selain itu juga terdapat penelitian yang serupa yang dilakukan pada sampel yang berjumlah 40 orang yang merupakan karyawan bidang medical representative PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical cabang Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan oleh Nasution (2017) yang menemukan pernyataan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dimiliki seseorang atau karyawan, maka semakin berpengaruh positif terhadap komitmen organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Antari (2019) yang melakukan pada karyawan di Losari Hotel Sunset Bali yang berjumlah 50 orang menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang dimiliki, pernyataan tersebut ditemukan dengan melakukan uji hipotesis pada penelitiannya. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Latief, Syardiansah, dan Safwan

(2019) yang melakukan juga melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang diduga memiliki pengaruh signifikan yang dilakukan pada sampel yang berjumlah 31 orang yang merupakan karyawan tetap dari BPJS Kesehatan Kota Langsa. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berdampak pada kinerja yang positif dan aktif selama di perusahaan, hal tersebut membuat karyawan berkomitmen terhadap perusahaan atau dengan istilah lain perusahaan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rosita dan Yuniati (2016) yang diperoleh juga dari penelitian yang dilakukannya bahwa apabila kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi atau signifikan maka akan menciptakan komitmen yang semakin tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dampak dari hal tersebut yaitu komitmen organisasi dianggap sebagai outcome yang dihasilkan dari kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa tingginya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat berdampak pada komitmen organisasi yang dimiliki.

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi loyalitas dan pasti berpengaruh juga pada keterlibatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan baik berupa pekerjaan rutinan maupun tugas tambahan. Loyalitas yang dimiliki karyawan ini merupakan sifat yang dimiliki karyawan yang berarti bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Basna, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Naution (2017) menemukan sebuah hasil yaitu setiap karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak ingin pergi dari perusahaan tempat dia bekerja. Dari pernyataan tersebut menunjukkan sebuah petunjuk bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh. Selain itu kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga sangat berpengaruh terhadap aspek lain di luar kepuasan kerja dan komitmen organisasi, namun aspek-aspek tersebut memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, Halim, dan Syamsuri (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dan semakin meningkat tidak hanya disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, melainkan dengan hal lain. Pada penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional juga

sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik dan terus berkembang. Penelitian ini telah dilakukan pada karyawan PT. Supra Matra Abadi Aek Naraba Kabupaten Labuhanbatu.

Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016) yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dengan turnover attention pada karyawan yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap keinginan karyawan pindah dari perusahaan tempatnya bekerja. Begitu pun dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang karyawan di PT. Toyamilindo yang menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh satu sama lain, dan diantara kedua aspek tersebut sangat mempengaruhi pengaruh negatif terhadap turnover karyawan. Sehingga kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak menyebabkan karyawan ingin berpindah dari perusahaan tempat dia bekerja. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil yang didapat dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan ditemukan bahwa adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan berbanding lurus dengan tingginya komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Faktor seperti bonus dan promosi juga bisa meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan karena karyawan merasa usaha dan kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan, hal ini tentunya juga akan berdampak pada komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya, jika ingin meneliti yang ingin meneliti penelitian sejenis, disarankan untuk mencari sumber yang lebih banyak lagi dan juga lebih variatif lagi. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan sumber-sumber yang terbaru agar hasil dari penelitian yang dilakukan bisa menggambarkan fenomena yang relevan dan terjadi pada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention (Studi pada Losari Hotel Sunset Bali). *Jurnal manajemen dan bisnis*. 1(1), 31-37.
- Baharuddin, B., & Bumbungan, B. (2018). Partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar (sebuah studi komparatif Indonesia dan Jepang). *Prosiding*. 4(1), 37-47. Diunduh dari <https://journal.uncp.ac.id/index.php/proceeding/article/view/1457>
- Bahri, M. S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen. Surabaya: CV. Jakad Publishing
- Basna, F. (2016). Analisis gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal riset bisnis dan manajemen*. 4(3), 319-334. <https://media.neliti.com/media/publications/128901-ID-analisis-gaya-kepemimpinan-kepuasan-kerj.pdf>
- Fahri, S., Mariatin, E., Zahreni, S. (2017). Pengaruh dukungan organisasi dan work value terhadap komitmen organisasi karyawan generasi Y. *Psikoislamika: Jurnal psikologi Islam (JPI)*. 14(1), 22-30. Diunduh dari <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/6499>
- Fauzi, M., Warso, M., M., & Haryono, A., T (2016). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Journal of management*. 2(2). 1-15. Diunduh dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/426/413>
- Hasbie, S. P., Faslah, R., & Swaramarinda, D. R. (2016). Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah: Studi pada karyawan pahlawan express Jatiasih Bekasi. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis*. 4(1), 79-86. Doi: <https://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.6>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*. 11(1), 51-66. Doi: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2516>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetyo, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. 44(1), 31-39. Diunduh dari administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80-91. Diunduh dari <http://103.216.87.80/index.php/psikologi/article/view/6652>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. *Ejournal psikologi*, 4(4), 722-738. Diunduh dari [http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wpc/ontent/uploads/2017/01/JURNAL%20DWI%20KURNIAWAN%20\(01-03-17-11-00-24\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wpc/ontent/uploads/2017/01/JURNAL%20DWI%20KURNIAWAN%20(01-03-17-11-00-24).pdf)
- Kusumaputeri, E. S. (2018). Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif Islam dan psikologi). Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Latief, A., Syardiansah., & Safwan, M. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS*. 4(1), 52-65. Doi: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2516>
- Muhridin, M., Ansir, A., & Sinarwaty, S. (2019). Pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal manajemen, bisnis dan organisasi (JUMBO)*, 3(1), 221-234. Diunduh dari <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Mukhtar., Ali, H., & Mardelina. (2016). Efektivitas pimpinan: Kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal ilmiah manajemen*. 7(3), 407-428.
- Ningrum, D. K., Halim, A., & Syamsuri, A. R. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal ecobisma*. 7(1), 76-88.
- Noermijati. (2013). Kajian tentang aktualisasi teori Herzberg, kepuasan kerja, dan kinerja spiritual manajer operasional. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press)
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-jurnal manajemen unud*. 5(1). 500-523. Diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16159/11543>

- Robert. (2019). Efek profitabilitas dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan corporate social responsibility sebagai variabel mediasi pada perusahaan konstruksi yang terdaftar di bursa efek Indonesia tahun 2014-2016. *Jurnal manajemen bisnis dan kewirausahaan*. 3(5), 67-72. Diunduh dari <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmbk/article/viewFile/6084/4090>
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal ilmiah dan riset manajemen*. 5(1), 1-20.
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-jurnal manajemen unud*. 5(6), 3736-3760.
- Susiawan, S., & Muhid, A., (2015). Kepemimpinan transformation, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal psikologi Indonesia*. 4(3) 304-313. Diunduh dari <https://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/persona/issue/view/94>
- Tama & Hardiningtyas. (2017). *Psikologi Industri dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press
- Yulianti, E. (2017). Komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Journal of business studies*. 2(2), 51-65. Diunduh dari <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/957/665>