



Jurnal Islamika Granada

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/IG/index>

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa "P" SJ

The Correlation Between Job Satisfaction with Organizational Commitment of Employees Cooperative Village Unit "P" SJ

Indriani Manik^(1*) & Faadhil⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: indrianimanik18@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Unit Desa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan populasi 110 karyawan dan sampel 70 karyawan lapangan. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Unit Desa "P" SJ. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan dari hasil penelitian yang ditunjukkan dengan angka korelasi $r_{xy} = 0,750$ dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektifitas kepuasan kerja sebesar $BE \% = 56,3 \%$ mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan $43,7 \%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tergolong dalam kategori sedang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Karyawan.

Abstract

This article aims to determine whether job satisfaction has a correlation with organizational commitment to Village Unit Cooperative employees. The research method used in this study is a quantitative research method, with a population of 110 employees and a sample of 70 field employees. To determine the sample in this study is to use a purposive sampling. To collect research data, researchers used a scale of job satisfaction and organizational commitment scale. The results showed that there was a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment to the employees of the Village Unit Cooperative "P" SJ. This can be seen based on the research results which are shown by the correlation number $r_{xy} = 0.750$ with a $p = 0.000 < 0.05$, which means that there is a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment. The results of this study indicate that the contribution of the effectiveness of job satisfaction by $BE \% = 56.3 \%$ affects organizational commitment. While 43.7% was influenced by other factors that were not examined by researchers. From these results it can be seen that job satisfaction and organizational commitment belong to the medium category.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Employee.

How to Cite: Manik, I. & Faadhil, F. (2023), Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa "P" SJ, *Jurnal Islamika Granada*, 4 (1): 9-14.

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam dunia usaha khususnya di Indonesia saat ini ialah rendahnya sumber daya manusia. Agar mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, suatu organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang cukup. Dalam upaya meningkatkan kualitas, banyak perusahaan yang menghadapi tantangan ini dengan mendorong komitmen organisasi di kalangan karyawan. Kurangnya loyalitas karyawan terhadap tempat kerja merupakan masalah utama bagi banyak perusahaan dalam hal retensi karyawan. Apa yang saat ini berkembang di industri serta organisasi ialah bahwasanya para profesional seringkali lebih fokus pada karir mereka dibandingkan pada perusahaan tempat mereka bekerja (Fineman et al., 2005). Dikatakan bahwasanya karyawan yang berkomitmen terhadap karirnya tidak selalu mengacu pada organisasi. Para pekerja ini kemungkinan besar akan pindah ke pekerjaan lain.

Berdasar Robins (2006), pegawai, baik penuh waktu maupun tidak, ialah seseorang yang bekerja pada suatu pemberi kerja berdasarkan suatu kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis guna melaksanakan pekerjaan pada suatu jabatan atau kegiatan tertentu. Beberapa karyawan merasa sangat tidak pada tempatnya, tidak dihargai, serta tidak mampu mengembangkan seluruh kedapatannya yang sebenarnya, sehingga membuat mereka tidak mampu menetapkan tujuan serta fokus penuh pada tugas yang harus diselesaikan.

Bagi karyawan, khususnya yang bekerja di lapangan, cara terbaik guna memajukan perusahaan ialah dengan mempunyai pola pikir atau emosi yang benar (Winarja, 2018). Karena luasnya wilayah, staf lapangan jarang mendapat pengawasan dari atasan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan guna merekrut karyawan lapangan yang mempunyai komitmen kuat terhadap organisasi. Nadapdap (2017) menjelaskan bahwasanya pegawai atau pekerja dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi serta mempunyai tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, serta pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi mampu membantu organisasi mencapai kinerja. .

Greenberg serta Baron (Ramadhani, 2018) menjelaskan komitmen organisasi sebagai sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan suatu organisasi serta tidak ingin bergabung atau meninggalkan organisasi tersebut. Keselarasan karyawan dengan tujuan perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi (Novita et al., 2016). Komitmen organisasional ialah sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan tujuan mencapai tingkat komitmen atau kepuasan kerja yang lebih tinggi, manajer disarankan guna meningkatkan kepuasan kerja (Kreintner & Kinicki dalam Harun, 2018). Berdasar Andreas (2003), orang yang menikmati pekerjaannya, mampu fokus pada perusahaan, selalu siap membantu karyawan lain, memperlakukan rekan kerja selayaknya keluarga, selalu terbuka dengan orang baru, serta mencari informasi mengenai status perusahaan. perusahaan, mereka disebut karyawan. Berpikirlah positif terhadap kritik serta selalu berusaha yang terbaik. Ciri khas organisasi yang sukses ialah komitmennya. Akibatnya, karakteristik tersebut

memerlukan perhatian lebih besar karena kurangnya komitmen organisasi mampu menimbulkan perolehan negatif selayaknya ketidakpuasan karyawan. Berdasar Allen dan Meyer (Pratiwi, 2020), tiga dimensi organisasi diusulkan: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif.

Didapati peneliti saat mengamati petugas lapangan di koperasi unit desa “P” SJ. Pekerja lapangan tampaknya tidak mampu berkonsentrasi pada tugas yang ada, serta peneliti menemukan bahwasanya beberapa pekerja terus menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka serta terkadang melakukan aktivitas lain, selayaknya istirahat atau bermain game di ponsel, terkadang mereka tidak menginginkannya. Sewaktu karyawan mengalami kesulitan, karyawan lain tampak cuek terhadap rekan-rekannya yang kesulitan menyelesaikan tugas. Selain itu, seringkali karyawan sulit menerima saran atau kritik dari karyawan lain sehingga seringkali menimbulkan perselisihan antar karyawan. Observasi peneliti lapangan menunjukkan bahwasanya karyawan lapangan mempunyai tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasinya, sehingga mampu merugikan karyawan serta perusahaan jika karyawan yang mempunyai komitmen rendah tidak segera ditangani. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu perhatian perusahaan.

Robbins serta Judge (2015) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara apa yang sebenarnya diterima pekerja serta apa yang mereka pikir akan mereka terima. Sistem nilai yang diterapkan pada setiap karyawan menentukan kepuasan. Berdasar Steve M. Jex (2002), kepuasan kerja diartikan sebagai tingkat kasih sayang positif yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan serta situasi kerjanya, serta kepuasan kerja semata-mata berkaitan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Berdasar Gilmer dalam As'ad (2004), sepuluh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan serta manajemen, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi, serta fasilitas.

Kepuasan kerja karyawan mampu membantu meningkatkan kinerja perusahaan, begitu pula sebaliknya. Sewaktu karyawan tidak terpuaskan dengan pekerjaan serta tempat kerjanya, perolehan kinerja karyawan menurun. Berdasar Mathis (2006), hal ini menunjukkan bahwasanya karyawan yang terpuaskan dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan karyawan yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya. Yang didapati peneliti di organisasi ini ialah para pegawai, khususnya yang bekerja di lapangan, masih mengungkapkan ketidakpuasan. Hal ini juga terlihat dari perolehan observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan yang bekerja di lapangan. Berdasarkan observasi serta wawancara peneliti, masih terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak terpuaskan dengan pekerjaannya, antara lain permasalahan kenaikan upah, fasilitas penunjang kerja, serta permasalahan komunikasi antar petugas lapangan. Pekerjaan yang lebih baik mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka serta karenanya lebih baik, serta mereka sering kali kehilangan pekerjaan. Hal ini juga terlihat dari perolehan wawancara yang dilakukan peneliti KUD “P” SJ dengan karyawan.

Kepuasan kerja pegawai tentunya akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasinya pada KUD "P" SJ. Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti ingin menguji "hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai KUD "P" SJ.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme serta digunakan guna mempelajari populasi atau sampel tertentu. Populasi penelitian ini berjumlah 110 orang staf lapangan. Sampel penelitian pada penelitian ini berjumlah 70 orang petugas lapangan dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan berbagai jenis alat ukur berupa skala likert yakni Skala Kepuasan Kerja serta Skala Komitmen Organisasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis korelasi product moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	52,329	10,403	0,181	0,200	Normal
Komitmen Organasasi	91,929	19,324	0,203	0,200	Normal

Perolehan uji normalitas menunjukkan variabel komitmen organisasi berdistribusi normal dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebanyak 0,203, $p = 0,200$ sehingga $p > 0,05$. Variabel kepuasan kerja berdistribusi normal dengan $p > 0,05$, dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebanyak 0,181 serta $p = 0,200$.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X – Y	1,606	0,483	Linear

Berdasarkan perolehan uji linieritas kedua variabel yaitu variabel (X) kepuasan kerja serta variabel (Y) komitmen organisasi menunjukkan bahwasanya kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Diperoleh nilai signifikansi $0,483 > 0,05$ serta $F_{hitung} = 1,606 < F_{tabel} = 1,809$.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det (r^2)	BE%	P	Ket
X-Y	0,750	0,563	56,3%	0,000	Signifikan

Dari perolehan analisis dengan metode analisis korelasi product moment didapati adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. $r_{xy} = 0,750$ serta signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. serta koefisien determinasi (r^2) hubungan variabel (X) dengan variabel (Y) sebanyak $r^2 = 0,563$ menunjukkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi sebanyak 56,3% terhadap komitmen organisasi. Sisanya sebanyak 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Yanti Astika Dewi (2016) yang menemukan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nilai tersebut mampu dibuktikan pada perolehan dengan koefisien beta sebanyak 0,605 serta tingkat signifikansi sebanyak 0,000.

Penelitian ini juga didukung oleh perolehan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Zakiah dkk (2020) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Fricasi Jakarta”. Penelitian menunjukkan bahwasanya: Perawat dengan komitmen organisasi tinggi didapati sebanyak 69,2%. Hal ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini juga didukung dengan “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita” yang dikemukakan oleh Nur Anisa Ramadhani (2018), perolehan signifikansinya ialah $0,000 < 0,5$ serta koefisien korelasinya sebanyak 0,493 berada pada kategori sedang. Perolehan tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh Pangeran Arisyandri Simatupang (2021) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak PT Sumber Daya Mandiri Medan”. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata sebanyak 69,72 pada tingkat perilaku komitmen organisasi dengan kategori sedang. Rata-rata skor kepuasan kerja sebanyak 69,48 poin yang berarti tingkat perilaku kepuasan kerja anggota berada pada tingkat sedang.

SIMPULAN

Adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja KUD “P” SJ. Hal ini ditunjukkan dengan $(r_{xy}) = 0,750$, $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Kontribusi efisiensi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebanyak 56,3%, serta 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Faktor lain yang disebutkan peneliti antara lain beban kerja, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, pengalaman kerja, serta budaya organisasi.

Dari perolehan analisis diperoleh klasifikasi komitmen organisasi serta kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari nilai mean empiris komitmen organisasi sebanyak 91,93 serta nilai mean hipotetik sebanyak 90 dengan nilai SD sebanyak 19,32. serta nilai rata-rata empirik kepuasan kerja sebanyak 52,33, nilai rata-rata hipotetik sebanyak 52,5, serta nilai SD sebanyak 10,40.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 5. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i4.4682>
- Febriansyah, I. B., & Puspita dewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 155.
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 181. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>

- Husin, Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 183.
- Irma, A. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di Pt Telkom Regional 1 Sumatera Skripsi Fakultas Psikologi. In *Psikologi*.
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 11(2), 826.
- Putri, R. A., & Suhartini, C. (2021). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 5 Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 179–187. <https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4395>
- Ramadhani, N. A. & Khoirunnisa. R. N., (2018). Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita. 05, 1–2.
- Rumapea, A. B., (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair. In *Psikologi*.
- Simatupang, P. A. (2021). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak pt sumber daya mandiri medan. Skripsi Universitas Medan Area, Medan.
- Sinambela, P. D. L. P. (2018). *manajemen sumber daya manusia* (S. dan R. Damayanti (ed.); ketiga), Jakarta. Pt Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen, Bandung. Alfabeta Cv.
- Sumarsan. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 74.
- Suwadana, I. G. M., (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1). <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Triatna, C., M. P. (2016). *perilaku organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 6. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>.
- Zakiah, N., Nurriszka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1>.