

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI: STUDI KASUS DI HITAY INVESTMENT HOLDING

Christian Kuswibowo

Faculty of Economic and Business Universitas Mercu Buana

chris_23484@yahoo.co.id

ABSTRACT

Is there any relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment? Today, one of the most fundamental issues of managers is improving job satisfaction of the employee and organizational commitment. It is impossible to get efficiency from an employee who is not satisfied with his job and has a low organizational commitment. Therefore, these two concepts must be well understood to keep up the activities of organizations in an effective way. Normally, enterprises should meet the expectations and needs of the employees. Only in this way, the enterprises can motivate their employees. And employees will develop a commitment within the frame work of organizational conditions in which they are motivated and satisfied and also by increasing their performance in this direction, they will make efforts in line with the objectives of the organization itself. For this reason, which is vital in sustaining the business, the employees must do their best to increase job satisfaction and organizational commitment. In this study, the effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment were diagnosed. The research was carried out in Hitay Investment Holding in İstanbul. In order to determine the job satisfaction, Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire by Weiss, Dawis, England, Lofquist (1967) was used. the organizational commitment, Meyer and Allen (1997) The 'Three-component model of organizational commitment' was used. In the analysis process of the acquired data, an appropriate statistics programme has been used with the demographical information of 89 employees have been collected. Correlation Coefficients and Regression Analysis has been applied in order to measure the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Finally, it comes to a result that there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment. In the end of this thesis, some suggestions have been proposed to the managers in order to increase the job satisfaction and organizational commitment of employees.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Three Dimentions of Organizational Commitment, Hitay Investment Holding.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan organisasi adalah tenaga kerja. Organisasi, produk-produk berkualitas melalui kinerja yang unggul dari para karyawannya, Sumber Daya Manusia yang baik serta penjualan yang tinggi dapat merebut kesempatan untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi. Oleh karena itu, semua organisasi yang berhubungan dengan tujuan perusahaan dan kesetiaan kepada organisasi berfungsi sebagai bagian dari organisasi.

Konsep Manajemen dan organisasi yang memenuhi semua fitur ini dalam literatur disebutkan sebagai kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Konsep-konsep ini dapat

berhubungan antara satu dengan yang lain, dan dapat membawa pengaruh secara positif ataupun negatif. Itu sebabnya organisasi bekerja yang terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam menjamin kelangsungan organisasi. Kepuasan kerja merupakan syarat penting bagi terciptanya sebuah lingkungan organisasi yang kuat (Davis, 1988). Karyawan dalam sebuah organisasi diyakini bekerja lebih keras dan berbuat lebih banyak untuk pencapaian tujuan organisasi (Meyer dan Allen, 2004).

Dalam penelitian ini, karyawan Hitay Investment Holding di Turki diukur tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi dengan menggunakan berbagai variabel demografis dan pekerjaan yang saling berhubungan. Dalam konteks ini, kepuasan karyawan diidentifikasi menggunakan "Minnesota Kepuasan Kerja dari skala (MSQ) bentuk pendek" oleh Dawis, Weiss, England, Lofquist serta menggunakan "model tiga komponen komitmen organisasi" oleh Meyer dan Allen.

KAJIAN TEORI

Ada banyak definisi dalam literatur tentang konsep kepuasan kerja. Diantaranya: Kepuasan kerja, hasil dari penilaian yang memuaskan dari pekerjaan seseorang yang digambarkan sebagai keadaan emosional (T. Yang, 2009). Robbins (2008), menyatakan bahwasanya: Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakan dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Bila kepuasan dibawah harapan, maka karyawan kecewa. Bila kepuasan sesuai dengan harapan maka karyawan akan puas. Locke (2008), menyatakan: Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau suatu perasaan emosional positif dari seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Luthans (2003) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi 6, yaitu: a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. c. Promosi. Adanya jenjang karier yang jelas dalam organisasi. d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. e. Kelompok kerja, dan Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. f. Kondisi kerja. Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja.

Robbins (2008) menyatakan bahwa, "Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya."

Komitmen Organisasi adalah perilaku pegawai berupa identifikasi dan keterlibatan diri terhadap organisasi (Luthans, 2011). Mowday, Porter, dan Steers (Miner, 1992) mengelompokkan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi, yaitu: percaya dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, bersedia berusaha melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan memilih untuk bertahan sebagai anggota suatu organisasi.

Meyers dan Allen (1997) membedakan komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif (affective commitment) adalah kesediaan pegawai untuk bertahan, peduli, dan rela memberikan usaha lebih untuk organisasi tempatnya

bekerja. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) adalah kesediaan pegawai untuk bertahan karena pertimbangan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan lain atau pengorbanan usaha, waktu, dan biaya yang tinggi untuk dapat diterima bekerja dalam suatu organisasi. Komitmen normatif (normative commitment) adalah keinginan pegawai untuk bertahan dalam suatu organisasi karena kepatuhan terhadap organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja (Robbins, 2003). Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan.

Menurut Mobley (2011), komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Robbins dan Judge (2008), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu: 1. Komponen afektif (affective commitment), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. 2. Komponen normatif (normative commitment), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3. Komponen berkelanjutan (continuance commitment), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang dipaparkan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Hitay Investment Holding Turki”

METODE

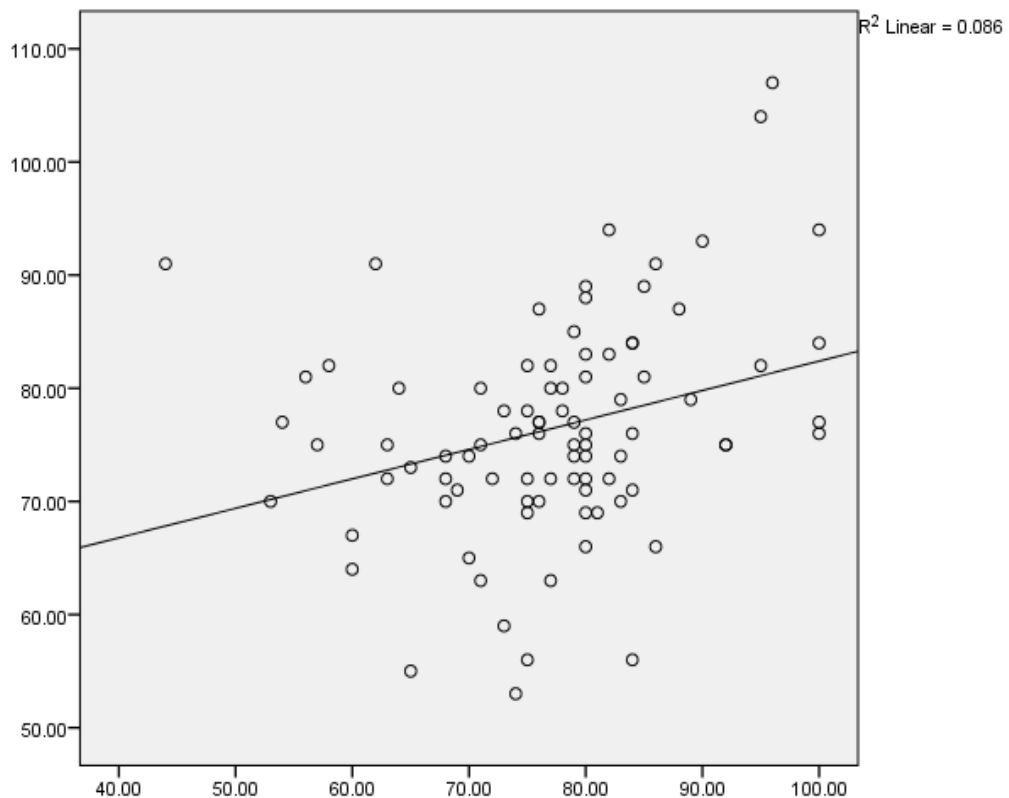
Dalam penelitian ini mengambil sampel dari pekerja di Hitay Investment Holding, dengan menyebarkan kuesioner kepuasan kerja dan komitmen organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup informasi seperti individu atau karakteristik tim individu, sikap, pendapat dan pengalaman. Data yang digunakan adalah jenis data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari orang yang bersangkutan sedangkan data sekunder (data pendukung) diperoleh secara tidak langsung atau diproses oleh orang lain. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data adalah survey, wawancara dan dokumen lainnya yang memberikan informasi tentang organisasi dan sistem yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesis, kami menyebarkan 150 kuesioner. Total jumlah karyawan adalah 150 orang. Total 150 kuesioner yang dibagikan. Jumlah yang kembali dari survei ini adalah 91 (60,66%). Namun 2 kuesioner yang kembali (1,33%) tidak memenuhi syarat untuk dianalisis. Oleh karena itu, jumlah total analisis untuk dimasukkan dalam penelitian

ini adalah 89 (59,33%). Ada 45 perempuan dan 44 laki-laki berkisar antara 20 sampai 60 tahun. Sebagian besar responden memiliki pengalaman antara 3-5 tahun.

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS mengenai Kepuasan kerja karyawan menggunakan MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), berikut hasil yang diperoleh.



Gambar 1. Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Dari sebaran di atas, kita dapat mengambil beberapa kesimpulan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi: (1) Sebagian besar poin tersebar; (2) Arah garis yang membentuk garis yang naik sedikit dari kiri ke kanan. Kita bisa memprediksi bahwa akan ada korelasi positif.

Menyatakan Hipotesis.

Ho: Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Ha: Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Tingkat signifikansi ditetapkan pada 0,05 ($\alpha = 0,05$)

Menetapkan kriteria untuk menolak Ho.

Ukuran sampel adalah 89. Dengan demikian nilai kritis untuk distribusi sampling akan didasarkan pada $n-2 = 89-2 = 87$ derajat kebebasan. Menggunakan distribusi t, nilai-nilai penting untuk 87 df akan di $\alpha = 0,05 \pm 1,98$.

Menghitung Uji Statistik

Correlations			
		IsTatmini	Orgutsel baglilik
IsTatmini	Pearson Correlation	1	.294**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	89	89
Orgutsel baglilik	Pearson Correlation	.294**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0.294 \sqrt{\frac{89-2}{1-0.294^2}}$$

$$t = 0.294 \sqrt{\frac{87}{0.914}}$$

$$t = 2.868$$

Karena nilai absolut dari statistik uji melebihi nilai kritis, hipotesis nol ditolak karena alternatif nondirectional Ha. Kesimpulannya adalah bahwa ada hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Membangun Interval Kepercayaan

$$CI_{95} = Z_r \pm 1.96 \left(\sqrt{\frac{1}{n-3}} \right)$$

$$CI_{95} = 0.304 \pm 1.96 \left(\sqrt{\frac{1}{89-3}} \right)$$

$$CI_{95} = 0.304 \pm 0.211$$

$$CI_{95} = (0.093, 0.515)$$

Setelah mentransformasikan nilai Zr ke nilai r, maka kita mendapatkan:

$$CI_{95} = (0.095, 0.475)$$

Menginterpretasikan Hasil

Kesimpulan untuk interval kepercayaan ini adalah bahwa secara psikologis dapat kita simpulkan bahwa kita 95 persen yakin bahwa interval 0,095-0,475 berisi ρ ; Artinya, kita 95% yakin bahwa korelasi bisa serendah 0.095 atau lebih tinggi 0.475. Ini adalah kesimpulan bahwa interval kepercayaan ini sebagai dasar untuk menafsirkan besarnya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam populasi. Perlu diperhatikan sekali lagi bahwa nol tidak terdapat dalam interval ini, dengan demikian secara konsisten dapat kita simpulkan bahwa faktanya Ho telah ditolak.

Tabel 1. Analisis Regresi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.294 ^a	.086	.076	9.31497	

a. Predictors: (Constant), IsTatmini

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.379	7.067		7.978	.000
	IsTatmini	.260	.091	.294	2.867	.005

a. Dependent Variable: Orgutsel baglilik

Dari tabel koefisien di atas, kita dapat memperoleh nilai a dan b yang akan digunakan dalam persamaan regresi sehingga untuk memprediksi kepuasan kerja. Nilai a adalah 0.260, sedangkan nilai b adalah 56.379. Dengan demikian, regresi atau prediksi persamaan sebagaimana berikut:

$$y' = 0.260(x) + 56.379. \text{ (Persamaan non standar)}$$

Persamaan standar dapat dihitung jika variabel independen dan dependen diubah ke nilai z dengan rata-rata 0 dan deviasi standar 1:

$$y = 0,294(x) \text{ (persamaan standar)}$$

Korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi 0,294 (r). Selain itu, 8 persen ($r^2 = 0.086$) dapat kita simpulkan bahwasanya kepuasan kerja terkait dengan komitmen organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasional karena semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula hal ini dapat dilihat dari korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi 0,294 (r). Selain itu, 8 persen ($r^2 = 0.086$) dapat kita simpulkan bahwasanya kepuasan kerja terkait dengan komitmen organisasi.

Implikasi utama penelitian ini secara teoritis sebagai dukungan empiris bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini mendukung pemikiran dari beberapa peneliti terdahulu, antara lain;

1. Pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hasil penelitian ini mendukung secara empiris penelitian yang dilakukan oleh Blau (1967) dan Organ (1998) dalam Morrison

(1997) yang menyatakan bahwa seorang karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi apabila mereka juga memperoleh yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja.

2. Penelitian ini juga mendukung dan memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Luthan (1995) dan Ganzach (1998) yang menyatakan bahwa apabila seorang karyawan merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya.

3. Penelitian tersebut telah mendukung dan memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh Mackenzie (1998) yang menyatakan bahwa apabila komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan kalau komitmen karyawan ini rendah maka kinerja karyawan juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar, hal ini juga diperkuat oleh Porter, Mowday dan Steer (1982) yang menyatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia untuk memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi bagi kebaikan organisasi sehingga komitmen telah memperkuat kinerja karyawan.

Saran

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasional yang mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu; komitmen afektif, komitmen continuan dan komitmen normatif. Berdasarkan *standardized regression weight* dapat diketahui bahwa indikator komitmen normatif (komitmen karyawan pada institusi) merupakan indikator dari komitmen yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai estimasi 0,85 artinya karyawan administrasi Hitay Holding menunjukkan kemauan yang besar untuk berusaha bagi institusi dalam meningkatkan kinerjanya, sedangkan indikator komitmen continuan merupakan indikator yang paling rendah mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai estimasi 0,72 artinya komitmen continuan (komitmen untuk terus menerus menjadi bagian organisasi) mempunyai pengaruh yang rendah terhadap kinerja sehingga disarankan kepada para pengambil kebijakan agar lebih meningkatkan rasa peduli dan rasa memiliki yang tinggi dari karyawan administrasinya dengan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi. Kebijakan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja yang mempunyai 5 (lima) dimensi yaitu; kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, terhadap pekerjaan, terhadap peluang promosi dan terhadap pendapatan/gaji. Berdasarkan *standardized regression weights* dapat diketahui bahwa indikator kepuasan terhadap atasan merupakan indikator dari kepuasan kerja yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai estimasi 0,86 artinya bahwa hubungan kerja yang selama ini terjalin antara karyawan administrasi dengan atasan menunjukkan hubungan kerjasama yang baik dalam mencapai kinerja

DAFTAR RUJUKAN

Champoux, J. E., (2006) *Organizational Behavior, Third Edition*, United States Of America: Thomson South Western

- Colquit, J. A., Lepine, J. A., Wesson, M. J., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*, Mc GrawHill Irwin, New York, USA
- Çekmecelioglu, H. G veAtlas S, Ş., (2007) *İşTatmini, Örgütsel Bağlılıkve Örgütsel Vatandaşlık Davranışınınİş Performansı ÜzerindekiEtkileri*, ÖneriDergisi, Türkiye
- Daft, Richard L., (2010) *Understanding the Theory and Design of Organizations*. South Western Cengage Learning, UK
- Dawis, R.V., D.J. Weiss, G. W. England ve L. H. Lofquist, (1967) *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XXII)*, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, word Adjusment Project.
- Deshpande, S. P., (1996) “The Impact Of Ethical Climate Types On Facets Of JobSatisfaction: An Empirical Investigation”, *Journal Of Business Ethics*, 15, s: 655-660.
- Dipboye, R. L., Smith, C. S., ve Howell, W. C., (1994) *Understanding An Industrial Integrated Organizational Approach*, Psychology Harcourt College Publishers, Orlando.
- Elçi, M. ve Alpan, L. (2009) *The Impact of Perceived Organizational Climate on Work Satisfaction*, *Journal of Business Ethics*, 84 , s: 297-311
- Ergeneli,Azize, (2006) *Örgütve İnsan*, HacettepeÜniversitesiYayınları, Ankara.
- Erdheim, J., Wang, M. veZickar, M., (2006). *Linking The Big Five Personality Constructs To Organizational Commitment, Personality And Individual Differences*, (41), s: 959-970
- Morrison, R., (2004) *Informal Relationships in The Workplace: Associations with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions*, New Zealand Journal of Psychology
- Robbins, Stephen P. ve Coulter, Mary, (2007) *Management*, Pearson Prentice Hall, New Jersey