

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI
CV.BARUTAMA SAMARINDA

DIDIK PRASETYO UTOMO

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, 75234. Indonesia

E-mail : didik_utomo12@yahoo.com

ABSTRACT

Didik Prasetyo Utomo 10.11.1001.3510.015, Effect Of Organizational Commitment Job Satisfaction CV. Barutama Samarinda

Thesis 2014.

The study aims to determine whether there is influence of job satisfaction on organizational commitment in the CV. Barutama Samarinda so there are 2 investigated the effect of which will be in penelitianini namely 1) job satisfaction 2) organizational commitment.

This study was done on employees CV. Samarinda Barutama the number of 85 persons subject to the specifications of male employees and women, average age 25-45 years with a wide educational background.

Analysis is done using SPSS (packade statistics for social scince) 13 for windows. The results of the analysis of test results product moment correlation with $R = 0.569$ and $p = 0.000$, then the results of the hypothesis stated that there was the influence of job satisfaction on organizational commitment of significant

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment

1.PENDAHULUAN

Saat ini persaingan di dunia bisnis sudah semakin meningkat bahkan berskala global, pengambil alihan perusahaan, kebangkrutan, pembelian saham besar-besaran, restrukturisasi serta beragam kejadian lain menyebabkan perusahaan atau organisasi melakukan perubahan terhadap kebijakan tradisional mengenai jaminan untuk bekerja, senioritas, kompensasi di dalam perusahaan

Karyawan menghendaki sistem yang tepat kebijakan promosi yang mereka anggap wajar tidak membingungkan sejalan dengan harapan para karyawan, karyawan juga menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bentuk penghargaan juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan memberikan penghargaan yang tinggi juga berfungsi untuk mengurangi ketidakselarasan dengan

meningkatkan konsistensi neraca individu di dalam organisasi di berikan beberapa bentuk penghargaan atau bayaran yang lebih besar di luar pekerjaanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat di peroleh gambaran bahwa kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti Komitmen Organisasi karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan wawancara awal yang di lakukan peneliti di temukan bahwa hampir setiap semester (6 bulan) terdapat karyawan yang keluar dan yang masuk, rata-rata alasan karyawan keluar karena kurangnya kepuasan mereka terhadap pekerjaanya, seperti kompensasi yang belum memuaskan, jenjang karier yang kurang jelas, serta penawaran pekerjaan ditempat lain yang lebih menarik.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Tipe kuantitatif menggunakan penelitian kausal yang bersifat sebab akibat, adanya variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Pengumpulan data menggunakan jenis penelitian skala psikologi komitmen dan skala psikologi kepuasan kerja

3.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 karyawan di Samarinda. *Berdasarkan jenis kelamin, didapat data bahwa rata-rata karyawan di CV.Barutama yang menjadi sampel adalah berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.*

Tabel 5. Distribusi responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	81	95,30%
Perempuan	4	4,70%
Total	85	100%

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat di ketahui karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin di CV.Barutama Samarinda yakni pada karyawan laki-laki berjumlah 81

karyawan dengan presentase 95,30 persen dan untuk karyawan perempuan berjumlah 4 karyawan dengan presentase 4,70 persen.

Tabel 6. Distribusi Subjek Penelitian Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25-29	30	35,30%
30-35	40	47,05%
40-45	15	17,64%
Total	85	100%

Dari tabel 9 diatas dapat diketahui karakteristik sampel berdasarkan usia karyawan di CV.Barutama Samarinda yang

berusia 25-29 tahun berjumlah 30 karyawan dengan persentase 35,30%, selanjutnya karyawan yang berusia 30-35 berjumlah 40

karyawan dengan persentase 47,05% dan karyawan yang berusia 40-45 tahun berjumlah 15 karyawan dengan persentase 17,04%.

Hasil Uji Deskriptif

Deskripsi data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada

karyawan CV.Barutama Samarinda. Rerata Empirik diperoleh dari respon subyek penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Rerata empiris penelitian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Rerata Empiris & Rerata Hipotetik

Variabel	Rerata Empiris	Rerata Hipotetik
Kepuasan kerja	103.19	35
Komitmen organisasi	102.91	62.5

Melalui tabel 7 dapat diketahui gambaran keadaan sebaran data subyek penelitian secara umum pada karyawan CV.Barutama Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kepuasan kerja yang telah di isi diperoleh rerata 103,19 dan

rerata hipotetik 15. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 8. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	>115	SangatTinggi	7	8,23%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	107-114	Tinggi	25	29,41%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	99-106	Sedang	38	44,70%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	90-98	Rendah	10	11,76%
$X \leq M - 1.5 SD$	<89	SangatRendah	5	5,88%
Total			85	100%

Berdasarkan kategori pada tabel 8, terdapat 7 karyawan dengan persentase 8,23 persen memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi, 25 karyawan dengan persentase 29,41 persen memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, 38 karyawan dengan persentase 44,70 persen memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, 10 karyawan dengan persentase 11,76 persen memiliki tingkat

kepuasan kerja rendah, dan 5 karyawan dengan persentase 5,88 persen memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah di CV.Barutama Samarinda, berdasarkan data diatas diperoleh persentase kepuasan kerja sedang 44,70 % yaitu pada 39 karyawan CV.Barutama Samarinda. Maka di simpulkan kepuasan kerja karyawan di CV.Barutama tergolong sedang dengan jumlah karyawan sebanyak 85 karyawan. mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi di CV.Barutama Samarinda. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisa dengan menggunakan jasa computer SPSS versi 13. Adapun hasil uji hipotesis tersebut terdapat pada tabel 12 di bawah ini:

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Teknik analisis yang digunakan adalah analisis analisis *correlation product moment* untuk

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Korelasi *Product Moment*

Variabel	r^2	p
Kepuasan kerja (X) Komitmen organisasi (Y)	0.569	0.000

Berdasarkan tabel 12. Menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil Uji Analisis *korelasi product moment* dengan $R = 0,569$ dan $p = 0.000$ maka hasil hipotesis dinyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik nilai $F = 47.988$ dengan $\text{sig} = 0.000$. Oleh dengan $p < 0.05$, berarti koefisien regresi signifikan, atau kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil uji deskriptif komitmen karyawan CV.Barutama Samarinda tergolong sedang ini terlihat dari nilai presentase 38.82 % dan kepuasan kerja dengan presentase 44.70%. Ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi selaras dengan kepuasan kerja

Dari hasil uji deskriptif komitmen karyawan CV.Barutama Samarinda tergolong sedang ini terlihat dari nilai presentase 38.82 % dan kepuasan kerja dengan presentase 44.70%. Ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi selaras dengan kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki jiwa komitmen yang tinggi akan lebih terlibat dalam organisasi. komitmen organisasi tidak hanya dalam bentuk formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi kesediaan untuk mengusahakan kepentingan organisasi demi

pencapaian tujuan. Salah satu bentuk paling relevan tentang sikap individu adalah cenderung mencari konsistensi, karyawan telah memenuhi kewajibannya sebagai pekerja organisasi harusnya memastikan hak dan kewajiban karyawan telah di terima dengan sesuai. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Ketidak selarasan antara hak dan kewajiban dari kedua belah pihak (pekerjaan yang diperkerjakan) akan menyebabkan sikap ketidakpuasan karyawan dimana salah satunya adalah terjadinya penurunan komitmen terhadap organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV.Barutama Samarinda. Dan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisa korelasi *product moment*. Penelitian ini telah di kenakan pada 85 karyawan CV.Barutama samarinda, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsure (anggota) populasi untuk di pilih menjadi sampel. Alat ukur yang di gunakan pada penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang masing-masing terdiri 40 aitem.

Hasil uji normalitas menunjukkan normal ($P > 0.05$) yaitu $P = 0.245$ untuk komitmen dan kepuasan kerja $p = 0.253$. Dan

hipotesis analisis menggunakan kolerasi *product moment* dengan angka (r) sebesar 0.569, p sebesar -0.000. dapat di simpulkan

bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang signifikan di CV. Barutama Samarinda

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arishanti. Klara Inanta.2007. *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan kerja Pada Karyawan*. Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma. Depok, Jawa Barat
- As'Ad, 2004. *Psikologi Industri, Liberty* : Yogyakarta, Cetakan : Pertama
- Anonaga.P. 2006. *Psikologi Kerja* : PT. Ashadimahasatya : Jakarta
- Darmawan, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* : PT. Temprina.
- Hermawan,O.D. 2012, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Oranizational Citizen Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur* Jurnal psikologi
- Laura. 2010. *Psikologi Umum*. : Salemba
- Luthans, fred 2006. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono dkk), EdisiBahasa Indonesia , Yogyakarta : Andi
- Robbins, S.P 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga
- Sunyoto.D,. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : PT. Buku seru
- Silalahi. Betty Yuliani.2008. *Kepemimpinan Transormasional, motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Depok, Jawa Barat
- Sopiah 2008. *Perilaku Organasional*, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R%D Bandung* : Alfabet
- Triana,N.E.D.2009 *Konflik Pekerjaan-keluarga dengan Kepuasan kerja : Metaanalisis*. Jurnal psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Surabaya
- Fitren.M.A. 2006. *Kepuasan Kerja di Tinjau dari Tipe Kepribadian dan Iklim Organisasi* Jurnal psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia
- Thoha, 2010. *Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasi* : Rajawali Press.
- ([http://potlarhr.com-people management](http://potlarhr.com-people-management))
- (<http://id.berita.yahoo.com/buruh-kaltim-minta-kenaikan-upah>)
- <http://www.portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia>

