

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL
(STUDI PADA PT. SINAR SOSRO YOGYAKARTA)**

Mersi

D. Koeshartono

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta, dan data penelitian ini berupa data primer yang bersumber dari kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta, dengan koefisien sebesar 0,676 atau 67,6% dan signifikan pada 0,000. Hasil lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil rata-rata tingkat kepuasan kerja adalah 3,65 atau berada pada interval 3,41-4,20 sehingga masuk dalam interval tinggi (puas) sedangkan hasil analisis tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta menunjukkan hasil 2,97 atau berada di interval 2,61-3,40 sehingga masuk dalam interval sedang (tidak tinggi dan tidak rendah).

Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda, diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja pada gaji, kepuasan kerja pada promosi, kepuasan kerja pada rekan kerja, dan kepuasan kerja pada atasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasional pun akan meningkat, sebaliknya bila kepuasan kerja karyawan turun, maka komitmen organisasional karyawan pun akan ikut menurun.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja (Job Satisfaction), Komitmen Organisasional (Organization Commitment)*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Handoko (2001: 193-194) mengemukakan “kepuasan kerja itu dapat terjadi, dapat dilihat dari

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.” Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2002: 199).

Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut menurut M. Wahyu Nugroho dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang (2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (Supervisi), dan hubungan rekan sekerja. Dengan diterimanya perlakuan-perlakuan tersebut oleh karyawan maka akan timbul perasaan puas yang pada gilirannya akan timbul sikap komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Pendapat para ahli mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menyatakan bahwa *”High job satisfaction contributes to organizational comitment...”* (Northercraft and Neale, 1993: 281). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Wahyu Nugroho (2009) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 61,1%, sehingga dari temuan ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen organisasi.

PT. Sinar Sosro adalah perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia, berdiri pada tahun 1974. Di mana pendiri generasi pertama adalah Bapak Sosrodjojo dan sejak tahun 1990, bisnis ini telah mulai dikelola oleh cucu Bapak Sosrodjojo atau dapat juga disebut dengan Generasi Ketiga.

Berdasarkan profil perusahaan diatas, penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada keterkaitan seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kepuasan kerja khususnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinar Sosro yang ada di Yogyakarta berhubungan dengan program kepuasan karyawan yang bermuara pada terciptanya komitmen organisasi pada diri tiap-tiap karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta?

2. Bagaimana tingkat komitmen organisasional karyawan yang bekerja di kantor penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional karyawan yang bekerja di Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan terhadap variabel komitmen organisasi.

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Ratnawati (2001) dan Yulianto (2001) adalah seperangkat perasaan karyawan tentang sikap menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu (Robbins, 2003).

Menurut Anoraga (1992 : 82) kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja. Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan pun akan semakin meningkat pula.

B. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Mutiara Pangabean 2004).

Menurut Allen dan Meyer (1990 : 6) komitmen organisasional dibedakan menjadi tiga komponen, yaitu :

1. Komponen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi karyawan, keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka ingin melakukan hal tersebut.

2. Komponen kontinuans (*continuance commitment*) menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.
3. Komponen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Kreitner and Kinicki (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiiaanya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

D. Kerangka Penelitian

Pada penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional akan dilihat melalui beberapa komponen. Untuk kepuasan kerja (Marihot Tua Efendi H. 2002: 290) meliputi: gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan sedangkan dalam kuesioner komitmen organisasional menurut Allen and Meyer (1997) meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Jadi kerangka pikir dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan terhadap komitmen organisasional di kantor penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta.

E. Hipotesis

H1: Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta tinggi.

H2: Tingkat komitmen organisasional karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta tinggi.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat: Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta

Waktu: Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November-Desember 2013

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian skripsi ini adalah 63 karyawan Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta. Sampel dari penelitian skripsi ini adalah sebagian dari keseluruhan jumlah populasi di Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus slovin dengan tingkat persentase kelonggaran sebesar 10%. Melalui perhitungan rumus *slovin* diatas didapatkan hasil sampel sebanyak 39 responden. Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebar dan dikumpulkan sama, yaitu sebanyak 60. Hal ini memenuhi syarat karena jumlah kuesioner yang dibagikan dan dikumpulkan melebihi 39. Penelitian skripsi ini

menggunakan metode sampel dengan teknik *Purposive Sampling* dimana teknik ini merupakan pemilihan subjek berdasarkan atas ciri-ciri atau sifat tertentu yang dicantumkan peneliti untuk mencapai tujuan tertentu (Jogiyanto, 2004/2005: 79). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro yang berada di Yogyakarta.

C. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini berupa data identitas responden dan tanggapan responden yang akan dijawab langsung oleh responden mengenai variabel-variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mana nantinya akan dibagikan kepada karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta sebagai responden dalam penelitian ini. Kuesioner penelitian ini akan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Bagian pertama merupakan pertanyaan-pertanyaan mengenai karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja.
2. Bagian kedua merupakan kuesioner mengenai kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Arvey, Segal & Abraham industrial Relations Center University of Minnesota dalam jurnalnya yang berjudul *Job Satisfaction : Environmental and Genetic Components*.
3. Bagian ketiga merupakan kuesioner mengenai komitmen organisasi di mana pertanyaan terdiri dari tiga komponen, yaitu pertanyaan tentang *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diambil dari Dunham dalam *organizational* oleh Allen & Meyer (1990 : 63).

D. Metode Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Skala likert (Sugiyono 2010: 132) ini berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden dihadapkan pada sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk mengisi atau menjawab pertanyaan tersebut dalam bentuk jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

E. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson, (Hadi, 1991:23).

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus koefisien Alpha Cronbach's (Hadi, 1991:56).

F. Metode Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Untuk mengidentifikasi dan menganalisis data karakteristik responden digunakan analisis persentase.

2. Analisis Mean Aritmatik

Dalam penelitian ini analisis mean aritmatik digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional (tinggi, sedang, maupun rendah).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja (gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta

Tabel 4.7

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta

No.	Keterangan	Mean	Std. Dev	Keterangan
1.	Gaji	3,67	0,67	Tinggi
2.	Promosi	3,62	0,61	Tinggi
3.	Rekan Kerja	3,74	0,83	Tinggi
4.	Atasan	3,59	0,85	Tinggi
5.	Kepuasan Kerja	3,65	0,63	Tinggi

Sumber: Pengolahan Data Primer (2013)

Hasil rata-rata kepuasan karyawan dari tabel 4.7 berada di interval 3,41 – 4,20, sehingga masuk dalam interval tinggi (puas).

B. Tingkat Komitmen Organisasional Karyawan Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta

Tabel 4.8

Tingkat Komitmen Organisasional PT. Sinar Sosro Yogyakarta

No.	Keterangan	Mean	Std. Dev	Keterangan
1.	Affective Commitment	2,97	0,79	Sedang
2.	Continuance Commitment	2,86	0,83	Sedang
3.	Normative Commitment	3,07	0,81	Sedang
4.	Komitmen Organisasional	2,97	0,69	Sedang

Sumber: Pengolahan Data Primer (2013)

Dari hasil analisis *mean aritmatik* didapatkan gambaran bahwa komitmen karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta berada di interval 2,61 – 3,40 sehingga masuk dalam interval sedang. Dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen “sedang” yang terjadi di PT. Sinar Sosro Yogyakarta dilihat dari komponen *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sinar Sosro Yogyakarta masih kurang berhasil dalam membangun komitmen terhadap karyawannya.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Sinar Sosro Yogyakarta

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Variabel	Beta	t hitung	Signifikansi	Keterangan
Gaji	0,237	2,202	0,032	Signifikan
Promosi	0,208	2,221	0,03	Signifikan
Rekan Kerja	0,261	2,166	0,035	Signifikan
Atasan	0,276	2,049	0,045	Signifikan
R Square = 0,698		F hitung = 31,824		
R = 0,254		Sig.F = 0,000		
Adjusted R Square = 0,676				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2013)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan uji statistik F dan uji statistik t.

a. Uji secara simultan (Uji F)

Dari nilai F hitung > F tabel ($31,824 > 4,01$) atau $\text{sig F} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja Pada Gaji (X1), Kepuasan Kerja Pada Promosi (X2), Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja Pada Atasan (X4), berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Dari hasil pengujian diputuskan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3, X4) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap perubahan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi.

b. Uji secara parsial (Uji t)

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pada perbandingan signifikansi t dan signifikansi p dari nilai t hitung menunjukkan bahwa:

- Variabel Kepuasan Kerja Pada Gaji (X1) nilai t hitung sebesar 2,202 dengan probabilitas sebesar 0,032. Karena t hitung > t tabel ($2,202 > 2,002$) atau $\text{sig t} < 5\%$ ($0,032 < 5\%$) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Gaji (X1) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Kepuasan Kerja Pada Promosi (X2) nilai t hitung sebesar 2,221 dengan probabilitas sebesar 0,030. Karena t hitung > t tabel ($2,221 > 2,002$) atau $\text{sig t} < 5\%$ ($0,030 < 5\%$) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Promosi (X2) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X3) nilai t hitung sebesar 2,166 dengan probabilitas sebesar 0,035. Karena t hitung > t tabel

(2,166 > 2,002) atau sig t < 5% (0,035 < 5%) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X3) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

- d. Variabel Kepuasan Kerja Pada Atasan (X4) nilai t hitung sebesar 2,049 dengan probabilitas sebesar 0,045. Karena t hitung > t tabel (2,049 > 2,002) atau sig t < 5% (0,045 < 5%) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Atasan (X4) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat bahwa signifikansi t untuk variabel independen (X1, X2, X3, X4) lebih kecil dari signifikansi (0,05) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis (Hi).

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Gaji (X1), Promosi (X2), Rekan Kerja (X3), dan Atasan (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini ternyata tidak semuanya mendukung hipotesis yang diajukan. Pertama, dari hasil analisis *mean aritmatik* diketahui bahwa semua dimensi tingkat kepuasan kerja adalah tinggi. Hasil rata-rata kepuasan kerja karyawan dari tabel 4.7 menunjukkan hasil 3,65 atau berada di interval 3,41-4,20 (halaman 33), sehingga masuk dalam interval tinggi (puas). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan sangat berpengaruh dengan baik. Hal ini dibuktikan dalam indikator kuesioner seperti: gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan, gaji yang cukup mengikat tanggung jawab karyawan, tunjangan yang diterima dari perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, gaji yang diterima tepat waktu, dan pemberian gaji yang sama rata sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Dalam hal promosi, perusahaan sering memberikan promosi kepada karyawan. Promosi diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik, pemberian promosi kepada karyawan sesuai dengan syarat-syarat yang layak untuk dipromosikan, karyawan yang dipromosikan dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan, dan pemberian promosi kepada karyawan yang berprestasi. Selain gaji dan promosi, rekan kerja juga merupakan salah satu indikator dalam kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja yang saling mendukung, dapat diajak bekerja sama dengan baik, dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan kerja terhadap atasan seperti, atasan yang selalu memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan, atasan yang tidak mengekang karyawan dalam pekerjaan, keadilan pemimpin atau atasan terhadap karyawan, hubungan atasan dengan karyawan yang sangat baik, dan mampu memberikan perhatian dan membimbing karyawannya dengan baik.

Kedua, dari hasil analisis *mean aritmatik* diketahui bahwa dimensi komitmen organisasional karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta adalah sedang

dengan kata lain tingkat komitmen organisasionalnya tidak tinggi dan juga tidak rendah. Hasil rata-rata komitmen organisasi karyawan dari tabel 4.8 menunjukkan hasil 2,97 atau berada di interval 2,61- 3,40 (halaman 33) sehingga masuk dalam interval sedang. Dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen “sedang” (tidak tinggi dan juga tidak rendah) yang terjadi di PT. Sinar Sosro Yogyakarta dilihat dari komponen *affective*, *continuance* dan *normative commitment*nya. Hal ini mungkin saja terjadi karena karyawan merasa lingkungan kerjanya kurang menyenangkan, pekerjaan monoton, para karyawan tidak mendapat banyak pengalaman baru, tidak ada keterikatan emosi antara karyawan dengan perusahaan, rekan kerja yang kurang kompak, atasan yang kurang perhatian terhadap bawahannya, dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan menjadi salah satu bagian dalam organisasi dirasa tidak cukup kuat, dengan demikian PT. Sinar Sosro Yogyakarta kurang berhasil dalam membangun komitmen terhadap karyawannya.

Ketiga, berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi PT. Sinar Sosro Yogyakarta baik itu secara simultan maupun secara parsial. Temuan hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian M. Wahyu Nugroho yang juga membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (tempat dan waktu penelitian berbeda) dan menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja pada gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Hasibuan (2002: 116), mengemukakan bahwa, kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya dan sebaliknya.

Faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaanya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya.

Kreitner and Kinicki (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaanya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya.

Karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini berarti bila suatu perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan, maka perlu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil analisis *mean aritmatik* menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta adalah tinggi sedangkan untuk hasil analisis *mean aritmatik* pada komitmen organisasional dinyatakan sedang. Hasil analisis regresi linear berganda baik itu secara simultan maupun parsial menyatakan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

B. Implikasi Manajerial

Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta perlu untuk memperbaiki tingkat komitmen karyawan baik itu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* karena belum memenuhi harapan manajerial perusahaan yang ingin memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi.

Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta dalam menjalankan strategi untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen sumber daya manusianya tidak perlu memperhatikan masalah mengenai perbedaan gender, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja, kecuali dalam memperhatikan kepuasan berdasarkan masa kerja karyawan.

Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen menyatakan bahwa Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta dapat mencoba untuk meningkatkan komitmen karyawannya dengan cara lebih memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

C. Saran

PT. Sinar Sosro Yogyakarta lebih memberikan arahan, bimbingan, dorongan sekaligus sebagai teman yang bersahabat serta tidak segan memberi penghargaan/*reward* bagi karyawan yang berprestasi, perusahaan harus lebih meningkatkan rasa kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi dari karyawan, melibatkan dalam setiap kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Gaji, pemberian honorarium dilaksanakan dengan seadil-adilnya sesuai dengan besarnya jasa maupun prestasi yang telah diberikan karyawan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, dan menjalin hubungan antar rekan sekerja yang harmonis.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyadari banyak terdapat kelemahan dan keterbatasan yang dimiliki penulis selama menyusun penelitian ini, salah satunya adalah keterbatasan dalam obyek penelitian yang hanya dilakukan di Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Yogyakarta. Hal ini tidak menggambarkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer, J.P., (1990), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization*, *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P., (1993), Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Angelia, Vica, (2006), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Foodcourt "X" Tunjungan Plaza Surabaya, *Skripsi*, Surabaya. (tidak dipublikasikan).
- Anoraga, Pandji, (1992), *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh., (1995), *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moh., (2003), *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Atmaja, Lukas S., (1997), *Manajemen Keuangan*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Dajan, Anto, (1991), *Pengantar metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.
- Hadi, Sutrisno, (1991), *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan Basica*, Edisi Pertama, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan I, Grasindo, Jakarta.
- Hasan, Iqbal M., (2002), *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto, (2004/2005), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan I, BPFE UGM, Yogyakarta.

- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi*, Dalam: Early Saundy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Lincoln, James R., (1989), “*Employee Work Attitudes And Management Practice in the USA and Japan*”: Evidence from a Large Comparative Survey, California, Management Review.
- Locke, E.A., (1976), *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Durincetti (Ed), *Handbook of Industrial and Organization Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Luthans, Fred, (1981), *Organizational Behavior*, 3th Edition, Mc-Graw-Hill Book Company, New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keempat, Bandung: Remaja Rosda, Karya. Mathis, Robert, L. and Jhon, H.J., (2001), *Human Resource Management*, Ninth Edition, Thomson Learning Asia, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., (1993), “*Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of Three Component Conceptualization*”, Journal of Applied Psychology.
- Mowday, R.T., Porter, L. W. & Steers, R.M., (1979), *The Measurement of Organizational Commitment*, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mutiara, S., Panggabean, M. E., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Northcraft, Gregory and Margareth A.N., (1993), *Organization Behavior, A Management Challenge*, Second Edition. The Dryeden Press Harcourth Brace College Publisher.
- Nugroho, Wahyu M., (2009), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak, Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Malang (tidak dipublikasikan).
- Porter, L.W., (1961), *Motivation and Work Behavior*, 5th Edition. *Self-Discrepancy Theory*, New York: Harcourt Brace and World.
- Ratnawati, I., (2002), *Reposisi Dan Perubahan Peran Fungsi MSDM: Suatu Upaya Mengatasi Lingkungan Yang Berubah*, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1 (IV) Februari:1-12.

- R. Aritonang R.L., (2007), *Riset Pemasaran:Teori dan Praktik*, Bogor: Ghalia.
- Robbins, S.P., (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (tittle asli: Essential of Organizational Behavior, 5th edition), Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2003), *Perilaku Organisas. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P., Judge, (2007), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Setyawan, Dwi A., (2008), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik di Karesidenan Surakarta dan Yogyakarta, *Skripsi*. (tidak dipublikasikan).
- Setyowati, Endah, (1997), Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Faktor yang Membentuk Komitmen Karyawan Pada Organisasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi kerja, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang. (tidak dipublikasikan)
- Simamora, Bilson (2004), *Riset Pemasaran Falsafah, Teori dan Aplikasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Steers, Richard. 1997, *Organizational Effectiveness, A Behavioral View. California: Good Year Publishing Company*, Terjemahan Magdalena Jamin. Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, Dr., (1999), *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, (2001), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono,(2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Umar, Husein, (1998), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein, (2001), *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley, Kenneth & Yulk, Gray, (1992), *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Edisi Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wexley, Yulk, (1997), Kepuasan Kerja, diakses dari (http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja) pada tanggal 19 Agustus 2013.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H., (1967), *Manual of The Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis, MN:Universitas of Minnesota Industrial Relations Center.

Yulianto, W., (2001), Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan, Komitmen Organisasional dan LMX pada Turnover Intention di Lingkungan Asuransi, *Skripsi* Program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. (tidak dipublikasikan).

