

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KELOMPOK TANI KUD NGUDI RAHAYU KALIMANTAN TENGAH

Nurul Fathonah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen/Universitas Ahmad Dahlan,
Indonesia

Email: nurulfathonahh05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi kelompok tani KUD Ngudi Rahayu Kalimantan Tengah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota kelompok Tani KUD Ngudi Rahayu Kalimantan Tengah sebanyak 80 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Teknik pengambilan *sample* adalah *Purposive Sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dengan bantuan program (SPSS) *16 for Windows*. Analisis data menghasilkan koefisien korelasi $r = 0,515$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi kelompok tani KUD Ngudi Rahayu Kalimantan Tengah. Hipotesis diterima. Penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 26,52% terhadap komitmen organisasi kelompok tani dan 73,47% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi

Abstract

The purpose of this research is to know the correlation between satisfaction work and commitment to organization "Kelompok Tani KUD Ngudi Rahayu" Kalimantan Tengah. The hypotheses of this research is the higher satisfaction work then the higher commitment to organization, on the contrary the lower satisfaction work then the lower commitment to organization. The subject of this research are 80 respondents of members "Kelompok Tani KUD Ngudi Rahayu" Kalimantan Tengah. The method of data collection use satisfaction work and commitment to organization. The researchers use purposive sampling to take sample. The analysis method of this research is correlation product moment with the help of SPSS. The result of data analysis is coefficient correlation $r = 0,515$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). According to the result, we can see that there is significantly positive correlation between satisfaction work and commitment to organization "Kelompok Tani KUD Ngudi Rahayu" Kalimantan Tengah. So, the hypotheses is accepted. This research

How to cite:

Nurul Fathonah (2022) Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Kelompok Tani Kud Ngudi Rahayu Kalimantan Tengah. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 7 (11)

E-ISSN:

2548-1398

Published by:

Ridwan Institute

shows that satisfaction work have effective influence 26,52% to the commitment to organization and the rest is influenced by other factors.

Keywords: *kepuasan kerja, komitmen organisasi*

Pendahuluan

Bekerja dibidang organisasi tidaklah mudah seperti yang dibayangkan banyak orang, orang lain mengira bahwa bekerja disebuah organisasi atau perusahaan memiliki penghasilan yang besar, memiliki kehidupan yang damai, dan serba berkecukupan. Tidak dapat dipungkiri bahwa suatu instansi atau organisasi yang belum lama berkembang juga memerlukan tekad yang kuat dan motivasi yang tinggi dalam mencapai sebuah visi misi yang telah dibuat. Kemajuan dan perkembangan dunia membawa perubahan dalam berbagai bidang kehidupan manusia salah satunya dibidang organisasi.

Dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut memberikan peluang besar bagi siapapun yang ingin mengembangkan bakatnya dalam sebuah bisnis organisasi. Sebuah organisasi memiliki tujuan yang sangat mendasar yaitu pencapaian kesejahteraan seluruh anggota, meningkatkan pelayanan dalam penyediaan barang dan jasa, menggalang kebersamaan dan persamaan serta persatuan, oleh karena itu sebuah organisasi harus memiliki komitmen yang kuat dalam mewujudkan tujuan dasar organisasi tersebut.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Yuwono, 2005) adalah kepercayaan dan penerimaan orang atas nilai dan tujuan organisasi, sehingga dapat membuat orang itu untuk betah dan tetap ingin bertahan di organisasi. Komitmen organisasi merupakan perasaan untuk lebih dari sekedar menjadi anggota organisasi, tetapi bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar mencapai tujuan organisasi, (Amstrong, 2005). Ketika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka efektivitas pelaksanaan tugas dan kepuasan kerja akan lebih optimal. Tak terkecuali di dalam organisasi KUD Ngudi Rahayu tidak mengalami penurunan hasil produksi TBS yang tidak sesuai dengan harga TBS yang didapatkan.

Kenyataannya menurut hasil wawancara dengan salah satu pengurus KUD Ngudi Rahayu Pada tanggal 25 Maret 2019 (S) menyatakan bahwa :

“Sistem kerja di instasi ini borongan, yang mana masing-masing karyawan diberi tugas menyelesaikan pekerjaannya, dan setiap bulan masing-masing anggota, dan pengurus KUD mendapat SHU (Surplus Hasil Usaha)”.

Namun, yang ditemui dilapangan tidak sesuai dengan harapan, KUD mengalami ketidak sesuaian hasil panen kelapa sawit yang melimpah dengan harga yang rendah. Inilah yang menyebabkan ekonomi petani dan kesejahteraan rakyat menurun serta perasaan loyalitas karyawan sesama kelompoknya tidak terjalin dengan baik, sehingga karyawan tidak merasa nyaman dan betah dalam melakukan hal – hal yang berhubungan dengan organisasi, peran tanggung jawab pekerja pun tidak berjalan dengan baik, sehingga KUD dituntut untuk mencari alternatif lain demi mewujudkan harapan tersebut.

“s” *“Ya jelas mba dengan keadaan perekonomian yang sekarang ini berpengaruh terhadap komitmen organisasi, harga sawit turu, hasilnya menurun, semangat kerjanya juga pasti menurun apalagi kebutuhan sehari-hari sandang pangan itu banyak, anggota karyawan mulai merasa tidak yaman dan lepas nilai-nilai organisasi”*.

Hal ini yang membuat efektivitas pelaksanaan serta komitmen organisasi perusahaan menurun. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Handoko (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan. Hal ini berarti kepuasan kerja akan bermuara pada komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Wirawan (2013) komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan pada organisasinya dan suatu proses yang berkelanjutan, dimana para karyawan turut berpartisipasi dalam menyatakan kepeduliannya terhadap keberadaan dan kesuksesan organisasi.

Steers (1985) menjelaskan ada tiga aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

a. Aspek Identifikasi

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Aspek Keterlibatan

Keterlibatan sesuai peran tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Misalnya melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

c. Aspek Loyalitas

Memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Komitmen organisasi sering diidentikkan dengan loyalitas kerja atau kesetiaan. Jika seorang karyawan mempunyai perasaan loyalitas yang erat

terhadap kelompoknya, maka anggota kelompok tersebut akan merasa betah, nyaman, senang melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan kelompok sehingga individu tetap ingin bertahan dengan kelompoknya.

Menurut Kusmaryani (2007) komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: karakteristik personal, harapan seseorang dan lingkungan kerja.

- a. Karakteristik Personal, yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.
- b. Harapan Seseorang, terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi.
- c. Lingkungan Kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan memengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010) antara lain:

- a. Aspek Psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Menurut Luthans (dalam Sugeng 2010) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terdiri dari lima faktor, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan yang dapat membuat karyawan menjalankan tugas dengan menyenangkan, kesempatan untuk mendengarkan, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Jumlah pemberian upah yang diterima dan perbandingan sudah pantas atau wajar dengan upah yang diberikan di organisasi atau perusahaan lainnya.

c. Kesempatan promosi

Berkaitan dengan kesempatan untuk naik pangkat atau jabatan.

d. Sistem supervisor

Kecakapan supervisor dalam menangani teknik dan hal yang berhubungan dengan memberikan dukungan karyawan dalam bekerja.

e. Rekan kerja

Memperbandingkan dengan rekan kerja dalam hal cakap secara teknik dan dalam memberikan dukungan sesama rekan kerja.

Dinamika Psikologis Hubungan antara kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perasaan untuk lebih dari sekedar menjadi anggota organisasi, tetapi bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar mencapai tujuan organisasi, (Amstrong, 2005). Menurut Stum (1998) faktor yang memengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah kepuasan kerja.

Handoko (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan. Semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi Kusmaryani (2007).

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dari seorang karyawan dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Breuer (2004) menyatakan bahwa karyawan yang menganggap dirinya dihargai oleh perusahaan mereka akan merasa puas, lebih setia terhadap perusahaan dan lebih kreatif. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan atau dapat dikatakan kepuasan kerja masing-masing karyawan berbeda. Sedangkan aspek loyalitas memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika seseorang karyawan mempunyai perasaan loyalitas yang erat terhadap kelompoknya, maka anggota kelompok akan merasa betah, nyaman senang

melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan kelompok sehingga individu tetap ingin bertahan dengan kelompoknya Steers (1985).

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat hipotesis, ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Kelompok Tani KUD Ngudi Rahayu Provinsi Kalimantan Tengah.

Metode Penelitian

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Kelompok Tani di KUD Ngudi Rahayu Kalimantan Tengah sebanyak 80 responden.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode tes. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan skala yaitu skala Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Perhitungan statistik dilakukan dengan cara komputasi melalui bantuan program *Statistical Package For Sosial Sciencess* (SPSS) 16 for Windows.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas variabel Komitmen Organisasi menunjukkan koefisien KS-Z = 0,634 dengan $p = 0,816$ ($p > 0,05$) dan variabel kepuasan kerja menunjukkan koefisien KS-Z = 0,694 dengan $p = 0,721$ ($p > 0,05$). Kesimpulan dari hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data komitmen organisasi dan kepuasan kerja terdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai $F = 29,519$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi bersifat linier atau mengikuti garis lurus.

Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r = 0,515$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi kelompok tani KUD Ngudi Rahayu, Kalimantan Tengah. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi kelompok tani KUD Ngudi Rahayu, Kalimantan Tengah. Berdasarkan hal tersebut hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Adapun koefisien determinan variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan hasil sebesar Koefisien determinan = $r^2 \times 100\% =$

26,52% yang artinya kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 26,52% terhadap komitmen organisasi dan 73,47% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Bedasarkan hasil penelitian, pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa terdapat 15% anggota berkategori rendah, terdapat 27,5% anggota berkategori sedang dan 46,25% anggota yang berkategori tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan 58,75 % anggota berkategori sedang, dan 36,25% anggota berkategori tinggi.

Hasil diatas menunjukkan bahwa kelompok tani KUD Ngudi Rahayu memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi dan kepuasan kerja dalam kategori sedang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi kelompok tani KUD Ngudi Rahayu Kalimantan Tengah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa “Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Kelompok Tani KUD Ngudi Rahayu Kalimantan Tengah” dengan korelasi sebesar 0,515 dan nilai $p=0,000$ ($p>0,5$). Hubungan positif ini memiliki arti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 26,52% terhadap komitmen organisasi pada kelompok tani dan 73,47% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

BIBLIOGRAFI

- Akbar, H. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal administrasi bisnis*. Vol. 38 (2).80-90
- Aamodt, Michael. (2007). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (5th edition). Pacific Grove, CA: Wadsworth Publishing.
- Agus Tulus, Moh. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Anwar Prabu Mangkunegara., 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Febrian Deni Prima, 2016. Pengaruh pelatihan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PETCO Pratama Semarang. E-jurnal Universitas Dian Nuswantoro.
- Damayanti G.T. 2010. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi. *Skripsi [in edita]*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ginanjari dan Riyanti. 2015. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lapangan Biro Konsultan. *Jurnal Ilmu Psikologi*. Vol.4, no.2, 125-139.
- Greenberg, J. Baron, R. A. 2000. *Organizational Behavior*. London : Prentice Hall.
- Hasibuan, H.M.S.P,2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Hamzah Nur, 2015. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat. E-jurnal STIE Pasaman Simpang Empat Pasaman barat.
- Indriyani, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta. *Skripsi [in edita]*. Surabaya: Psikologi Universitas Airlangga.
- Kurniasari, Devi, (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- M. A.Tulus. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Ronald J. Burke & Ghada El-Kot (2014) Human Resource Management Practices in Small- and Medium-Sized Enterprises in Egypt, *Journal of Transnational Management*,19:3,211-226.

Stringer, R, (2007). *Leadership And Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect* Uppet Sandle River.Njpretice Hall.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).

Copyright holder:

Nurul Fathonah (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

