

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN TRANSMART STAR SQUARE MANADO

Sajid Arganto

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : sajidarganto@gmail.com

Deetje J Solang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : deetjesolang@unima.ac.id

Stive B. Sengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : stivebecher@unima.ac.id

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan Transmart Star Square Manado. Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dengan sampel 47 karyawan dengan metode total sampling. Pengumpulan data dengan teknik penyebarkan kuesioner dan angket. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena variabel kepuasan kerja (x) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (y) dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.04 lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) serta t hitung $\geq t$ tabel yaitu $4.172 \geq 2.014$. Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berarah positif yang berarti ketika variabel kepuasan kerja tinggi maka variabel komitmen organisasi karyawan Transmart Star Square Manado juga akan meningkat.*

Kata Kunci : *gratitude, stres kerja, karyawan*

Abstract: *The purpose of this study is to know how influence job satisfaction and organizational commitment of Transmart Star Square Manado employees are. Quantitative research with simple regression analysis with a sample of 47 employees with a total sampling method.). Data collection with questionnaire and questionnaire dissemination techniques. Based on the test results, it can be concluded that H1 was accepted because the job satisfaction variable (x) had a significant influence on organizational commitment (y) judging from the significance value of 0.04 smaller than 0.05 ($p < 0.05$) and t counted $\geq t$ table, which is $4,172 \geq 2,014$. the regression coefficient value of the job satisfaction and organizational commitment variables is positively directed which means that when the job satisfaction variable is high, the organizational commitment variable of Transmart Star Square Manado employees will also increase.*

Keyword : *gratitude, work stress, employess.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasional merupakan faktor yang penting dalam perusahaan karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan dan turnover yang rendah (Klinsontorn, 2005). Karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk keluar menjadi dasar untuk mendorong produktivitas karyawan yang tinggi dalam bekerja. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap individu dalam berhubungan ditempat organisasi mereka.

Komitmen organisasional dibagi dalam 3 faktor : keyakinan yang kuat dan kesepakatan dari tujuan dari nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi (Mathieu & Zajac, 1990; Mowday et al., 1979).

komitmen organisasional yang baik dengan absenteeism (tidak masuk kerja) dan turnover (penarikan diri dari organisasi) memiliki hubungan yang negative (Robbins, 2009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mowday, Steers dan Potter (Avolio et al., 2004) menyatakan bahwa individu yang berkomitmen terhadap organisasi dimana ia bekerja lebih baik daripada individu yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya

Salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, Menurut (Handoko, 2010) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan dimana karyawan melihat pekerjaan yang mereka kerjakan bias dalam keadaan bahagia dan tidak bahagia.

Kepuasan kerja
didefinisikan

sebagai perasaan senang atau tidak senang (favourable or infavourable) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya (Davis dan Newstrom) atau sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya.

Maryadi (2012) dimana tenaga kerja yang puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga memacu kinerjanya dan otomatis disiplin kinerjanya juga baik. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung akan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, sebaliknya jika merasa tidak puas, maka karyawan tersebut kemungkinan tidak akan bertahan dalam perusahaan, bahkan memilih untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan sebelumnya peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sehingga peneliti memilih judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Transmart Star Square di Manado”.

METODE

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang

digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis. Hasil penelitian kuantitatif cenderung digeneralisasikan dan pengolahannya dengan metode statistika. Bentuk penelitian ini dipilih peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan transmart star square Manado. Pendekatan pada penelitian ini menganalisis data angket kemudian dianalisis menggunakan rumus liner sederhana.

Dilihat diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig.* adalah 0,013 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang linear antara variabel kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasi (Y).

Tabel 2.

Coefficients

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model	Unstandardized coefficients B	Standardized coefficients Beta	t	Sig
Constant	37.526		4.172	.000
Gratitude	.418	.397	2.900	.004

(Lampiran 11)

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable X dan Y mempunyai hubungan yang linear atau tidak linear. Linear ditentukan jika nilai signifikan linearity kurang dari 0,05 dan jika nilai signifikan deviation from linearty lebih dari Sig. 0,05 maka data berstatus linear. Adapun hasil dari uji linearitas dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 didapatkan hasil berikut :

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana di peroleh persamaan regresi $Y = 37.526 + 0.418 X$. Hasil ini memberi arti apabila terjadi peningkatan pada variabel *Gratitude* maka dengan sendirinya *Stress Kerja* akan meningkat. Artinya setiap kenaikan satu skor *Gratitude* akan menyebabkan peningkatan *Stress Kerja* sebesar 0.418 pada konstanta 37.526

Tabel 1 Hasil Uji Linearitas

<i>deviation from linearity</i>	
Sig	0.013

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat diperoleh nilai *Deviation From*

Dengan demikian dapat dikatakan pengaruh *kepuasan kerja* terhadap *komitmen kerja* berarah negatif, Artinya semakin rendah tingkat *Kepuasan*

Kerja maka semakin tinggi pula *Komitmen Organisasi*).

Persamaan regresi $Y = 37.526 + 0.418 X$, ini signifikan atau tidak, akan di uji dengan menggunakan F_{hitung} pada taraf signifikansi 0,04. Dilihat dari F_{hitung} di peroleh sebesar 8.411 lebih besar dari nilai ($Propbabilitas$ kesalahan), 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Seberapa besar pengaruh dapat diambil dari R Square 0.157 yang artinya pengaruh *Gratitude* terhadap *Stress Kerja* sebesar 16% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti oleh peneliti. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan/penambahan pada variable *Komitmen Organisasi*. Dari hasil yang didapatkan maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dengan ini dapat dikatakan bahwa *Kepuasan Kerja* berpengaruh terhadap *Komitmen Organisasi* dalam taraf kuat, dimana semakin tinggi *Kepuasan Kerja* (X) maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap *Komitmen Organisasi* (Y) dan sebaliknya jika semakin rendah *Kepuasan kerja* (X) maka semakin rendah pula pengaruhnya terhadap *Komitmen Organisasi* (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima karena variabel *kepuasan kerja* (x) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *komitmen organisasi* (y) dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.04 lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) serta $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4.172 \geq 2.014$. nilai koefisien regresi dari variabel *kepuasan kerja* dan *komitmen organisasi* berarah positif yang berarti ketika variabel *kepuasan kerja* tinggi maka variabel *komitmen organisasi* karyawan Transmart Star Square Manado juga akan meningkat.

Sebagai hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini, Bagi peneliti yang akan datang kiranya dapat lebih mengembangkan variabel agar tidak terbatas pada variabel terkait agar hasil penelitian lebih luas cakupannya.

2. Bagi karyawan, Transmart Star Square Manado kiranya dapat lebih membangun perilaku Komitmen Organisasi serta perilaku positif lain yang mendukung perusahaan dalam rangka tercapainya tujuan bersama serta membangun hubungan yang baik dengan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian serupa atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk dapat lebih mengembangkan tentang kelemahan dalam penelitian ini, seperti mengembangkan skala kuesioner penelitian dalam sampel penelitian yang lebih luas.

Of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(1):21-41.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968.
- Handoko, J. P. S. (2010). Pengendalian kebisingan pada fasilitas pendidikan studi kasus gedung sekolah pascasarjana UGM Yogyakarta. *Jurnal Sains & Teknologi Lingkungan*, 2(1), 32-42.
- Robbins SP, Judge TA. 2013. *Organizational Behavior*, hal. 78- Pearson Education Inc, New Jersey.
- , H. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City

