

## Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan

Diny Atrizka<sup>1</sup>, Emily Andriki<sup>2</sup>, Melisa<sup>3</sup>, Natasya<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Department of Psychology, University Prima Indonesia, Indonesia

Email : <sup>1</sup>diny.dinyrizk@gmail.com, <sup>2</sup>emilyandikio7@gmail.com, <sup>3</sup>limciaero3@gmail.com, <sup>4</sup>natasyatjawi88@gmail.com

---

### Article Info

#### Article history:

Received 8 November, 2021

Revised 12 November, 2021

Accepted 29 November, 2021

---

#### Keywords:

Job Satisfaction;

Organizational Commitment;

Industrial Workers;

Oil Palm

---

### ABSTRACT

*Employees as the only resources equipped with knowledge, creativity, and logic, make employees had a major role in running a company and managing the organization in ordered to achieve its goals. Unfortunately, many employees had low organizational commitment. This could result in various losses to the company such as lack of motivation, absent and high turnover rates. There were several factors that could affect organizational commitment, one of which was by increasing employee job satisfaction. To attest the correlation between the two variables, this study relied on data obtained from 102 employees of PT. Leomas Anugerah Bersaudara with quantitative methodology. This study was determined to prove the relationship and how big the impact of job satisfaction in influencing organizational commitment. The data acquired from the scale, then tested using the Pearson Product Moment correlation accompanied by assistance from IBM SPSS Statistics 23 as an accommodation for hypothesis testing where the results prove that there was a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment.*

---

### ABSTRAK

Karyawan sebagai sumber daya satu-satunya yang memiliki pengetahuan, kreativitas, dan logika, menjadikan karyawan sebagai sumber daya yang memiliki peran utama dalam menjalankan suatu perusahaan serta mengelola organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan-tujuannya. Sayangnya, di masa ini jika dihitung secara kuantitas maka karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah masih banyak. Hal ini dapat mengakibatkan berbagai kerugian terhadap perusahaan seperti kurangnya motivasi kerja, sering absen serta tingkat turnover yang tinggi. Salah satu faktor yang dapat memberi pengaruh atau *influence* terhadap tingkat komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk membuktikan sendiri korelasi antara kedua variabel tersebut, penelitian ini mengandalkan data yang didapatkan dari 102 karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara dengan metodologi kuantitatif. Penelitian ini bertekad untuk mengetahui hubungan dan sebesar apakah dampak dari kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Data yang didapatkan dari skala, kemudian dites dengan memanfaatkan korelasi *Pearson Product Moment* yang dibarengi dengan bantuan dari *IBM SPSS Statistics 23* sebagai akomodasi pengujian hipotesis dimana hasil membuktikan terdapat korelasi yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

---

### Kata kunci

Kepuasan Kerja;

Komitmen Organisasi;

Pekerja Industri;

Kelapa Sawit

## PENDAHULUAN

Pada zaman yang semakin berkembang, semakin banyak juga perusahaan yang didirikan. Baik dalam bidang jasa, industri, maupun dagang. Di dalam perusahaan, manusia sebagai SDM memegang peranan penting karena merupakan tenaga kerja yang memberikan sumbangan tenaga maupun pikiran-pikirannya kepada perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian, tanpa tenaga kerja atau karyawan maka usaha dari perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya tidak akan membuahkan hasil apa-apa.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sekumpulan individu yang melakukan pekerjaan serta memiliki fungsi sebagai aset yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung jumlahnya yang mempatkan diri dalam suatu organisasi atau perusahaan, serta merupakan sumber daya yang mampu menggerakkan dan menjalankan suatu organisasi (Nawawi, 2014). Sumber daya yang memiliki keunikan tersendiri dimana merupakan sumber daya satu-satunya yang memiliki emosi, kemauan, keahlian, pengetahuan, motivasi, kemampuan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) disebut sumber daya manusia (SDM) (Sutrisno, 2014).

(Hasibuan, 2003) menyebutkan sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan berpikir dan juga kekuatan fisik seseorang yang terpadu dalam satu kesatuan. Tingkah laku dan karakteristik yang dimiliki seseorang ditetapkan oleh faktor genetik dan juga lingkungan, sedangkan kinerja seseorang didukung oleh keinginan untuk mendapatkan kepuasan. Sumber daya manusia atau *human resources* merupakan unsur utama dalam berbagai kegiatan dalam masyarakat. Bahkan dengan perangkat atau perlengkapan yang cukup

kompleks dan handal sekalipun, tanpa disertai peran aktif SDM, semuanya sia-sia saja. Kemampuan berpikir merupakan kecerdasan intelektual yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan keterampilan atau kecakapan dapat diperoleh dari upaya belajar serta dapat juga melalui pelatihan. Kecerdasan intelektual manusia dapat diketahui dengan melakukan pengukuran pada tingkat *Emotional Quality* (EQ) dan *Intellegence Quotient* (IQ).

Dengan demikian, dapat dilihat pentingnya peran karyawan (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai berdasarkan tinggi rendahnya kualitas komitmen tenaga kerja (SDM) atas organisasi, semakin tingginya kualitas *organizational commitment* maka akan membawa dampak yang signifikan terhadap kelangsungan perusahaan.

Komitmen organisasi mengacu pada situasi dimana pekerja memilih untuk berpihak pada suatu perusahaan serta mendukung tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan memelihara keanggotaan dan ketelibatannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2007). Dinyatakan oleh (Allen & Meyer, 1990), bahwasanya *organizational commitment* sebagai suatu *state of psychology* yang mengarah pada relasi karyawan dengan organisasinya atau keterikatan yang dapat berdampak pada keputusan karyawan apakah akan memilih untuk menetap dan bertahan dalam organisasinya atau memilih untuk mencari peluang yang lebih baik diluar dari organisasinya sekarang, yang dapat diidentifikasi ke dalam tiga unsur yaitu *normative commitment*, *affective commitment* dan *continuous commitment*.

Sayangnya, di masa ini jika dihitung secara kuantitas maka karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah masih banyak. Hal ini bukan hanya akan berpengaruh

pada kelangsungan hidup perusahaan, tetapi juga membawa kerugian bagi karyawan tersebut karena harus beradaptasi lagi di organisasi baru.

Rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap suatu organisasi dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan organisasi dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Tingkat komitmen organisasi karyawan yang rendah dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti kerja lambat, pemogokan kerja, pindah kerja (*turn over*), meningkatnya tingkat absensi, dan sebagainya.

(Locke, 1969) menyebut kepuasan kerja adalah situasi dimana terdapat perasaan senang ataupun emosi yang positif seseorang terhadap pekerjaan ataupun pengalaman kerjanya. Sedangkan dikatakan oleh (Robbins, 2003) ketika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan menunjukkan sikap yang baik dalam artian memiliki reaksi yang positif terhadap pekerjaannya, dan berlaku pula sebaliknya ketika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dalam artian tidak puas, maka ia akan menunjukkan reaksi yang negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Leomas Anugerah Bersaudara yang bekerja di bidang kelapa sawit, dapat dilihat bahwa adanya upaya perusahaan untuk menjaga kenyamanan karyawan, dengan memberikan perlengkapan *safety* yang layak pakai dan jika rusak akan segera diganti. Selain itu perusahaan juga sering memberikan penghargaan bagi karyawan yang berhasil menaikkan omset produksi. Perusahaan juga menanggung BPJS Kesehatan setiap karyawan. Sayangnya, dalam ketersediaan peralatan kerja masih kurang. Seringkali ketika *shaft screw* patah,

karyawan harus menghabiskan waktu yang cukup lama untuk mengeluarkan bearing yang masih tersangkut dengan *shaft screw* yang patah, sebelum menggantikannya dengan *shaft screw* yang baru. Hal ini sebenarnya akan sangat dipermudah jika perusahaan menyediakan mesin *hydraulic press*. Karena hal tersebut karyawan seringkali protes, tetapi pekerjaan tetap terselesaikan dengan baik.

Dari hal ini, maka peneliti terdorong untuk memverifikasi sendiri korelasi antara kepuasan kerja karyawan atas komitmen organisasi serta seberapa berpengaruhnya *job satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi).

Adapun maksud dari studi ini adalah untuk menelaah korelasi yang ada diantara variabel independen yaitu kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu komitmen organisasi karyawan. Adapun faedah yang didapat adalah sebagai masukan untuk organisasi atau perusahaan dalam mengusahakan sumber daya manusia atau tenaga kerja dengan baik.

Penelitian ini dijalankan dengan hipotesis awal, “Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di PT. Leomas Anugerah Bersaudara yang beralamatkan di jalan Dusun I Negara No. 126. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Januari 2021 sampai dengan Maret 2021.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini dipercayakan kepada 102 karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana keseluruhan karyawannya disertakan sebagai responden.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengandalkan kuesioner yang dirancang sedemikian rupa sesuai ketentuan skala *Likert*, dimana skala *Likert* menggunakan beberapa pernyataan untuk menilai tingkah laku individu dengan memberikan respon pada salah satu dari 4 pilihan yang ada yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju, STS (Sangat Tidak Setuju), (Janti, 2014). Untuk skala pengukuran kepuasan kerja disusun menggunakan teori (Robbins & Judge, 2009) dengan dimensi promosi, gaji, atasan, rekan kerja dan pekerjaan yang mencakup 20 butir pernyataan *favorable* dan 20 butir pernyataan *unfavorable*. Sedangkan skala pengukuran komitmen organisasi disusun berdasarkan teori Allen dan Meyer (1990) yang menyatakan bahwa terdapat tiga unsur yang menyusun komitmen organisasi yaitu *normative commitment*, *affective commitment* dan *continuous commitment* yang mencakup 18 butir pernyataan *unfavorable* dan 18 butir pernyataan *favorable*.

### Teknik Analisis Data

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* diandalkan sebagai metode analisis data pada penelitian ini yang disertai bantuan dari aplikasi IBM SPSS 23 for Windows. Metode ini digunakan untuk membuktikan korelasi diantara variabel *job satisfaction* dan *organizational commitment*. Pengujian yang diandalkan yaitu uji asumsi klasik untuk menguji normalitas dan linieritas, hipotesis, serta seberapa berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui pengujian koefisien determinasi.

### Prosedur Penelitian

Pada tanggal 07 Desember 2020 sampai dengan tanggal 19 Desember 2020 dilakukan *try out* skala kepuasan kerja dan komitmen organisasi di PT. Langgeng Aman Selamanya dengan membagikan kuesioner kepada 70 responden. Dari hasil *try out* ini terdapat 3 butir pernyataan yang gugur pada skala komitmen organisasi, serta 6 butir pernyataan yang gugur dari skala kepuasan kerja. Sehingga tersisa 33 butir pernyataan pada skala komitmen organisasi yaitu 16 butir pernyataan *unfavorable* dan 17 butir pernyataan *favorable*, sedangkan pada skala kepuasan kerja tersisa 34 butir pernyataan yaitu 16 butir pernyataan *unfavorable* dan 20 butir pernyataan *favorable*.

Setelah itu, pada tanggal 17 Februari 2021 sampai dengan tanggal 27 Februari 2021 dilaksanakan penelitian di PT. Leomas Anugerah Bersaudara dengan membagikan kuesioner kepada 102 responden. Hasil penelitian kemudian di *skoring* dan di data untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas

Uji ini diandalkan untuk mencari tahu apakah data memiliki sifat menyebar yang normal atau tidak. Pengujian yang diterima adalah pengujian dengan sebaran yang bersifat normal.

Uji *One Kolmogorov Smirnov* diandalkan untuk menguji normalitas data dengan menggunakan kriteria pengujian dimana jika nilai signifikansi yang didapat  $>0,05$ , maka data diakui memiliki sifat distribusi yang normal.

Didapatkan koefisien KS-Z (*test statistic*) = 0,615 dengan nilai signifikansi sebesar 0,844 pada pengujian terhadap variabel kepuasan kerja dan koefisien KS-Z (*test statistic*) = 0,837 dengan nilai signifikansi sebesar 0,485 pada pengujian terhadap variabel komitmen organisasi, dimana keduanya memperoleh nilai

signifikansi  $> 0,05$ . Hal ini mengarahkan pada kesimpulan bahwa distribusi data yang didapat dari penelitian ini memiliki sifat yang normal.

### Uji Linearitas

Dalam melakukan analisis korelasi atau regresi linear, uji ini diandalkan sebagai keharusan. Syarat penentu dalam pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah jika kedua variabel yang diuji yaitu variabel independen dan variabel dependennya memperoleh nilai signifikansi (*sig. deviation from linearity*)  $> 0,05$ , dengan demikian korelasi diantara kedua variabel baru dapat dinyatakan linear.

Dari pengujian terhadap kedua variabel ini didapatkan nilai signifikansi (*sig. deviation from linearity*)  $< 0,05$  yaitu dengan senilai  $0,000$  sehingga konklusi dari hasil

pengujian ini ditetapkan bahwa kedua variabel yang diuji memiliki hubungan yang linear.

### Uji Hipotesis

Setelah pengujian dari asumsi diterima, dimana uji normalitas membuktikan data berdistribusi normal dan uji linearitas membuktikan adanya hubungan yang linear, kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis pada kedua variabel untuk membuktikan terdapat atau tidaknya hubungan atau korelasi diantara kedua variabel tersebut. Penelitian ini mengajukan hipotesis yang berisi "Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara."

Teknik *Pearson Correlation* diandalkan untuk menganalisis hipotesis dengan membuktikan ada atau tidaknya korelasi atau hubungan diantara kedua variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Kepuasan Kerja	12,194	0,615	0,844	$p > 0,05$	Normal
Komitmen Organisasi	11,170	0,837	0,485	$p > 0,05$	Normal

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	27,305	0,000	Linear

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Pearson Correlation)

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)
Korelasi	0,471	0,000

Tabel 4. Model Summary Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471a	.222	.214	9.903

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

### Sumbangan Efektif

Jika dilihat dari tabel 4 maka dapat kita lihat koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) yang diperoleh senilai 0,222. Dengan demikian, menunjukkan bahwa daya dari variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam memberikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) senilai 22,2%. Selebihnya 77,8% lagi dipengaruhi oleh unsur lain yang tidak diteliti.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang sudah dilampirkan di atas diketahui bahwa dari 102 responden karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara, diperoleh hasil analisis bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang positif diantara kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) dengan koefisien *product moment correlation* senilai 0,471 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut, artinya hipotesis yang diajukan diterima. Karena memiliki hubungan yang positif hal ini berarti semakin meningkatnya kepuasan kerja individu maka semakin meningkat pula komitmen organisasi yang dimilikinya serta berlaku sebaliknya.

Pernyataan ini diteguhkan oleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Khoirunnisa, 2018) kepada polisi wanita dimana didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja akan mengarah kepadakualitas, tingkat produktivitas serta komitmen organisasi yang tinggi. Artinya semakin seorang individu merasa puas dengan hasil kerjanya, maka karyawan tersebut akan semakin berkomitmen pula dengan apa yang dikerjakannya, serta akan lebih termotivasi untuk aktif dalam organisasi, dan memaksimalkan usaha untuk

melakukan pekerjaannya sebaik mungkin agar dapat menguntungkan serta mengembangkan organisasi.

Hasil penelitian ini juga disokong oleh kesimpulan dari penelitian (Cantari et al., 2016) terhadap guru-guru dimana dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan salah satu dari banyaknya elemen yang dapat memberi pengaruh atau *influence* terhadap tingkat komitmen organisasi seseorang. Dengan melakukan peninjauan pada elemen-elemen seperti kepuasan terhadap supervise (atasan), teman kerja, pendapatan, serta kerjaan membuktikan elemen tersebut mampu memberikan dampak terhadap komitmen organisasi guru-guru di sekolah. Sehingga konklusi yang hasil yang didapat adalah apabila seorang guru memiliki kualitas kepuasan kerja yang tinggi, maka cenderung dibarengi dengan stabilitas tingkat komitmen organisasi yang ditinjau dari elemen kesatuan tujuan, loyalitas, kontribusi serta tanggungjawab yang relatif stabil bahkan akan meningkat lagi.

Selain itu, dari penelitian yang dilakukan oleh (Hedayat et al., 2018), kepada dosen tamu dimana terdiri dari 50 pria dan 10 wanita dengan rentang usia 29-43 tahun, didapati hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,694 dan didapatkan koefisien determinasi senilai 0,422, hal ini menunjukkan bahwa 42,2% perubahan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Adapun hasil penelitian dari (Donald et al., 2016) terhadap anggota staf akademik di lembaga pendidikan terpilih menunjukkan “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif serta komitmen *continuance*.” Dengan didapatkan nilai  $r = 0.556$  pada hubungan antara kepuasan kerja dengan *affective commitment*, nilai  $r = 0.512$  pada hubungan antara kepuasan kerja dengan

*continuance commitment*, dan nilai  $r = -0.052$  pada hubungan antara kepuasan kerja dengan *normative commitment*. Akan tetapi, hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen *normative* tidak konsisten dengan literatur yang ada. Namun, alasan atas kurangnya konsistensi ini bisa disebabkan oleh berbagai keterbatasan. Hasil penelitian ini juga membuktikan adanya perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja staf akademik pria dengan wanita. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasi karyawan jika ditinjau dari segi umur.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020) terhadap 100 pekerja PT. Halliburton di Balikpapan yang merupakan salah satu perusahaan besar pada industri minyak, diuji hubungan antara kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan teknik analisis regresi model penuh dan analisis regresi model bertahap dan di dapatkan hasil akhir penelitian dimana terbukti secara statistik bahwasanya ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan didapatkan  $R^2 = 0,213$ , yang berarti sebanyak 21,3% efektivitas kepuasan kerja dan pengembangan karir dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

(Newstrom, 2011), mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki *organization commitment* yang tinggi cenderung memiliki catatan kehadiran yang baik, tingkat *turnover* yang rendah serta menunjukkan keinginan untuk setia terhadap perusahaannya dan salah satu cara untuk membentuk komitmen organisasi pada karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut, dengan

demikian masalah seperti sering absen atau keterlambatan karyawan juga dapat diatasi.

Dengan demikian, terbukti adanya korelasi yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berdasarkan hasil penelitian ini. Penelitian ini juga membuktikan bahwa karyawan yang mendapatkan gaji yang cukup, promosi dalam pekerjaan, rekan kerja yang baik, atasan yang tegas, serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi, dan hal ini menimbulkan rasa nyaman serta kekeluargaan dalam lingkungan kerja, sehingga menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi baik *continuance commitment*, *affective commitment*, maupun *normative commitment*.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Leomas Anugerah Bersaudara, diketahui rata-rata karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara memiliki kepuasan kerja yang tinggi, namun ada juga karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah dimana mereka merasa kurang puas terutama pada karyawan yang mengoperasikan *shaft screw* karena kurangnya mesin *hydraulic press*, akibatnya pekerjaan mereka menjadi lebih lama selesainya. Namun, walaupun adanya kesulitan karena kekurangan alat tetapi secara keseluruhan, karyawan pada PT. Leomas Anugerah diperlakukan dengan baik sehingga mereka memilih tetap bekerja pada PT. Leomas Anugerah Bersaudara walaupun tetap berharap tersedianya mesin *hydraulic press*.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dari perhitungan yang sudah dipaparkan, peneliti menarik kesimpulan dari hasil uji korelasi *Pearson Product* dimana koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,471 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Oleh karena itu,

variabel dependen dan variabel independen yang diuji dinyatakan memiliki korelasi yang positif. Dari hasil tersebut, maka hipotesis diterima yaitu “Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara”. Maka dari itu, semakin meningkat tingkat kepuasan kerja individu maka semakin meningkat pula komitmen organisasi yang dimilikinya begitu pula sebaliknya semakin menurun tingkat kepuasan kerja maka akan semakin menurun pula komitmen organisasi yang dimiliki individu tersebut. Selain dari itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa efek dari kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 22,2%. Selebihnya lagi, yaitu sebesar 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SARAN

### Bagi peneliti selanjutnya

Diimbau kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dilanjutkan untuk mengetahui unsur-unsur lain apa saja yang turut mempengaruhi komitmen organisasi selain yang telah diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dikarenakan dikerjakan di tengah pandemi sehingga peneliti tidak diijinkan untuk berkunjung langsung ke tempat pengumpulan data. Karena alasan ini pengumpulan data hanya sebatas melalui pengisian kuesioner dan tidak disertai observasi langsung.

### Bagi perusahaan

Diharapkan kepada PT. Leomas Anugerah Bersaudara agar dapat memberikan kepuasan bagi karyawannya yang bekerja sehingga dengan begitu karyawan dapat tetap berkomitmen untuk

memberikan yang terbaik bagi perusahaan seperti dengan menyediakan mesin *hydraulic press* untuk mempercepat pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Cantari, A. A., Fuad, N., & Santoso, H. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru di sekolah dasar negeri se-kecamatan duren sawit. *Jurnal Universitas Negeri Jakarta*, 3(1), 22–30.
- Donald, M. F., Lucia, M. E., & Victor, N. M. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational commitment among academic staff members in a selected higher education institution. *WEI International Academic Conference Proceedings*, 12(15), 38–47.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hedayat, A., Sogolitappeh, F. N., Shakeri, R., Abasifard, M., & Khaledian, M. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81, 30–38. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.81.30>
- Janti, S. (2014). Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada industri garmen. *Jurnal Prosing Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, 156–160.
- Locke, E. A. (1969). *What job satisfaction. organizational behaviour and human*

- performance. 4, 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Newstrom, J. W. (2011). *Human behavior at work: organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS (3rd ed.)*. Ponorogo: Wade Group.
- Ramadhani, N. A., & Khoirunnisa, R. N. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 1–6.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior (13th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Santoso, S. (2014). *Statistik multivariat edisi revisi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. *Psikoborneo*, 8(2), 265–274.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (14th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.