

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus: Karyawan Perusahaan Konstruksi di Baki - Sukoharjo)

Maria Puspita Sari^{*1}, Mathilda Sri Lestari², Suprpto³

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Universitas Veteran Bangun Nusantara,
Jalan Letjend Sujono Humardani No. 1, Jombor, Sukoharjo
e-mail: ^{*1}puspitamaria20@gmail.com, ²mathilda3015@gmail.com,
³suprptodd@yahoo.co.id

(artikel diterima: 01-11-2020, artikel disetujui: 19-08-2021)

Abstrak

Karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia merupakan modal penting yang harus mendapat perhatian tinggi oleh perusahaan, tak terkecuali perusahaan konstruksi. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan sektor konstruksi, kegiatan konstruksi dilakukan secara merata di berbagai daerah di Indonesia, salah satunya di kawasan kabupaten Sukoharjo. Karyawan akan cenderung meninggalkan organisasi apabila merasa tidak puas dengan iklim kerja dan karakteristik pekerjaannya. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi dengan mengambil studi kasus pada perusahaan konstruksi di wilayah kecamatan Baki, Sukoharjo. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan perusahaan konstruksi. Metode pengolahan data yang digunakan ialah regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : *kepuasan kerja, komitmen organisasi, karyawan konstruksi, regresi linier*

Abstract

Company employees as human resources are important capital that must receive high attention by companies, including construction companies. Along with the rapid growth of the construction sector, construction activities are carried out evenly in various regions in Indonesia, one of which is in the Sukoharjo district. Employees will tend to leave the organization if they are not satisfied with the work climate and job characteristics. Employees will have a high organizational commitment when they are satisfied with their work, supervision, salary, promotion and co-workers. This study aims to identify the effect of employee job satisfaction on organizational commitment by taking a case study on a construction company in the Baki sub-district, Sukoharjo. Data was collected by distributing questionnaires to 30 construction company employees. The data processing method used was linear regression. The results showed that there was a positive and significant relationship between job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, construction employees, linear regression*

1. PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat kontribusi sektor konstruksi menduduki peringkat keempat setelah kontribusi dari sektor industri, perdagangan, dan pertanian. Upaya pemerataan pembangunan juga dilakukan pemerintah dimana hasilnya menunjukkan perkembangan yang positif. Program mega proyek prioritas nasional sebagai wujud pembangunan infrastruktur merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan daya saing bangsa.

Kegiatan konstruksi telah dilakukan secara merata di berbagai daerah di Indonesia, salah satunya di kawasan Kabupaten Sukoharjo. Proyek-proyek konstruksi yang terus mengalami perkembangan ini menyerap banyak tenaga kerja. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan tumpuan bagi perusahaan dalam usaha mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Karena itu, seiring dengan pesatnya laju pertumbuhan sektor konstruksi di Indonesia, sumber daya manusia (SDM) harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan konstruksi. Karyawan yang merasakan iklim organisasi yang positif di tempat kerja akan merasa nyaman dalam bekerja, sedangkan iklim organisasi yang negatif akan mengakibatkan penurunan gairah kerja. Hal tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan jumlah karyawan yang mangkir dalam bekerja, menurunkan produktivitas kerja sehingga kualitas kehidupan kerja yang baik tidak dapat tercapai sempurna (Idrus, 2006).

Terkait dengan hal tersebut, maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam mengelola SDM di perusahaan konstruksi. Kepuasan kerja membuat karyawan merasa ingin tetap berada di perusahaan konstruksi untuk turut berjuang dalam visi misi perusahaan. Komitmen organisasi membuat karyawan setia terhadap perusahaannya sehingga sangat kecil peluang untuk mengundurkan diri dari posisinya saat ini. Perusahaan konstruksi sebagai usaha di bidang jasa harus mampu menjamin kepuasan pelanggan.

Kawasan Baki, Sukoharjo sebagai batas wilayah antara Surakarta dan Sukoharjo saat ini menjadi kawasan perumahan yang berkembang pesat. Penyedia jasa perumahan bekerja sama dengan perusahaan konstruksi untuk memenuhi permintaan perumahan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan maka SDM karyawan konstruksi harus terus ditingkatkan. Permasalahan yang terjadi disebabkan karena karyawan yang tidak bisa berkomitmen penuh memberikan kepuasan pelanggan. Fokus utama sudah tidak lagi pada konsumen, tetapi mengejar target atau profit. Kualitas yang diberikan kepada pelanggan tidak maksimal karena kurang memperhatikan keluhan konsumen. Dengan tercapainya target angka penjualan maka rasa ketidakpuasan terhadap gaji tergantikan oleh tercapainya bonus karena mampu melebihi target.

Berdasarkan uraian tersebut maka diperlukan upaya untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan konstruksi di Sukoharjo dengan

menerapkan teori dan konsep yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Seseorang akan membawa serta perangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja ketika bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja (Umar, 2010). Menurut Judge et al. (2001), kepuasan kerja harus terus dipertahankan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Rivai (2004) mengungkapkan bahwa sesuai dengan *Job Descriptive Index* (JDI), kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, penyelia dan hubungan dengan rekan kerja.

Robbins & Judge (2008) mendeskripsikan bahwa karyawan akan tetap setia kepada organisasi apabila merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya. Sopiah (2008) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Huang & Hsiao (2007) menyatakan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja (Harrison & Hubbard, 1998).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok manusia, komunitas, atau subjek lainnya yang diteliti dan memiliki karakteristik tertentu atau kumpulan yang lengkap dari suatu elemen atau unsur yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena nilai karakteristiknya berlainan. Sedangkan sampel ialah sebagian subjek yang diteliti yang diambil dari populasi atau bagian dari populasi yang dapat mewakili obyek yang akan diselidiki (David & Djamaris, 2018). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan perusahaan konstruksi di Sukoharjo. Hair et al. (1998) menyatakan jumlah sampel minimal untuk menggunakan teknik analisis regresi adalah 15 sampai 20 kali dari jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua variabel sehingga jumlah sampel yang diperlukan ialah 30 orang. Responden telah berpengalaman dalam bidang konstruksi minimal satu tahun.

2.2 Instrumen Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data – data numerikal (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Reseach*) yang akan menguji hubungan kausal antara variabel independen yaitu kepuasan kerja, variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak

memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari peneliti (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan data dalam penelitian ini yakni menggunakan metode angket yang diberikan kepada para responden. Metode angket digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja. Angket kepuasan kerja digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Skala jawaban ialah berupa Likert yang berisi lima tipe pilihan jawaban yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju), dan SS (sangat setuju).

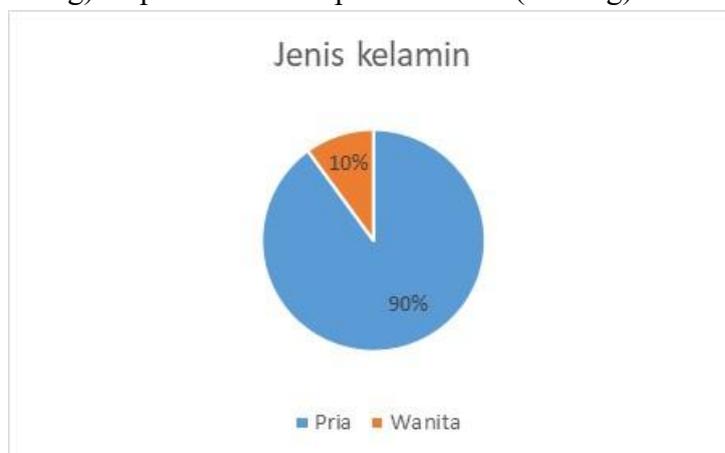
2.3 Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linear sederhana. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel dependennya adalah komitmen organisasi. Regresi merupakan bentuk fungsi tertentu antara variabel dependen y dan variabel independen x yang dinyatakan sebagai suatu fungsi $y = f(x)$ (Kurniawan & Yuniarto, 2016). *Software* yang digunakan adalah program SPSS 23.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik data responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin ditampilkan pada Gambar 1. Gambar 1 menunjukkan bahwa 90% (27 orang) responden adalah pria dan 10% (3 orang) adalah wanita.



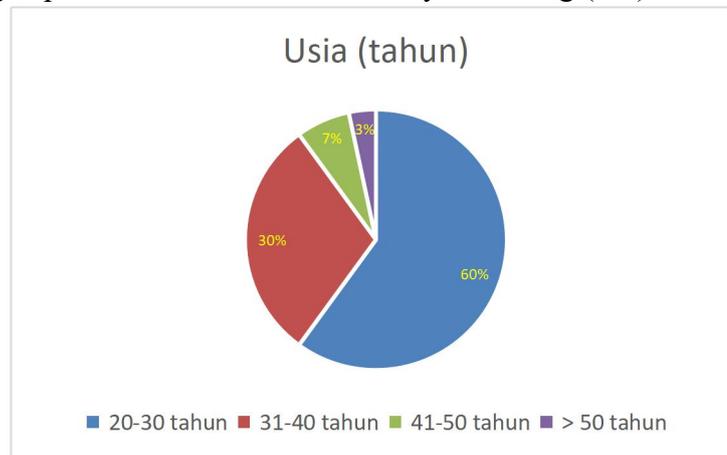
Gambar 1. Jenis kelamin responden

3.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

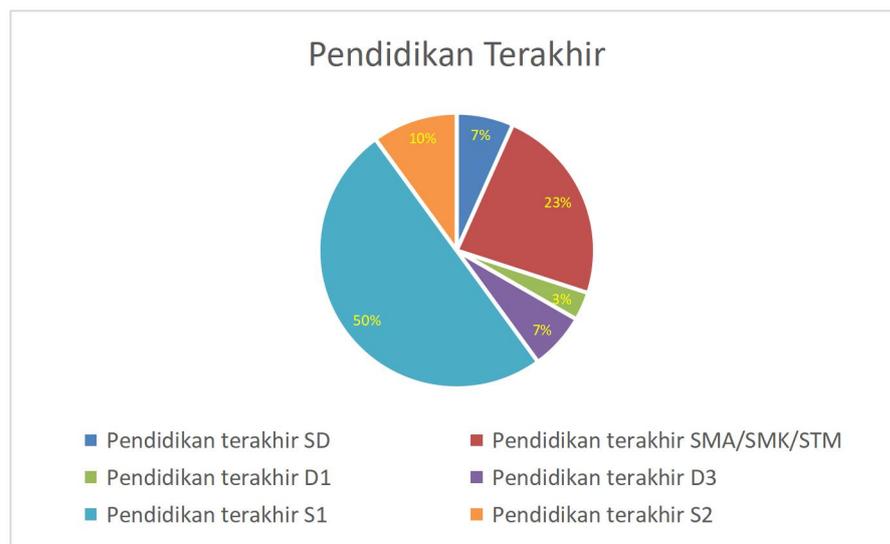
Karakteristik data responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berdasarkan sebaran usianya terlihat pada Gambar 2. Usia responden dominan berada di rentang usia 20-30 tahun atau sekitar 60% (18 orang) dari total sampel. Sedangkan untuk responden dengan persentase terkecil sebesar 3% (1 orang) berada pada rentang usia di atas 50 tahun.

3.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik data pendidikan terakhir responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini tampak pada Gambar 3. Pendidikan terakhir responden paling banyak ialah lulusan S1 sebanyak 15 orang (50%). Responden yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir D1 sebanyak 1 orang (3%).



Gambar 2. Usia responden



Gambar 3. Pendidikan terakhir responden

3.4 Uji hipotesis regresi linear sederhana

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini ialah:

H_0 = Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (x) terhadap Komitmen Organisasi (y).

H_a = Ada pengaruh Kepuasan Kerja (x) terhadap Komitmen Organisasi (y).

Output hasil uji dengan menggunakan *software* SPSS (Tabel 1) menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan konstruksi di kecamatan Baki, Sukoharjo.

Tabel 1. Output SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.641	.422		1.518	.140
	Job Satisfaction	.724	.110	.779	6.584	.000

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ini lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti “Ada pengaruh Kepuasan Kerja (x) terhadap Komitmen Organisasi (y)”. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berpengaruh positif signifikan dapat diartikan bahwa jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada perusahaan maka akan dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi atau perusahaan.

Uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai $\alpha/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan atau (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$. Nilai t hitung adalah sebesar 6,548 lebih besar dari t tabel yaitu 2,048, sehingga disimpulkan bahwa Tolak H_0 , yang berarti bahwa “Ada pengaruh Kepuasan Kerja (x) terhadap Komitmen Organisasi (y)”. Berdasarkan hasil output pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien regresi Constant sebesar 0,641 sedangkan koefisien regresi *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) sebesar 0,724 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai:

$$\hat{y} = 0,641 + 0,724x$$

Persamaan regresi tersebut diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,641 artinya jika Kepuasan Kerja (x) nilainya adalah 0, maka Komitmen Organisasi (y) adalah positif yaitu 0,641
2. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (x) sebesar 0,724. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja (x) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Komitmen Organisasi (y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,724. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara Kepuasan Kerja (x) dengan Komitmen Organisasi (y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Penelitian ini mendukung pernyataan Handoko (2001) dan Mathis & Jackson (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga relevan dengan Hsiao & Chen (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada beberapa perusahaan di Taiwan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga sesuai dengan Penelitian

Oyewobi et al. (2012) pada sektor publik di Nigeria yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan layanan kepada konsumen ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik bagi pelanggan maka karyawan harus memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pengelola dan stakeholder proyek konstruksi dalam membuat berbagai kebijakan yang erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Veteran Bangun Nusantara yang telah mendanai penelitian ini dalam Program Penelitian Kompetitif Bidang Ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- David, W., & Djamaris, A.R., 2018, *Metode Statistik Untuk Ilmu dan Teknologi Pangan*, Jakarta: Universitas Bakrie Press.
- Hair, J., Black, W.C., Thatam, R. ., & Anderson, R., 1998, *Multivariate Data Analysis*, New York: Prentice Hall.
- Handoko, H.T., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Press.
- Harrison, J. K. & Hubbard, R., 1998, Antecedents to organizational commitment among mexican employees of a U.S. firm in Mexico, *Journal of Social Psychology*, 138(5), 609–623. <https://doi.org/10.1080/00224549809600416>
- Hasibuan, M. S., 2009, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE Press.
- Hsiao, J.M. & Chen, Y.C., 2012, Antecedents and Consequences of Job Satisfaction: a Case of Automobile Component Manufacturer in Taiwan, *International Journal of Organizational Innovation*, 5(2), 164–178. https://www.ijoi-online.org/attachments/article/32/FINAL_ISSUE_VOL_5_NUM_2_FALL_2012.pdf
- Huang, T. C. & Hsiao, W. J., 2007, The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment, *Social Behavior and Personality*, 35(9), 1265–1276. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.9.1265>

-
- Idrus, M., 2006, Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, *Jurnal Psikologi Undip*, 3(1), 94-106–106. <https://doi.org/10.14710/jpu.3.1.94>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K., 2001, The Job Satisfaction- Job Performance relationship: A Qualitative & Quantitative Review, *Psychological Bulletin*, 127(3),376–407. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2921082>
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B., 2016, *Analisis regresi dan penerapannya dengan R*, Jakarta: PT. Karisma Putra Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H., 2011, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Oyewobi, L. O., Suleiman, B. & Muhammad-Jamil, A., 2012, Job Satisfaction and Job Commitment: A Study of Quantity Surveyors in Nigerian Public Service, *International Journal of Business and Management*, 7(5), 179–192. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n5p179>
- Rivai, V., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah., 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, H., 2010, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.