

Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

PSIKOLOGIA

p-ISSN: 185-0327

e-ISSN: 2549-2136

www.jurnal.usu.ac.id/psikologia

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

*EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION
TOWARD EMPLOYEE COMMITMENT*

Dhea Raisa Darus*, Zulkarnain dan Ferry Novliadi

Psikologia: Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi
Tahun 2016, Vol. 11, No. 3, hal.123-128

Artikel ini dapat diakses dan diunduh pada:

www.jurnal.usu.ac.id/psikologia

Dipublikasikan oleh:



**Fakultas Psikologi
Universitas Sumatera Utara**

Jl. Dr. Mansyur No. 7 Medan. Telp/fax: 061-8220122

Email: psikologia@usu.ac.id

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

Dhea Raisa Darus, Zulkarnain dan Ferry Novliadi

Universitas Sumatera Utara

ABSTRAK

Komitmen karyawan sering dilihat mempunyai korelasi pada dua komponen yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi. Karyawan yang merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya baik itu kepuasan kerja dan motivasi kerja maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan komitmen yang ada di dalam dirinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dampak dari kepuasan kerja dan motivasi kerja di PT Lotte *Shopping Wholesale* Indonesia Medan. Penelitian ini melibatkan 120 karyawan di kantor PT Lotte *Shopping Wholesale* Indonesia Medan. Data dikumpulkan menggunakan skala dari kepuasan kerja, skala dari motivasi kerja dan skala dari komitmen karyawan. Analisa data menggunakan analisa regresi berganda dengan program computer. Koefisien determinasi dari kepuasan kerja dan motivasi organisasi berkontribusi sebesar 28,2% pada komitmen karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi predictor komitmen karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan melalui peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kata-kata kunci: komitmen karyawan, kepuasan kerja dan, motivasi kerja

EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE COMMITMENT

ABSTRACTS

Employee commitment is often seen to correlate the two components that have an influence on job satisfaction and motivation. Employees who felt he had fulfilled all the requirements and wishes both job satisfaction and motivation to work automatically with a full awareness of the increasing commitment within him. The purpose of this study was to prove the impact of job satisfaction and motivation in PT Lotte *Shopping Wholesale* Indonesia Medan. The study involved 120 employees in the office of PT Lotte *Shopping Wholesale* Indonesia Medan. Data were collected using a scale of job satisfaction, motivation and scale of the scale of employee commitment. Data analyzed using multiple regression analysis with the computer program. The coefficient of determination of job satisfaction and motivation of the organization contributed 28.2% to the commitment of employees. These results indicate that job satisfaction and motivation become a predictor of employee commitment. The implication of this research is expected that companies can increase employee commitment through an increase in the factors that affect job satisfaction and motivation.

Keywords: employee commitment, work motivation, job satisfaction

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai perencana, pemikir dan pengendali

aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat (Wibowo, 2010). Melihat pentingnya

karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing, maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk unjuk rasa, tingkat keluar masuk yang tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan dan tidak peduli terhadap lingkungan (Anastasia, 2013).

PT *Lotte Shopping Wholesale* Indonesia Medan sebagai perusahaan *Wholesale* yang terus berkembang, mempunyai tujuan jangka panjang yang akan menjadi perusahaan *Retail* nomor satu se-Asia, dan untuk itu haruslah didukung dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Disisi lain perusahaan harus menjalankan fungsi mereka secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sama, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit untuk ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal (Euis, 2008).

Dalam upaya menciptakan komitmen organisasi yang baik dari karyawan pada PT *Lotte Shopping Wholesale* Indonesia Medan masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan organisasi. Dimana dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian personalia yaitu terdapat beberapa fenomena yang ditemui di perusahaan tersebut terkait dengan rendahnya motivasi karyawan antara lain bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi oleh pimpinan, kurangnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, sebagian karyawan dalam bekerja masih menggunakan cara-cara kerja lama dan tidak adanya keinginan karyawan untuk melakukan sistem kerja yang baru.

Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seseorang karyawan yang termotivasi akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen karyawan (Mathew and Jones, 2001).

Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Luthans (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *Job Descriptive Indeks* (JDI) yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan diterimanya perlakuan-perlakuan tersebut oleh karyawan maka akan timbul perasaan puas

pada gilirannya akan timbul komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya sebagaimana dikemukakan juga oleh Mathis dan Jackson (2001), yaitu komitmen karyawan 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.

Agar semua tujuan organisasi terpenuhi tentunya perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan. Motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan. Intensitas motif seseorang atau karyawan tentunya sangat ditentukan oleh kebutuhan atau keinginan itu sendiri. Di dalam organisasi memerlukan pengetahuan dan informasi yang baik berkenaan dengan kekuatan motivasi dan karyawan. Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Winda, 2014).

Pentingnya upaya motivasi karena hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, agar mereka mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dalam menjalankan sebuah komitmen tersebut merupakan sebuah kondisi psikologis yang

mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan (Susilo, 2007).

Komitmen Karyawan

Komitmen merupakan salah satu sikap dalam organisasi. Luthans (2005), menjelaskan bahwa variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja

Robin & Judge (2009) mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan

interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, dan memenuhi standar kinerja. Menurut Luthans (2005), ada lima aspek yang diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan sebagai respon afektif, yaitu :pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Motivasi Kerja. Menurut Kreitner dan Kinichi (1996), motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009), motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah, intensitas dan kegigihan.

Motivasi adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*) dan ketekunan (*persistence*) perilaku. (McShane & Glinow, 2010).

METODE

Partisipan

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lotte Shopping Wholesale Indonesia Medan yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yaitu proses pemilihan sampel secara keseluruhan dari total populasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 83 orang dan jenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang.

Alat ukur

Data penelitian diperoleh melalui teknik skala yang terdiri dari 3 skala yaitu skala komitmen karyawan yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen karyawan yaitu identifikasi, keterlibatan kerja dan loyalitas. Yang kedua adalah skala kepuasan kerja yang disusun menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. Yang ketiga adalah skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yaitu arah perilaku, intensitas dan ketekunan.

Prosedur

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *product moment*.

HASIL

Hasil uji coba skala komitmen karyawan dari 18 aitem terdapat 11 aitem yang gugur dengan koefisien 0,341 sampai dengan 0,633. Skala kepuasan kerja menunjukkan dari 30 aitem terdapat 9 aitem yang gugur dengan rincian 1 aitem gugur pada aspek pekerjaan itu sendiri dengan koefisien 0,354 sampai 0,497 , 2 aitem gugur pada aspek gaji dengan koefisien 0,318 sampai 0,398 , 3 aitem gugur pada aspek kesempatan promosi dengan koefisien 0,480 sampai 0,536, tidak ada aitem yang gugur pada aspek supervisi dengan koefisien 0,313 sampai 0,561, 2 aitem yang gugur pada aspek rekan kerja dengan koefisien 0,365 sampai 0,575.

Hasil uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	SD	KS	P	Ket
Kepuasan kerja	76.04	10.08	0,96	0,05	Normal
Motivasi kerja	56.34	6.72	1,29	0,08	Normal
Komitmen karyawan	26.69	3.21	0,84	0,07	Normal

Hasil uji asumsi linearitas dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa linearitas antara variabel komitmen karyawan dan kepuasan kerja terjadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 42,401 dengan signifikansi pada *Linearity* = 0,00 (nilai $p < 0,05$). Selanjutnya variabel Komitmen Karyawan dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa nilai F sebesar 10,971 dengan signifikansi pada *Linearity* = 0,001 (nilai $p < 0,05$). Dengan demikian asumsi linearitas komitmen karyawan dan motivasi kerja terpenuhi.

DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap variable kepuasan kerja dengan komitmen karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R square*) kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan diperoleh nilai sebesar 0,270 yang berarti bahwa variable komitmen karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 27% dan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini dapat

diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adey & Bahari (2010), yang menunjukkan hasil kajian hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Hasil kajian menunjukkan kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen karyawan.

Selanjutnya berdasarkan pengujian terhadap variable motivasi kerja dengan komitmen karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R square*) motivasi kerja terhadap komitmen karyawan diperoleh nilai sebesar 0,090 yang berarti bahwa variable komitmen karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 9% dan sisanya sebesar 91% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan komitmen karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tania & Sutanto (2013) dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Pertama, adanya motivasi kerja pada karyawan akan membuat karyawan tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat menimbulkan komitmen karyawan. Hasil penelitian berikutnya, berdasarkan pengujian terhadap variable kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menjadi predictor bagi komitmen karyawan di Lotte *Shopping* Wholesale Indonesia Medan dengan sumabangan efektif sebesar kerja sebesar 27% dan

sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

REFERENSI

- Adey, N.H & Bahari, F. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 62-82.
- Colquitt, L & Wesson. (2009). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hil.
- Fred, Luthans. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1996). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathiew, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-188.R
- Robbins, Stephens P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo
- Soliha, Euis.(2008). Analisis industri ritel diindonesia. *Kompas*, p. 34
- Sonia. (2010). *Organizational commitment and job satisfaction: A study of employees in the information technology industry in Bangalore, India*. Disertasi. Christ University.
- Tania, Anastasia. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *AGORA* 1 (3), 1-9
- Wardhani, W. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening,2 , 8-9.