

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN KONTRAK DI PT. SUMBER CIPTA MULITNIAGA ACEH

Rizky Arifah Zahara¹, Husnul Khatimah²

^{1,2,3} Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

⁴ Mahasiswa Prodi S1 Psikologi Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

*Corresponding Author: rizkyarifah@uui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra *Engineering*. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Subyek penelitian sebanyak 40 pegawai bagian *skill* pada PT. Wasa Mitra *Engineering* Jepara. Teknik pengambilan sample ini menggunakan *purposive sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Uji hipotesis berdasar analisis korelasi *product moment*. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik *spearman rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai bagian *skill* PT. Wasa Mitra *Engineering* Jepara. Hasil tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi - 0,548 p = 0,000 (p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki pegawai bagian *skill* PT. Wasa Mitra *Engineering* Jepara, begitupun sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pegawai Bagian Skill

Abstract

This research aims to empirically test the relationship between job satisfaction and organizational commitment at PT. Wasa Mitra Engineering. The research method uses quantitative methods. The research subjects were 40 employees in the skills department at PT. Wasa Mitra Engineering Jepara. This sampling technique uses purposive sampling. This research data was collected using a job satisfaction scale and an organizational commitment scale. Hypothesis testing based on product moment correlation analysis. Data analysis was carried out using the Spearman rho technique. The results of the research show that there is no significant relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees in the skills department of PT. Wasa Mitra Engineering Jepara. These results are shown by the correlation coefficient figure - 0.548 p = 0.000 (p < 0.01). This shows that the higher the organizational commitment, the lower the job satisfaction of the PT skills department employees. Wasa Mitra Engineering Jepara, and vice versa. This shows that the hypothesis in this research is rejected.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Skills Department Employees

PENDAHALUAN

Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) merupakan penghasil listrik berbahan bakar batu bara berguna untuk memanaskan air, uap air yang bertekanan tinggi dipergunakan untuk

memutar turbin dan disalurkan ke generator. Generator mengubah energi putar menjadi energi listrik, listrik yang dihasilkan dari generator tersebut disalurkan ke gardu induk atau istilah lain sistem dari sistem penyaluran transmisi tenaga listrik melalui *Transformator*. PLTU Tanjung Jati B merupakan proyek yang berlokasi di Jepara Jawa Tengah, saat ini sedang dalam Penambahan *Unit 5&6* berkapasitas 1000 *Megawatt* (MW), tentu harus mendatangkan *kontraktor* yang dapat melakukan tahap *Prakonstruksi, Konstruksi* dan *Operasi*.

Kontraktor merupakan badan hukum atau perorangan yang dikembangkan oleh perusahaan bertujuan untuk ikut berkontribusi dalam pelaksanaan pembangunan di PLTU tersebut. Kontraktor menyewakan jasanya kepada pemilik proyek untuk melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kontrak yang sudah disepakati kedua belah pihak, pekerjaan proyek dibatasi oleh adanya item pekerjaan, waktu penyelesaian dan biaya.

PT. Mulitniaga Aceh merupakan salah satu *kontraktor* induk di *unit 5&6* di PLTU Tanjung jati B, yang bergerak dibidang *Mechanical Work, Elektrical work, Instrument, Insulation, Painting, Febrication, Comminssioning/test, Factory Maintenance, Man Power Supply*. Tentu hal ini membutuhkan karyawan sekitar 10 ribu pekerja dan berdasarkan dokumen AMDAL diwajibkan menggunakan jasa tenaga kerja lokal minimal 30 persen dari total kebutuhan.

Karyawan merupakan elemen yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan yang memberikan pekerjaan, karyawan mampu bekerja maksimal apabila keinginan karyawan terpenuhi akan menimbulkan rasa senang dan mampu membuat karyawan puas bekerja karyawan yang komitmen organisasinya rendah disebabkan dari kepuasan karyawan juga rendah disebabkan dari perusahaan yang enggan memberi karyawan kepuasan tertentu.

Peran kepuasan kerja penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Menurut Handoko (2011:193) mengatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya”. Menurut Hasibuan dalam Maulana, Ibrahim Malik (2017:11), karyawan/pekerja orang yang menyediakan jasa, pikiran atau bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya sebelumnya sudah ditentukan. Hasibuan (Dalam Maulana, Ibrahim Malik 2017:11) Jika dikelompokan karyawan/pekerja didalam perusahaan terbagi dua golongan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Karyawan tetap (*permanent*) merupakan karyawan yang sudah memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan dalam waktu yang tidak ditetapkan. Karyawan/pekerja kontrak karyawan hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan/pekerja kontrak dapat dihentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan disaat perusahaan sudah tidak membutuhkannya lagi. Karyawan tidak tetap atau kontrak seharusnya ada dorongan dari perusahaan berguna meningkatkan komitmen organisasi, bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan sikap dan perilaku seorang karyawan.

Komitmen merupakan suatu keinginan karyawan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013:171). Komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi Luthans 2011 dalam Aswan (2017:224). Newstroom (2011) dalam Aswan (2017:224) karyawan yang berkomitmen kepada organisasinya biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan bahwa ada kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat pergantian yang rendah.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya para manager disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Kreitner & Kinicki (2003) dalam Harun (2018:62). Komitmen organisasi

merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson (2002) dalam Harun (2018:63).

Robbins (2001) dalam Harun (2018:63) komitmen organisasi karyawan pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasinya tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi mempunyai peran dalam meningkatkan kepuasan kerja, agar harapan kerja terpenuhi komitmen organisasi harus dapat diterapkan dengan baik, yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja dalam organisasi. Kekuatan individu komitmen organisasional yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Aranya (1984) dalam Badjuri (2014:121). Menurut Alwi (2001:74-75) dalam Harun (2018:64) komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kepuasan yang dirasakan karyawan/pekerja mengakibatkan peningkatan dalam kepuasan kerja komitmen organisasi dipengaruhi adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, seorang karyawan yang menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima Robbins (2015:170). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama,

Kepuasan kerja sangat mendasar dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan, kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan, Lawler (dalam Robbins, 2015:180). Mathis (2006:99) mengartikan bahwa ketika orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar dan seseorang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen ke organisasinya. Penting di lingkungan organisasi memiliki kepuasan kerja dan hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Untuk dapat mendorong terciptanya komitmen organisasional dibutuhkan kepuasan kerja yang tinggi.

Karyawan diminta bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin perusahaan dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Hal ini masa kerja karyawan kontrak ditentukan dari kualitas karyawan itu bekerja awal pertama bekerja 3 bulan, jika kerjanya bagus akan diperpanjang hingga 1 tahun. Pada umumnya karyawan yang bekerja di suatu perusahaan menginginkan jangka waktu kerja yang lama, tidak hanya satu tahun atau beberapa tahun saja. Hal tersebut dikarenakan karyawan berkeinginan untuk terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya, penghasilan tersebut digunakan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Dalam lapangan karyawan kontrak beban kerjanya lebih berat, dikarenakan karyawan kontrak diperuntukan untuk menyelesaikan target perusahaan yang sudah ditentukan. Karyawan kontrak merasa tidak ada kepastian akan nasibnya terhadap pemberlakuan sistem kerja kontrak karena dapat dihentikan sewaktu-waktu, meskipun didalam Undang-undang tentang ketenagakerjaan yaitu nomor 13 Tahun 2003 salah satu butirnya mengatur tentang sistem kerja kontrak, namun tidak menjamin kesejahteraan karyawan. Menjadikan karyawan pihak yang dirugikan, karyawan kontrak tidak mendapatkan imbalan layaknya terjadi pada karyawan biasa. Keuntungan perusahaan dari segi produktifitas misalnya, termasuk tidak adanya ketentuan pasangan yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa tenaga kerja kontrak. Banyak perusahaan penyedia tenaga kontrak yang melihat peluang ini,

Sehingga perusahaan yang membutuhkan karyawan kontrak tinggal memesan sesuai kualifikasi yang diinginkan. Namun ada persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak ini, yaitu mulai dari PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai dan tidak adanya perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang menuntut haknya di pengadilan. Hal tersebut, mengingatkan bahwa karyawan kontrak sebenarnya hubungan dengan penyedia jasa bukan pada klien.

Bentuk intraksi dalam konteks karyawan dengan pimpinan perusahaan terbangun atas hubungan kontraktual bisnis, bentuk intraksi akibatnya di antara kedua belah pihak terasa sangat kaku dan tidak ada saling memotivasi. Peran pemimpin sangat penting dalam perusahaan kaitannya dalam memberikan arahan dan memotivasi pekerja agar kerjanya baik. Demikian juga didalam intraksi antar sesama karyawan, pada umumnya karyawan tidak terlalu peduli dengan hubungan baik di antara sesama karyawan. Hal tersebut disebabkan karena adanya kompetisi untuk mencapai suatu tujuan atau target dan di dalam lapangan terdapat karyawan yang komitmennya rendah bahkan tidak memiliki komitmen organisasi berdampak pada perilaku negatif karyawan tersebut dan dapat merugikan perusahaan, salah satu perilaku negatif karyawan dari mulai absensi dan waktu bekerja mereka tidak sesuai diabsen, menjual material perusahaannya ke perusahaan lainnya itu juga berdampak pada perusahaan. Tentu pemilik perusahaan akan rugi dengan hal tersebut disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja terhadap karyawan dan berdampak di komitmen organisasi karyawan tersebut.

Hal serupa juga di tunjukan oleh hasil penelitian dari Ni Luh S D dan I Wayan S. Menunjukan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosi positif atau senang yang berasal dari pengalaman orang itu sendiri atau penilaian dari pekerjaan. Di dimensi dalam kepuasan kerja karyawan mencakup pekerjaan itu sendiri, pengawasan atasan, peningkatan karir, gaji, rekan kerja.

Salah satu subyek 1 tersebut adalah subyek yang bernama sefrina berumur 23 tahun pendidikan terakhir S1 bekerja sebagai staff di PT PT. Mulitniaga Aceh mengatakan kepuasan kerja tergantung pada senang tidaknya seseorang dalam menekuni dibidang tersebut dan sesuai kontraknya (KB:LB/S/W1/B8-12). Tidak enak jika sudah tau keadaan pekerjaannya tiba-tiba kontrak habis dan itu tidak ada lagi pekerjaan lainnya. Bekerja bertujuan mencari hubungan jadi pandai-pandai mencari hubungan, agar memiliki tidak disatu tempat melainkan di beberapa tempat untuk memiliki hubungan dalam bekerja jika tidak kita akan berdiam diri saat kontrak habis (KB:LB/S/W1/B23-29).

Subyek kedua yaitu seorang remaja laki-laki inisial AL pendidikan terakhir smk bekerja di bagian helper lapangan di PT PT. Mulitniaga Aceh mengatakan bahwa menjadi karyawan kontrak ada susah dan senengnya, contoh jaminan kesehatannya, hak-hak pekerja dan jaminan keselamatan kurang diperhatikan, misalkan pekerja kecelakaan di lapangan seharusnya perusahaan yang menanggung pengobatannya, namun itu tidak ada pengobatan yang nanggung karyawan itu sendiri (KB:LB/AL/W2/B11-23). Contoh kedua masalah perizinan saat tidak masuk kerja dikarenakan sakit atau ada kendala lain, dan itu pun tidak dianggap sebagai izin. Padahal dilembar list saat tanda tanggan kontrak ada jaminan kesehatan, jaminan perlindungan pekerja, dan jaminan lain-lain (KB:LB/AL/W2/B47-76).

Subyek ketiga yaitu seorang karyawan juga di PT. Mulitniaga Aceh bekerja di bagian lapangan sebagai helper mengatakan, karyawan kontrak 3 kali berturut-turut seharusnya mendapatkan kompensasi, namun perusahaan tidak memberikannya (KB:LB/PU/W3/B14-20). Dikarenakan banyak perusahaan yang gugur dalam hal itu, contoh karyawan masuk pagi hanya *finger*/absen dengan sidik jari lalu pulang tidak bekerja, lalu sore balik lagi untuk *finger* lagi dan tidak bekerja (KB:LB/PU/W3/B23-27). Bpjs ada, namun disembunyikan oleh perusahaan tidak tahu alasannya perusahaan seperti itu (KB:LB/PU/W3/B33-38)

Kontrak pertama 3 bulan masa uji coba, kalo kerja optimal diperpanjang kalo tidak optimal akan di ganti dengan karyawan baru (KB:LB/PU/W3/B43-46). Masa kontrak masih lama tapi udah dislesaikan, itu harus mendapatkan uang ganti sampai masa kontrak selesai (KB:LB/PU/W3/B59- 71). Bulan maret 2020 peneliti mendapatkan hasil dari wawancara yang dilaksanakan peneliti, terhadap 3 orang karyawan kontrak di PT. Mulitniaga Aceh dalam hal ini karyawan kontrak memiliki suatu sistem jika kalau karyawan memiliki prestasi dan performa kerja yang baik masa kontrknnya akan ditambah. Karyawan kontrak ialah karyawan yang dimintai bantuan untuk menyelesaikan target pekerjaan perusahaan dan tanpa jaminan masa berlangsungnya kerja, karena kelangsungan ditentukan oleh performa kerjanya. Karyawan/pegawai kontrak merasa kurang nyaman dalam bekerja karena kedudukan merasa tidak jelas dan hanya mendapatkan sedikit kemudahan. Pegawai/karyawan kontrak sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon dan bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja sehingga dapat menyebabkan karyawan kontrak tidak optimal dan tidak nyaman saat bekerja. Faktor ini berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uraian diatas bahwa keinginan karyawan terhadap kontrak kerja diperpanjang masa kerjanya dan terpenuhi hak-hak karyawan, tentu hal ini dapat memberikan kepuasan kepada karyawan saat bekerja. Dalam ini tentu saja ada faktor yang akan memengaruhi komitmen organisasi karyawan salah satunya kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016: 80) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Periantalo (2016: 140) populasi adalah subjek yang dikenakan generalisasi dari penelitian tersebut.

Sugiyono (2016: 81) bagian dari sampel adalah dari karakteristik dan jumlah yang didapati oleh jumlah populasi tersebut. Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mulitniaga Aceh, berjumlah 40 karyawan. Populasi didalam penelitian ini di PT. Mulitniaga Aceh mitrayang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Pegawai PT. Mulitniaga Aceh yang bekerja sebagai adminstrasidi kantor Pegawai PT. Mulitniaga Aceh yang bekerja sebagai helperlapangan membantu bagian skill saat bekerja.
- b. Pegawai PT. Mulitniaga Aceh yang bekerja dalam dibidangkeahliannya/ *skill*

Teknik Pengambilan Sampel

(Sugiyono, 2016: 81). Azwar (dalam Periantalo. 2016: 143) mengatakan teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel jumlah subjek minimal yang harus digunakan dalam suatu penelitian menurut beberapa ahli adalah 10% dari populasi. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Penriantalo (2016: 150) menjelaskan bahwa teknik ini digunakan dengan cara peneliti membuat kriteria khusus terhadap subjek penelitian kemudian peneliti mencari subjek yang kriteria tersebut.

Alat Pengumpulan Data

Menggunakan Metode skala untuk penelitian ini. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif (Sugiyono 2016: 92).

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala komitmen organisasi dan Skala Kepuasan kerja dari skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009:93). Penelitian ini menggunakan dua jenis skala yakni Skala kepuasan kerja dan Skala Komitmen organisasi. Pernyataan ini terkandung dalam skala berupa pernyataan *favorable* mendukung atribut yang hendak diukur dan *unfavorable* tidak mendukung atribut psikologis yang hendak diukur.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh. Hasil tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi - 0,548 $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh, begitupun sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Eka Mariyanti (2014:43-44) bahwa berdasarkan hasil penelitiannya kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi nilai tersebut memperlihatkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,872 yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari nilai alpha dan H_0 ditolak dan H_a diterima ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat yang rendah menyebabkan mereka tidak komit terhadap organisasinya tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Ginanjar dan Benedicta (2015:133-139) yang berjudul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan, menunjukkan nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas yang diperoleh sebesar 0,515, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$ adalah 0,56. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih kecil dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga H_0 gagal ditolak (H_a ditolak). Berarti tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas secara signifikan.

Nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen afektif yang diperoleh sebesar 0,835, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$ adalah 0,703. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih besar dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga H_0 dapat ditolak. Berarti ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen afektif secara signifikan. Nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen normatif yang diperoleh sebesar 0,588, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$ adalah 0,56. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih besar dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga H_0 ditolak. Berarti ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen normatif secara signifikan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, terdapat beberapa *item* yang tereliminasi pada kuesioner MSQ dan kuesioner OCQ. *Item-item* yang tereliminasi pada kuesioner MSQ otomatis tidak dapat mengukur beberapa aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Dawis, Weiss, Lofquist, dan England (1967). Aspek-aspek tersebut adalah aktivitas dalam pekerjaan, kekuasaan, kebijakan perusahaan dan praktiknya, kreativitas, dan rekan kerja.

Begitu pula dengan kuesioner OCQ, *item-item* pada komitmen kontinuitas banyak yang tereliminasi sehingga komitmen kontinuitas tidak dapat terukur dengan baik. *Item-item* pada komitmen afektif dan komitmen normatif pun ada yang tereliminasi, sehingga proporsi *item* untuk mengukur komitmen afektif dan komitmen normatif jadi tidak seimbang.

Hal di atas dikarenakan adanya limitasi penelitian berupa kondisi para pekerja lepas yang bekerja berpindah- pindah keluar kota sehingga peneliti hanya dapat menemui dan mengambil data sebanyak satu kali. Dengan pengambilan data sebanyak satu kali tersebut, peneliti akhirnya melakukan uji validitas dan reliabilitas bersamaan dengan pengambilan data yang tidak memungkinkan peneliti untuk merevisi *item-item* yang memiliki nilai validitas yang rendah.

Kepuasan kerja juga dinyatakan tidak memiliki hubungan dengan komitmen kontinuitas pada kesimpulan di atas. Asumsi peneliti mengenai komitmen kontinuitas tidak relevan dengan kondisi para pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B terbukti dari adanya kesimpulan tersebut. Melihat penjelasan dari komitmen kontinuitas di atas, dikatakan bahwa karyawan bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain, sedangkan yang terjadi di Biro Konsultan PT. B adalah para pekerja lepas Biro Konsultan PT. B bertahan bukan karena tidak memiliki pilihan bekerja di tempat lain, melainkan mereka memiliki banyak pilihan untuk bekerja di perusahaan lain. Contohnya ada beberapa pekerja lepas yang juga bekerja di perusahaan lain sambil bekerja di Biro Konsultan PT. B atau bahkan memilih untuk bekerja sepenuhnya di perusahaan lain.

Menurut hasil penelitian Ayunda, Nurhattati dan Heru (2017:28) hasil dari perhitungan koefisien korelasi dimasukkan ke dalam rumus uji transformasi t, yang menghasilkan t hitung sebesar 3,121. Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi atau keyakinan dari koefisien korelasi yang menguji keindepedenan atau uji satu pihak variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi melalui uji-t. Dengan taraf nyata 0,05 dan $dk = n - 2 = 88 - 2 = 86$, dari daftar distribusi untuk uji t satu pihak $t_{0,95} = 1,988$. Dari hasil tersebut, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari tabel ($3,121 > 1,988$). Artinya, nilai hitung berada di daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Se- Kecamatan Duren Sawit. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan angka persentase kontribusi yang diberikan kepuasan kerja terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi guru adalah sebesar 10,18%. Sehingga dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang terbangun semakin besar tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru di sekolah tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh Mean Empirik variabel komitmen organisasi pada penelitian ini 53,25, dan Mean Hipotetik 47,5 dengan Standar Deviasi Hipotetik 9,5 maka dapat diperoleh Mean Empirik variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang karena berada pada area (-1) hingga 0, sehingga diketahui bahwa pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang. Pada variabel kepuasan kerja didapatkan Mean Empirik sebesar 73,13 dan Mean Hipotetik 55 dengan Standar Deviasi Hipotetik 11 sehingga di dapatkan Mean Empirik variabel kepuasan kerja berada pada area (+1) hingga (+2). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi, sehingga diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh termasuk sedang. Berdasarkan perhitungan Hipotetik dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja pada pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh dalam kategori sedang dan kepuasan kerja dalam kategori sedang, sehingga dapat diketahui bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan komitmen organisasi pada pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah keterbatasan waktu untuk melakukan penelitian dan penyebaran kuesioner yang tidak dilakukan oleh peneliti langsung sehingga ketika ada kesulitan pemahaman atau keterbacaan dari responden, peneliti tidak dapat

membantu menjelaskan langsung kepada responden dan tidak dapat meminimalisir kesalahan persepsi dari *item-item* yang disajikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil simpulan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh, begitupun sebaliknya. Sehingga hipotesis penelitian ini ditolak.

SARAN

Saran yang dapat diberikan setelah melihat hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Untuk pegawai terutama pegawai bagian *skill* PT. Mulitniaga Aceh agar meningkatkan kepuasan kerja dengan cara bersemangat dalam bekerja, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, sehingga ketika bekerja dengan suasana menyenangkan dan rekan kerja yang menyenangkan, loyalitas dan keinginan kita untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut akan selalu ada.

2. Bagi Peneliti Lain

Peneliti lain yang tertarik meneliti komitmen organisasi disarankan agar dapat melihat faktor lain seperti status pegawai seperti pegawai tersebut adalah pegawai tetap atau pegawai kontrak atau tidak tetap, karena komitmen organisasi akan sangat berbeda jika pegawai tersebut hanyalah pegawai tidak tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Khairunnisa. 2015. Hubungan Antara Kepuasan Dan Komitmen Kerja Karyawan Dengan Intensi Turnover Pada Perusahaan.
- Anggie Rumondang Berliana Sianipar, Kristiana Haryanti. 2014. [Vol 13, No 1](#). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Darmawan, Dicky Patria. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Anggota Psychorescue*. <http://digilib.uinsgd.ac.id/7073/>
- Diana Sulianti K. L. Tobing. 2009. Vol 11, No 1 . Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17742>
- Dita Anjani. 2019. Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Penyesuaian Diri Pada Siswa Siswa Kejuruan Pemasaran Di Tempat Magang. <http://eskripsi.usm.ac.id/examiners-F005.html>

- Firmananda Hutama Akbar, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan TetapPg Kebon Agung Malang).*
http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1_512
- Handaru, A. W. dan Nailul M. 2012. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1.*
- Handoko, T. H. 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed).* Jakarta: PT.Prehallindo.
- Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. <https://www.trijurnal.llemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/2516/0>
<https://psychology.binus.ac.id/2015/09/21/hubungan-antara-kepuasan-dan-komitmen-kerja-karyawan-dengan-intensi-turnover-pada-perusahaan/>
- Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. **Journal of Quality and Technology Management**, Volume VIII, IssueII.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi, Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja.* Bandung: Alfabeta.
- Klara Innata Arishanti. 2009. Vol 3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh.* Yogyakarta: ANDI.
- Luthfi Lukman. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Koperasi Biofarma Bandung.* <http://repository.unpas.ac.id/36884/>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meida Aditya Rahayu, Syamsul Hadi Senen, Girang Razati. 2018. GambaranLingkungan, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung.*
<https://ejournal.upi.edu/index.php/JBME/article/view/14243>
- Meyer J.P., & Allen, N. J.. 1997. *Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Aplication Advanced Topics in Organizational Behavior.*USA: Sage Publication, Inc.
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri & Organisasi.* Tangerang: UI Press
- Novita Sidharta, Meily Margaretha. 2011. Vol.10, No.2. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi.
https://pdfs.semanticscholar.org/938d/9f186780c2f88024e8425c51024e9d3_dbdb7.pdf
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi*

Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang).
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1315>

RADITYA, Ignatius Henry and RAHARDJA, Edy. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt X.*
<http://eprints.undip.ac.id/64862/>

Yanuar ismail.2019 Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku Agresif Pada Remaja Di Rubbik School Semarang <http://eskripsi.usm.ac.id/file-F11A-5231.html>

Yasi fedriana. 2019. Hubungan Konformitas Teman Sebaya Dengan PerilakuMerokok Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Di Universitas Semarang.
<http://eskripsi.usm.ac.id/examiners-F005.html>

Yusup.2018. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.<http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtijk/article/view/2100>

Zainal Abidin. 2016. Pengaruh Sikap Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bosowa Berlian Motor Di Makassar. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/jbk/article/view/142>