

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL
FINANCE KOTA SEMARANG**

¹Anisa Herwinda Putri, ¹Nailul Fauziah

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

anisaherwinda@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi aset paling penting pada tiap perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Pentingnya perusahaan dalam memperhatikan dan peduli dengan karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, dengan komitmen yang tinggi karyawan dapat bertahan dan memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya otomatis akan senang dalam bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi untuk terus bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Federal International Finance Kota Semarang dengan metode kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini 104 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 71 karyawan dengan Teknik cluster random sampling. Pengambilan data menggunakan skala kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Federal International Finance Kota Semarang dengan nilai R Square sebesar 0,524 dan nilai signifikan 0,001. Hasil tersebut menunjukkan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, dan sebaliknya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan Perusahaan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PT FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE EMPLOYEES, SEMARANG CITY**

¹Anisa Herwinda Putri, ¹Nailul Fauziah

¹Fakulty of Psychology, Diponegoro University
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

anisaherwinda@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are the most important asset in every company in realizing company goals. It is important for companies to pay attention and care about employees to increase the organizational commitment of employees, with high commitment employees can survive and provide maximum performance for the company. Job satisfaction is one of the factors that influences employees' organizational commitment. Employees who are satisfied with their work will automatically be happy at work and have a high commitment to continuing to work for the company. This research was conducted to determine whether there is a relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees of PT Federal International Finance Semarang City using quantitative methods. The total population in this study was 104 employees and the sample used was 71 employees using cluster random sampling technique. Data collection used the job satisfaction and organizational commitment scale. The results of this research show that there is a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment in employees of PT Federal International Finance Semarang City with an R Square value of 0.524 and a significant value of 0.001. The results show that the higher the employee's job satisfaction, the higher the employee's organizational commitment, and vice versa.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Company Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia mengalami masa globalisasi yang tidak dapat dihindari dan berdampak dengan signifikan pada perkembangan industri dalam berbagai bidang, khususnya di Indonesia. Kemajuan yang terjadi membuat perusahaan terdorong untuk dapat melakukan perubahan, beradaptasi, dan memiliki pertahanan yang kuat. Hal ini berakibat pada persaingan kerja yang menjadi semakin ketat tiap perusahaan. Dalam rangka memperoleh sumber daya manusia dengan potensi dan dedikasi yang tinggi membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin meningkat. Salah satu parameter perusahaan dalam mencari karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu. Aspek komitmen organisasi serta kepuasan kerja para karyawan termasuk menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari tujuan-tujuan perusahaan.

Peran manusia dalam perusahaan sebagai *human resources* yang akan merealisasikan rencana-rencana dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Mediasi et al., 2021). Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi pemeran penting di setiap kegiatan perusahaan demi tercapainya kesuksesan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menjadi pendorong agar sumber daya manusia dapat melaksanakan perannya secara aktif baik itu saat perencanaan, tahap pelaksanaan ataupun pengendalian agar tujuan perusahaan yang telah dirumuskan dapat tercapai. Faktor tersebut sering disebut sebagai faktor sumber daya manusia, apabila produktif maka hal tersebut akan membuat pengaplikasian dari rencana program suatu perusahaan akan menjadi mudah untuk dicapai dan akan menjadi target perusahaan tersebut (Komang et al., 2017). Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi bukti bahwa sumber daya manusia menjadi faktor krusial yang memerlukan perhatian lebih.

PT Federal International Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan atau leasing kendaraan bermotor di Indonesia. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Astra Internasional. Perusahaan tersebut menyediakan berbagai layanan pembiayaan kendaraan, seperti kredit mobil, kredit motor, dan pembiayaan alat berat. Mereka memfasilitasi pembelian kendaraan bermotor dengan memberikan solusi pembiayaan kepada konsumen. Perusahaan ini memiliki banyak cabang di wilayah Indonesia yang dimana sudah pasti memiliki karyawan yang cukup banyak. Hal ini pihak perusahaan memiliki kriteria dalam memilih karyawan untuk membantu mewujudkan tujuan dan perkembangan perusahaan. Kualitas yang dimiliki karyawan akan menjadi aset untuk suatu perusahaan dan berpengaruh dalam perkembangan perusahaan.

Pihak perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga mereka dapat berdedikasi secara penuh dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Perubahan yang signifikan dalam suatu perusahaan tidak akan

tercapai jika tidak ditemukan adanya dukungan serta komitmen dari karyawan itu sendiri. Namun, dalam realitanya, masih banyak perusahaan yang cenderung acuh terhadap komitmen karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan yang buruk. Permasalahan yang sering dialami oleh perusahaan adalah kurangnya perhatian yang diberikan dan perubahan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan komitmennya sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja dari pegawai tersebut. Pendeteksian dini kinerja karyawan yang kurang maksimal diperlukan untuk meminimalisir hal-hal yang beresiko dapat menyebabkan kerugian terhadap perusahaan.

Menurut Mowdayet (Boon et al., 2006), berbagai elemen mempengaruhi tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi salah satunya adalah dukungan organisasi yang memiliki pengertian berupa pemahaman dari karyawan terhadap sejauh mana organisasi memberikan dorongan menghargai kontribusi karyawan dan menghargai individu atas kinerjanya dalam pekerjaan. Dukungan organisasi dapat diberikan dari atasan, rekan kerja, ataupun perusahaan itu sendiri.

Komitmen dapat dibentuk sejak awal ketika individu pertama kali bergabung menjadi karyawan dalam suatu perusahaan, baik melalui sosialisasi dan program orientasi yang terus berkembang dengan baik. Pemahaman karyawan tentang detail perusahaan, visi dan misi melalui program sosialisasi dan orientasi akan dipercepat seiring dengan penggabungan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Karyawan yang memiliki tujuan yang selaras dengan tujuan perusahaan dan menunjukkan adanya loyalitas terhadap perusahaan maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut berkomitmen terhadap perusahaan.

Komitmen merupakan keinginan pegawai untuk mempertahankan kedudukan dan pekerjaan dalam suatu perusahaan serta bersedia melakukan pekerjaan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Ma'rufi & Anam (2019), komitmen merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi tekad seseorang dalam mencapai tujuannya dan tujuan dari perusahaan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya upaya berupa jerih payah, pengorbanan dan bentuk dari tanggung. Komitmen menjadi salah satu indikator yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Adanya keinginan seseorang untuk menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya dalam menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang didukung dengan motivasi menyimpulkan adanya komitmen organisasional (Riorini & Widayati, 2015).

Dukungan organisasi tersebut yang diberikan perusahaan untuk pegawai, dan karyawan akan merasa puas jika semua itu dapat terpenuhi. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa tingkat kepuasan pegawai akan mempengaruhi komitmennya, sesuai dengan yang terdapat dalam penelitian oleh Colakoglu et al., (2010) yang menjelaskan jika tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu. Berdasarkan hasil survey yang dirilis oleh PwC (2023), sebanyak 75% pegawai di Indonesia mengaku bahwa mereka puas dengan pekerjaan saat ini.

Dampak dari komitmen organisasi pegawai rendah sangat berpengaruh dengan sumber daya manusia perusahaan. Tingkat komitmen organisasi seorang pegawai yang tinggi menyebabkan kelojalannya terhadap perusahaan juga semakin baik sehingga menurunkan niatnya untuk berpindah tempat kerja. Hal ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Gde Bayu S. P. et al., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*” diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang tinggi dari seorang karyawan akan dapat mengurangi angka *turnover intention*

Pengertian dari kepuasan kerja menurut (Bentley et al., 2013) merupakan kesukaan atau ketidaksukaan individu terhadap pekerjaan mereka. Bentuk emosi yang diiringi dengan sikap positif terhadap pekerjaan yang ia miliki merupakan definisi lain dari kepuasan kerja dikarenakan adanya persepsi tentang seberapa baik pekerjaan yang sedang digeluti dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepuasan kerja juga akan mempengaruhi persepsi individu bahwa pekerjaan yang dilakukan susah sesuai dengan keahliannya, sehingga akan mendorong dirinya untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karena mereka insentif yang didapatkan sesuai dengan beban kerjanya. Selain itu pegawai yang merasa adanya kontribusi dan pengakuan akan dirinya dalam pekerjaan juga akan membuat dirinya merasa puas (Sianipar & Haryanti, 2014)

Kepuasan kerja yang tinggi akan menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Ini karena komitmen perusahaan adalah reaksi dari karyawannya terhadap perusahaan, yang ditunjukkan dengan kepercayaannya terhadap perusahaan yang ditempatinya dan terkait dengan nilai-nilai yang dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan juga merupakan

bentuk komitmen mereka terhadap perusahaan, yang menciptakan rasa kesatuan yang lebih besar antara mereka dan perusahaan.

Kepuasan karyawan yang semakin tinggi terhadap pekerjaannya menimbulkan komitmen yang dimilikinya semakin tinggi terhadap perusahaan daripada mereka dengan tingkat kepuasan yang rendah (Nurul Z. et al., 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian Shahab & Nisa (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil observasi awal pada karyawan PT *Federal International Finance* Kota Semarang, terdapat beberapa karyawan yang merasa turunnya komitmen pada pekerjaan yang sedang dijalani, hal ini dikarenakan lingkungan pekerjaan yang membosankan sehingga karyawan merasa tidak betah di kantor dan juga kesempatan untuk promosi jabatan yang jarang didapatkan. Hal tersebut menimbulkan perilaku karyawan yang menunda pekerjaan ataupun pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Beberapa karyawan lainnya masih merasakan keinginan bekerja yang tinggi dikarenakan faktor untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga, sehingga perasaan mau tidak mau untuk bekerja tetap dilakukan dengan keadaan yang tidak sesuai dengan hati.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan terhadap salah satu PT *Federal Internasional Finance* Kota Semarang yang mengatakan “saya sedang merasakan kurangnya komitmen saya dengan pekerjaan saya, karena saya lagi merasakan adanya perubahan lingkungan pekerjaan yang membuat saya menjadi kurang nyaman”. Dari pernyataan tersebut membuktikan bahwa adanya pegawai di PT *Federal internasional Finance* Kota Semarang merasakan penurunan komitmen

kerja pada perusahaan tersebut. Hasil observasi tersebut juga mendapatkan data karyawan yang berhenti tiap tahunnya juga tinggi sekitar 55% tiap tahunnya. Dampak dari besarnya angka karyawan yang berhenti bekerja terhadap perusahaan adalah fullfilment sumber daya manusia tidak terpenuhi dan harus mencari penggantinya, sedangkan mencari karyawan tidak mudah. Otomatis jika karyawannya tidak ada, kinerjanya jadi turun dan prodaktibitinya juga turun. Hal ini menjadi persoalan untuk sumber daya manusia PT *Federal International Finance* Kota Semarang untuk lebih memperhatikan hal yang dibutuhkan oleh karyawan dalam rangka memupuk komitmen organisasi yang dimiliki oleh tiap karyawan.

Suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan dapat dipengaruhi oleh bagaimana hubungan antar satu karyawan dengan karyawan lainnya. Membina interaksi positif antara rekan kerja dapat berpengaruh pada kesejahteraan psikologis karyawan. Perasaan dihargai, mendapat kepedulian, dan saling membantu di antara sesama dapat membuat karyawan merasa dicintai dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tenteram dan percaya diri (Harmawati et al., 2022). Menciptakan pola interaksi yang baik antara individu-individu di lingkungan kerja sangat penting untuk membangun hubungan yang sehat dalam organisasi. Kontak yang sering dan waktu yang dihabiskan bersama untuk saling mengenal sangat diperlukan dalam proses ini. Selain itu, komunikasi yang efektif antar individu akan memperlancar pelaksanaan tugas-tugas kerja. Ini akan meningkatkan kerjasama tim dan membantu mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien. Dengan kata lain,

kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung mendorong peningkatan kualitas kinerja mereka di perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan berdampak dengan kinerja mereka. Pekerjaan yang dilakukan bisa menjadi tidak maksimal dan akan berpengaruh dengan produktivitas perusahaan menjadi menurun. Hal ini diakibatkan karyawan yang tidak semangat karna tidak mendapatkan dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan dengan komitmen yang rendah juga dapat memperlambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pemaparan tersebut. Penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut untuk mengetahui korelasi dari kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada pegawai di PT Federal Internasional Finance. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini mendalami pembahasan mengenai kepuasan kerja mempengaruhi komitmen pegawai. Penelitian sebelumnya belum ada penelitian yang membahas korelasi antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja di PT Federal Internasional Finance Kota Semarang.

B. Rumusan Masalah

Salah satu perusahaan di Indonesia yang memberikan pembiayaan atau leasing kendaraan bermotor adalah PT Federal Internasional Finance. Wawancara singkat dengan karyawan perusahaan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja mereka dengan komitmen mereka. Berdasarkan informasi tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah terdapat komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT Federal

Internasional Finance cabang Semarang berkorelasi dengan kepuasan kerja mereka saat ini?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai PT Federal International Finance Kota Semarang berhubungan satu sama lain.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi serta wawasan mengenai korelasi antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja pegawai di PT Federal International Finance Kota Semarang. Melalui penelitian ini, diharapkan kualitas sumber daya manusia di PT Federal International Finance dapat ditingkatkan melalui penerapan ilmu psikologi industri dan organisasi. Perusahaan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan untuk mencapai komitmen organisasi karyawan yang tinggi sehingga kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan maksimal.