

Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan

Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employees

Indah Sofi Ayu* & Yunita

Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 16 Agustus 2024; Direview: 17 Agustus 2024; Disetujui: 26 Januari 2026

*Corresponding Email: indahsofiii@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam sejauh mana kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi dan bagaimana hal tersebut berdampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Masalah difokuskan pada Kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Baron & Greenberg (dalam Aisyah, 2015) yang menyatakan jika komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literasi dengan menggunakan Systematic Literature Review (SLR). Hasil dari tinjauan literatur menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan stabilitas organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan kepuasan kerja guna memperkuat komitmen organisasi, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Psikologi.

Abstract

This research aims to explore the relationship between job satisfaction and organizational commitment to gain a deeper understanding to determine which job satisfaction can influence employee commitment to the organization and how this impacts employee commitment to the organization. The problem focuses on job satisfaction which can influence an employee's work discipline in a better direction, this is because the employee has achieved psychological satisfaction which gives rise to a positive attitude from the employee to approach this problem, a theoretical reference from Baron & Greenberg (in Aisyah, 2015) that commitment means a strong acceptance within the individual of the company's goals and values, so that the individual will try and work and have a strong desire to stay with the company. This research uses a literacy review method using Systematic Literature Review (SLR). The results of the literature review show that there is a significant positive relationship between job satisfaction and organizational commitment. Employees who are satisfied with their jobs tend to have a higher commitment to their organizations, which in turn can improve organizational performance and stability. These findings emphasize the importance of companies developing strategies that increase job satisfaction to strengthen organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Psychology.

How to Cite: Ayu, I. S., & Yunita. (2026). Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (3): 1063-1068



PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu wadah dan tempat bagi para karyawan untuk berkembang, dan berkerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Dalam sebuah perusahaan karyawan memegang peranan penting sebagai tumpuhan dari setiap aktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Sarah, 2018) karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan imbalan kompensasi finansial dan lainnya.

Adanya standar yang ditetapkan oleh perusahaan berkaitan dengan peraturan, deadline kerja, upah (financial), lingkungan dan selalu dituntut memiliki konsentrasi dan kondisi fisik yang selalu prima memberikan dampak tersendiri bagi karyawan. Sehingga jika tidak dibekali oleh komitmen yang tinggi karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang harus dikerjakan akan terasa lebih berat untuk diselesaikan.

Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut (Baron & Greenberg dalam Aisyah, 2015).

Steers (dalam Sianipar, 2014) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi timbul dari keterikatan karyawan terhadap organisasi. Keterikatan itu timbul sebab perusahaan menawarkan serangkaian imbalan yang sesuai dengan harapan mereka dan berlaku di seluruh organisasi, sehingga membuat organisasi terlihat lebih menarik dibandingkan dengan organisasi - organisasi yang lain. Imbalan - imbalan itu dapat berupa tingkat gaji yang relatif tinggi, fasilitas tambahan yang baik seperti program pelatihan untuk pertumbuhan dan kemajuan pribadi karyawan perusahaan dan sebagainya, sehingga karyawan merasakan keterikatan diperusahaan itu. Dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Rivai & Sagala (dalam Ilahi dan Mukzam, 2017) Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi atau instansi tempat mereka bekerja.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawannya dalam bekerja, dan salah satu hal yang penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja setiap karyawan akan terbentuk dengan baik apabila komitmen organisasinya juga baik. Kepuasan kerja hanya mampu dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Apabila kepuasan kerja para karyawan tinggi pada tempat mereka bekerja, maka hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi yang terdapat pada karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari Gunlu, dkk. (2010) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Ramadhani, dkk. (2018) juga menyatakan bahwa bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja dibagi ke dalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki hubungan positif yang signifikan, begitu pula dengan kepuasan kerja dan komitmen normatif. Sebaliknya, kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas tidak memiliki hubungan yang signifikan. Begitu juga penelitian dari Febriansyah, dkk. (2021) menunjukkan adanya hubungan yang positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Begitupula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki.

Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang individu melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu sehingga komitmen organisasi dapat memberikan dampak yang baik terhadap organisasi tersebut.

Pada dasarnya karyawan tidak akan memiliki komitmen organisasi apabila pihak perusahaan kurang memadai fasilitas yang dibutuhkan karyawan, maka hal ini menyebabkan karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan dan juga memiliki kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja karyawan akan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan tersebut, dan hal itu akan mencerminkan sikap yang diperlihatkan oleh karyawan saat bekerja, seperti kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat absensi, dan kepedulian yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Perusahaan atau organisasi harus mampu membuat para karyawan mencapai kepuasan kerjanya sehingga karyawan tersebut akan tetap berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas dan isu faktual yang ada menarik bagi peneliti mengkaji lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review atau kajian kepustakaan. Literature review merupakan suatu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan cara membaca dan menelaah berbagai jurnal, buku, dan berbagai naskah terbitan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menghasilkan sebuah tulisan yang berkenaan dengan suatu topik atau isu tertentu.

Penelitian literature review berisi uraian tentang teori, hasil, dan bahan penelitian lainnya yang didapatkan dari bahan acuan untuk dijadikan landasan penelitian untuk mendapatkan kerangka pemikiran yang jelas dari perumusan masalah yang ingin diteliti.

Penulis merangkum serta membuat analisis secara kritis dan mendalam dari penelitian-penelitian sebelumnya. Literature review yang baik adalah yang melakukan evaluasi terhadap kualitas dan hasil baru dari suatu paper ilmiah. Peneliti membuat analisis dari beberapa literatur dan kemudian merangkum hasil yang didapat, analisis berupa rangkuman yang mencakup beberapa komponen seperti judul penelitian, tahun penelitian, tempat penelitian, tujuan penelitian, metode penelitian, populasi, dan hasil penelitian. Setelah dianalisis, di kupas secara mendalam maka peneliti akan mendapatkan hasil rangkuman yang bisa di tulis ke bab selanjutnya. Penelitian meliputi kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dikelompokkan sesuai dengan karakteristik jurnal masing-masing. Dikarenakan penelitian ini adalah penelitian literature review, maka populasi, dan sampelnya tidak ada. Sebagai gantinya analisis jurnal dengan komponen-komponen tersebut.

Systematic Literature Riview (SLR) adalah salah satu metode yang menggunakan tinjauan evaluasi, pengkajian, pengkategorian, terstruktur, pengklasifikasian terhadap artikel yang telah didapatkan sebelumnya. Tinjauan literatur ini dilakukan kepada artikel yang memiliki tahun publikasi antara tahun 2014 sampai tahun 2024 yang mengidentifikasi teori. Setelah dilakukannya penelusuran menggunakan kata kunci tersebut, peneliti mengumupulkan sebelas artikel penelitian yang sama. Beberapa penelitiannya adalah, sebagai berikut. Megawanti (2014), Puspitawati dan Riana (2014), Susiawan, dan Muhid (2015), Ginanjar dan Riyanti (2015), Cantari, dkk (2016), Prasetya, dkk (2017), Ramadhani dan Khoirunnisa (2018), Hidayat (2018), Febriansyah dan Puspitadewi (2021), Utari dan Heryanda (2021), Febriyanti dan Izzati (2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelusuran artikel ilmiah melalui kanal Google Scholar ditemukan 11 artikel yang sesuai dengan kriteria yang akan peneliti jadikan bahan acuan untuk dijadikan landasan penelitian, dari 11 jurnal tersebut yang ditemukan maka dianalisis sesuai dengan karakteristik dan komponennya.

Keseluruhan jurnal memiliki metode penelitian Kuantitatif. Sebanyak 7 jurnal memiliki pembahasan tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, serta terdapat 4 jurnal membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan oleh peneliti, secara garis besar kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil penelitian jurnal terdahulu, sebagai contoh penelitian dari Puspitawati dan Riana pada tahun 2014 bahwa sebenarnya karyawan merasakan kepuasan kerja, namun penilaian terendah terdapat pada kepuasan terhadap gaji. Hal ini perlu diperhatikan agar kesesuaian antara beban kerja dan gaji menjadi seimbang sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi.

Penelitian oleh Ginanjar dan Riyanti pada tahun 2015 menyatakan komitmen organisasi seharusnya tetap dapat dibangun untuk menciptakan keterikatan secara emosional dan rasa tanggung jawab melaksanakan kewajiban terhadap organisasi tetap tinggi. Komitmen tersebut dapat dibangun melalui pengelolaan kepuasan kerja karyawan.

Menurut penelitian Febriansyah dan Puspitadewi pada tahun 2021, pada dasarnya karyawan memilih sebuah pekerjaan yang dirasa tepat untuk dirinya dan sesuai dengan minatnya, namun tidak disadari jika organisasi ataupun individu secara keseluruhan tidak sesuai dengan kenyataan yang diharapkan. Sebagian individu menyelesaikan ketidaksesuaian ini dengan bentuk sikap. Dua sikap terpenting yang ada dalam organisasi yang dapat mempengaruhi, ketidakhadiran, antiseden kinerja, dan sebagainya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adanya sikap puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, nantinya akan cenderung perilaku yang positif di dalam perusahaan tempat bekerja. Jika karyawan merasa puas, secara alamiah pekerjaan yang dilakukan akan lebih menyenangkan. Jika kepuasan kerja terpenuhi secara otomatis akan memunculkan rasa percaya dari karyawan bahwa perusahaan sangat peduli dengan dirinya. Nantinya akan menimbulkan dampak positif dimana karyawan akan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil tinjauan literatur ditemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling berhubungan dan saling berpengaruh, karena untuk dapat berkomitmen terhadap komunikasi karyawan harus memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan tempat bekerja. Hal ini diperkuat dengan 12 jurnal pendukung untuk literature review ini.

Kajian literatur ini memiliki kelebihan yaitu kajian tentang kepuasan kerja dan komitmen dalam berorganisasi dilakukan dengan referensi yang cukup kredibel sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian serupa. Adapun peneliti telah berusaha seoptimal mungkin dalam penulisan kajian literatur ini. Walaupun demikian, penulisan kajian literatur ini tidak luput dari banyak kekurangan yaitu keterbatasan peneliti untuk mengakses jurnal-jurnal yang lebih dinilai sesuai dengan syarat dan variabel yang diteliti sehingga belum mencakup setiap kebutuhan referensi peneliti.

SIMPULAN

Setelah melakukan literature review pada keseluruhan artikel menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan dan sangat berpengaruh. Apabila tingkat kepuasan kerja pada karyawan tinggi maka komitmen organisasinya juga tinggi, begitupun sebaliknya. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan komitmennya, dimana karyawan akan merasa sangat dihargai apabila perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan merasa memiliki peluang untuk berkembang akan lebih setia dan ingin selalu terlibat dengan organisasi. Begitupun sebaliknya, jika perusahaan enggan untuk memberikan apresiasi terhadap karyawan maka akan menyebabkan turunnya rasa nyaman terhadap perusahaan dan enggan untuk memiliki komitmen yang tinggi untuk perusahaan tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Saya menyadari bahwa penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi., Psikolog, Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi., Psikolog, dan Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog atas segala dukungan dan fasilitas yang telah diberikan selama saya menempuh studi di fakultas ini.
2. Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi., Kons selaku pembimbing tugas akhir saya, atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan selama proses penyusunan literature review ini. Tanpa arahan dan masukan yang berharga, literature review ini tidak akan terselesaikan dengan baik.
3. Dosen-dosen Fakultas Psikologi, yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan, yang menjadi dasar dalam penyusunan tugas akhir ini.
4. Kedua orang tua saya, Ibu Sofia Syahfitri dan Alm Bapak Panca Satria, serta Mba, Mas, dan keponakan-keponakan saya atas doa, cinta, dan dukungan tanpa henti yang selalu menyertai setiap langkah saya dalam menempuh pendidikan ini. Kalian adalah sumber inspirasi dan kekuatan terbesar dalam hidup saya.
5. Sahabat dan teman-teman, yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama proses penyusunan tugas akhir ini. Terima kasih atas dukungan moral yang tak ternilai.
6. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam bentuk apapun selama proses saya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada saya.

Akhir kata, saya berharap literature review ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2015). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. JASAMARGA Cabang Belmera. *Jurnal Diversita*, (Vol. 1) (Hal 56-63)..
- Cantari, A. A., Fuad, N., & Santoso, H. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru di sekolah dasar negeri se-kecamatan duren sawit. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 3(1), 23-32.
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 8-16.
- Febriyanti, A., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 714-732.
- Ginanjari, G., & Riyanti, B. P. D. (2015). Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja lepas biro konsultan. *MANASA*, 4(2), 125-139.
- Gunlu, E., Aksarali, M., & Percin, N. S. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Megawanti, P. (2017). Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer. *Sosio e-kons*, 6(1).
- Prasetya, A., Ilahi, D. K., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(01), 31-39
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80
- Ramadhani, N. A. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2).
- Sarah, A. D. (2018). Hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan Hotel Grand Inna Medan. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Sianipar, R, B.A., dan Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*. (Vol 13). (Hal 98-114).



- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304-313.
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1-9.