HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN AFEKTIF PADA KARYAWAN

Puti Amallia, A.J. Tjahjoanggoro, Setiasih Setiasih

Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

e-mail: putiamallia12@gmail.com

Abstrak. Komitmen afektif merupakan suatu keadaan dimana seorang merasa nyaman dan senang bekerja dalam organisasi mereka, selain itu mereka juga merasa dirinya teridentifikasi menjadi anggota atau bagian dari perusahaan mereka. Dalam komitmen afektif, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya komitmen tersebut, diantaranya adalah kepuasan kerja (Mowday et al, 1982). Karyawan yang menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya akan menimbulkan sikap berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan PT. PJB *Services.* Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah 117 karyawan tetap pada PT. PJB *Services*. Hasil uji statistik dengan teknik *Pearson's Correlation* menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif (r=0.699 ; *sig*: 0.000).

Kata kunci: Komitmen afektif, Kepuasan kerja.

Abstract. *Affective commitment is a situation where a person feels comfortable and happy working in their organization, in addition they also feel themselves identified as a member or part of their company. In affective commitment, there are several factors that can influence the emergence of these commitments, such as job satisfaction (Mowday et al., 1982). Employees who receive satisfaction from their workplace, they will show a pleasant attitude towards the job and will eventually lead to a committed attitude to the organization where they work. This study aims to examine the relationship between job satisfaction with affective commitment owned by employees of PT. PJB Services. The method used in this study is a quantitative survey. Subjects in this study were 117 permanent employees at PT. PJB Services. The results of statistical tests with Pearson's Correlation technique showed a relationship between job satisfaction and affective commitment (r = 0.699; sig: 0.000).*

Keywords: *Affective commitment, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Towers Watson (2014) pada 36 perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja mereka. Karyawan lebih berkomitmen pada profesi mereka dan mereka bekerja pada sebuah perusahaan dengan mempertimbangkan dan membandingkan keuntungan-keuntungan yang akan mereka dapatkan. Sehingga, karyawan seperti ini cenderung berpindah-pindah perusahaan atau tempat mereka bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif pada karyawan-karyawan di Indonesia perlu untuk ditingkatkan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan bekerja dengan perasaan senang dan nyaman, karena mereka bekerja bukan sebagai suatu tugas atau kewajiban, melainkan mereka bekerja untuk mengembangkan potensi yang mereka punya. Menurut survei yang dilakukan Towers Watson (2014), terdapat beberapa hal yang dapat menimbulkan loyalitas dan keterikatan pada karyawan, yaitu ketika perusahaan memperlakukan karyawan dengan rasa hormat, memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian mereka, memberikan gaji yang adil dan sesuai, kesempatan promosi yang adil, dan perusahaan juga perlu mengelola sumber daya mereka secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Allen dan Mayer (1991) membagi komitmen organisasi menjadi tiga bentuk, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Dari ketiga bentuk komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991), komitmen afektif dianggap sebagai ukuran organisasi yang lebih efektif. Komitmen afektif adalah situasi dimana seseorang akan menikmati keanggotannya, mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, dan akan terus bekerja pada organisasi dan keinginan tersebut berasal dari dalam diri sendiri (Allen dan Meyer, 1991). Komitmen afektif muncul karena karyawan merasa senang bekerja dalam organisasi mereka dan dapat memuaskan kebutuhan dasar mereka. Menurut Mowday et al (1982), terdapat beberapa faktor yang dapat memunculkan komitmen afektif pada karyawan, yaitu karakteristik personal,

karakteristik struktural, karakteristik terkait dengan pekerjaan, dan pengalaman kerja, yang mana pengalaman kerja memiliki hubungan terkuat dan paling konsisten. Karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan terkait kebutuhan dasarnya akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpuaskan kebutuhannya (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Salah satu faktor yang dapat memunculkan komitmen afektif pada suatu individu adalah kepuasan kerja. Survei yang dilakukan oleh *jobstreet* (2014), sebanyak 17,623 karyawan di Indonesia sebagai koresponden menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka miliki. Menurut Spector (1997) kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun aspek-aspek tertentu pekerjaan, serta sikap dan persepsi yang dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Spector (1997) mengemukakan bahwa terdapat sembilan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu gaji/upah, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, peraturan prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen pada organisasi akan meningkat.

Pada penelitian ini peneliti hanya memilih komitmen afektif sebagai variabel terikat. Peneliti tidak memakai ketiga bentuk komitmen organisasi karena pada aturan statistik jumlah variabel terikat tidak boleh melebihi dari satu variabel. Dari ketiga bentuk komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991), komitmen afektif dianggap sebagai ukuran organisasi yang lebih efektif. Seseorang yang memiliki komitmen afektif akan cenderung bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja karena mereka merasa nyaman dan ingin. Karyawan yang memiliki komitmen kontinuan akan cenderung memperhitungkan untung/rugi yang akan mereka dapatkan pada perusahaan tempat mereka bekerja, mereka akan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja jika mereka mendapatkan tawaran dengan keuntungan yang lebih besar pada perusahaan lain.

Karyawan yang memiliki komitmen normatif terjadi saat perusahaan memberikan balas jasa jauh di depan, sehingga mereka akan bekerja karena perasaan wajib. Pada wawancara awal, terlihat bahwa hanya terdapat dua orang yang memiliki komitmen afektif, tiga orang yang memiliki komitmen kontinuan, dan tidak terdapat karyawan yang memiliki komitmen normatif. Hasil wawancara awal terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang tidak memiliki komitmen afektif pada perusahaan mereka.

Pada hasil penelitian terdahulu didapatkan hasil hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif yang positif, jika seseorang puas terhadap pekerjaan mereka, maka mereka akan memunculkan rasa komitmen afektif, tetapi dari hasil fenomena di lapangan menunjukkan perbedaan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif yang negatif (pada hasil wawancara X). Perbedaan dari hasil penelitian terdahulu dan hasil fenomena di lapangan membuat peneliti menjadi tertarik untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif pada karyawan PT. PJB Services.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif pada karyawan PT. PJB *Services.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan dengan menggunakan metode kuantitatif survei korelasi dengan mencari hubungan antar variabel. Variabel X dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel Y pada penelitian ini adalah komitmen afektif.

Subjek

Penelitian dilakukan pada 117 karyawan tetap pada PT. PJB *Services* pada direktorat yaitu pada perencanaan dan pemasaran, O&M, proyek, keuangan, *human capital*, kinris & LK3, sekretariat perusahaan, satuan pengawasan internal, unit pengadaan dan *supply chain*.

Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data menggunakan angket dengan bentuk pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable.* Skala untuk mengukur komitmen afektif menggunakan skala dari Allen & Meyer (1990) yaitu *Affective Commitment Scale (*ACS). Sedangkan untuk skala kepuasan kerja menggunakan skala dari Spector (1997) yaitu *Job Satisfaction Survey* (JSS).

Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* yang bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel dan akan diuji dengan program SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada pada PT. PJB *Services* pusat. PT. PJB Services pusat berada di Jalan Raya Juanda no. 17 Sidoarjo, Jawa Timur.

Hasil Analisis Data

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis.

Variabel	r	r-*Square*	*sig*	Status
Kepuasan Kerja – Komitmen Afektif	0.699	0.488	0,000	H1 diterima

Berdasarkan pada tabel 1, pada korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen afektif diperoleh hasil r korelasi sebesar 0.699 dan nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif.

Tabel 2. *Crosstab* antara Usia dengan Komitmen Afektif

Usia (tahun)	Komitmen Afektif								Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20 – 24	0	0%	7	6.0%	8	6.8%	1	0.9%	16	13.7%
25 – 29	1	0.9%	7	6.0%	26	22.2%	5	4.3%	39	33.3%
30 – 34	0	0%	11	9.4%	13	11.1%	5	4.3%	29	24.8%
35 – 39	1	0.9%	0	0%	6	5.1%	6	5.1%	13	11.1%
40 – 44	0	0%	0	0%	9	7.7%	5	4.3%	14	12.0%
45 – 49	0	0%	0	0%	2	1.7%	4	3.4%	6	5.1%
Total	2	1.7%	25	21.4%	64	54.7%	26	22.2%	117	100%

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari 117 subjek penelitian, 22.2 % subjek dengan usia usia 25 – 29 tahun memiliki komitmen afektif dengan kategori tinggi dan 11.1% subjek dengan usia 30 – 34 tahun memiliki komitmen afektif dengan kategori tinggi.

Tabel 3. *Crosstab* antara Pendidikan Terakhir dengan Komitmen Afektif

Pendidikan Terakhir	Komitmen Afektif								Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
D1	0	0%	0	0%	0	0%	1	0.9%	1	0.9%
D3	0	0%	2	1.7%	1	0.9%	1	0.9%	4	3.4%
S1	1	0.9%	22	18.8%	50	42.7%	13	11.1%	86	73.5%
S2	1	0.9%	1	0.9%	13	11.1%	11	9.4%	26	22.2%
Total	2	1.7%	25	21.4%	64	54.7%	26	22.2%	117	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 117 subjek penelitian, 42.7% subjek dengan gelar S1 memiliki komitmen afektif dengan kategori tinggi, yaitu sebanyak 50 subjek.

Tabel 4. *Crosstab* antara Masa Kerja dengan Komitmen Afektif

Masa Kerja (tahun)	Komitmen Afektif								Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9 - 12	1	0.9%	0	0%	7	6.0%	10	8.5%	18	15.4%
5 - 8	0	0%	7	6.0%	24	20.5%	11	9.4%	42	35.9%
1 - 4	1	0.9%	18	15.4%	33	28.2%	5	4.3%	57	48.7%
Total	2	1.7%	25	21.4%	64	54.7%	26	22.2%	117	100%

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 117 subjek penelitian, 28.2% subjek yang telah bekerja selama 1-4 tahun memiliki komitmen afektif

dengan kategori tinggi dan 20.5% subjek yang telah bekerja selama 5-8 tahun memiliki komitmen afektif dengan kategori tinggi.

Tabel 5. *Crosstab* antara Jabatan dengan Komitmen Afektif

Jabatan	Komitmen Afektif								Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Manajer	0	0%	0	0%	3	2.6%	5	4.3%	8	6.8%
Asisten manajer	0	0%	0	0%	11	9.4%	7	6.0%	18	15.4%
Staff	2	1.7%	25	21.4%	50	42.7%	14	12.0%	91	77.8%
Total	2	1.7%	25	21.4%	64	54.7%	26	22.2%	117	100%

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa dari 117 subjek penelitian, 42.7% subjek dengan jabatan staff memiliki komitmen afektif yang tinggi.

PEMBAHASAN

Sebuah perusahaan penting untuk memperhatikan kepuasan mereka saat bekerja agar para karyawan dengan sendirinya memiliki/berkomitmen pada perusaan tempat mereka bekerja. Jika kepuasan kerja karyawan tidak terwujud pada akhirnya akan berdampak pada tingkat absensi yang tinggi dan keluarnya karyawan dari perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif pada karyawan PT. PJB Services. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang menghasilkan nilai r sebesar 0.699 dengan sig 0.000 (< 0.05). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian

terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen afektif (Allen & Meyer, 2001 ; Budihardjo, 2013 ; Boles, dkk, 2007 ; Cetin, 2006 ; Donald, 2016 ; Hasmarini, 2008 ; Lew, 2008). Penelitian Boles (2007) diperoleh bahwa kepuasan kerja pada kepuasan promosi, kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan kebijakan, kepuasan dengan atasan dan rekan kerja secara signifikan berkorelasi dengan komitmen afektif.

Karyawan pada PT. PJB Services memiliki kepuasan kerja dan komitmen afektif yang cenderung tinggi. Tingginya komitmen afektif yang dimiliki karyawan PT. PJB Services terjadi karena mereka memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan terjadi karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka saat bekerja, seperti pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, promosi jabatan yang bersifat adil dan terbuka, pembuatan aturan dan prosedur kerja yang mementingkan hak dan kewajiban karyawan, fasilitas kerja yang lengkap, tunjangan serta jaminan kesehatan, pemberian tugas yang jelas dan sistematis, pemberian peran kerja bagi karyawan secara jelas sehingga karyawan mengetahui posisi yang mereka duduki, dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Saat perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dengan baik, maka karyawan akan memiliki pengalaman kerja yang baik pula (Mowday et al, 1982). Menurut Mowday et al (1982), salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen afektif seseorang adalah kepuasan kerja melalui pengalaman kerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang baik dan puas akan senantiasa bekerja dan bertahan pada tempat mereka bekerja karena mereka merasa nyaman dan lebih memiliki ikatan emosional dibandingkan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja yang kurang baik.

Uji crosstab (tabulasi silang) dilakukan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data lain yang dapat mendukung penelitian, seperti data demografis subjek. Pada uji crosstab, usia subjek berasosiasi dengan komitmen afektif pada subjek penelitian. Menurut Mathieu dan Zajac (1990) pekerja dengan usia tua memiliki peluang kerja alternatif yang terbatas sehingga membuat pekerjaan

mereka saat ini lebih menarik. Karyawan yang lebih tua memiliki kebutuhan afiliasi yang lebih tinggi dan kebutuhan pencapaian yang lebih rendah, mereka sangat menghargai persahabatan yang erat dengan sesama rekan kerja mereka untuk memberikan dukungan emosional bagi mereka untuk mengatasi berbagai kejadian buruk (Schulz dan Ewen, 1993) dan mereka menganggap organisasi tersebut sebagai sumber kepuasan sosial karena ikatan sosial yang kuat.

Uji crosstab antara masa kerja dengan komitmen afektif diperoleh hasil terdapat asosiasi. Karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya yang terpenuhi akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Uji crosstab antara jabatan dengan komitmen afektif diperoleh hasil bahwa tingkat jabatan subjek memiliki asosiasi terhadap komitmen afektif subjek. Menurut Basset (1995), kedudukan seseorang dalam pekerjaan mereka dapat mempengaruhi tingkat komitmen afektif yang mereka miliki. Seseorang dengan kedudukan yang lebih tinggi akan merasa lebih berkomitmen karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bervariasi, dan memiliki kebebasan dalam penilaian. Seseorang pada level bawah lebih cenderung kurang berkomitmen karena terkadang mereka mengalami kebosanan karena pekerjaan mereka yang kurang menantang dan memiliki tanggung jawab yang kecil. Hal tersebut didukung oleh teori dari Mowday et al (1982) yang menyatakan bahwa kejelasan peran juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen afektif seseorang.