

**ANALISIS HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DI OPERASIONAL PT CAKRAWALA AIRPORT SERVICES BANDAR UDARA INTERNASIONAL ADI SOEMARMO SOLO**

**You She Melly Anne Dharasta<sup>1)</sup>, Astrid Pangestu<sup>2)</sup>**

*<sup>1),2)</sup> Program Studi Manajemen Transportasi, STTKD Yogyakarta*

**Abstrak**

*Persaingan di dunia penerbangan menuntut perusahaan penerbangan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer dan lainnya seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan atau membantu meningkatkan suatu perusahaan. Pemberdayaan dan pengelolaan karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang harus adil terhadap para karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervise, gaji, promosi dan rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai di operasional PT. Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo.*

*Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai pada PT. Cakrawala Airport Services Bandar Udara Adi Soemarmo Solo. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis koefisien korelasi (correlation analysis) dengan menggunakan Program SPSS Release 15.0.*

*Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dengan besar nilai korelasi  $0,649 > 0,50$  berarti bahwa koefisien kerja berkorelasi kuat dengan komitmen organisasional. Hasil analisis juga menunjukkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yaitu bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai pada PT Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo tahun 2016 dengan angka probabilitas atau signifikansi kedua variabel sebesar  $0,000 < \text{tingkat signifikansi } (\alpha) 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa arah korelasi adalah positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasional karyawan cenderung semakin besar, begitu juga sebaliknya.*

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Correlation Analysis*

**Pendahuluan**

Karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan atau membantu meningkatkan suatu perusahaan. Pemberdayaan dan pengelolaan karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang harus adil terhadap para karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan.

Perilaku atasan terhadap para karyawan menentukan keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan

oleh setiap individu/karyawan dalam organisasi mengenai prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil keputusan pekerjaan. Prosedur ini harus konsisten dan mempertimbangkan kepentingan semua pihak serta dapat diterima secara moral oleh seluruh karyawan. Jika karyawan diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan/organisasi tempat dimana ia bekerja, maka hal ini akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja itu sendiri dijelaskan oleh Handoko [1] sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya [2]. Sedangkan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tetap tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan oleh perasaan normatif yang diberikan oleh seorang individu [3].

Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai dinyatakan oleh Huang dan Hsiao [4] pada hasil penelitiannya yang terbukti adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi, dan rekan kerja.

PT Cakrawala Airport Services Bandara Internasional Adi Soemarmo Solo merupakan perusahaan yang menangani maskapai-maskapai penerbangan dibagian *ground handling*. Kepuasan yang dihasilkan sebagian besar karyawan puas dengan hasil kerjanya tetapi sebagian lainnya memiliki rasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh. Berdasarkan latar belakang tersebut maka menarik untuk dikaji hubungan tingkat kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai di Operasional PT Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo.

## **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan masing-masing individu. Menurut Suwatno dan Priansa [5], kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Luthans [6] menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya [7].

Umar [8] menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Sedangkan hal yang serupa juga dinyatakan oleh Mathis dan Jackson [9] bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Rivai [10], teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu teori keadilan (*equity theory*) mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain dan apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas.

Di dalam buku Handoko [1], dan As'ad [11] dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkan. Contoh:

- 1) Kepuasan kerja dengan produktivitas.
- 2) Kepuasan kerja dengan *turnover* karyawan.
- 3) Kepuasan kerja dengan absensi.
- 4) Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, penyelia, dan kompensasi.

### **Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja [5]. Robbins dan Judge [7] menyebutkan kepuasan kerja dapat diukur dengan kepuasan terhadap beban kerja, kompensasi, promosi, pengawasan (supervisor), dan rekan kerja. Menurut Robbins [7], faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik dan berharga.

- 2) Kepuasan Terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

- 3) Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

- 4) Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

- 5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Luthans [6] untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja ada lima, yaitu pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, supervise, promosi pekerjaan, rekan pekerja. Menurut Sopiah [12], aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Sedangkan menurut Hasibuan [13] menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain balas jasa yang adil dan layak, komunikasi yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen merupakan sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan. Robbins dan Judge [7] menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. *“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”* [9]. Sopiah [12] menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen Organisasional harus menghasilkan keuntungan untuk kedua belah pihak. Bagi perusahaan komitmen organisasional yang diminta dari para karyawan adalah kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Adapun komitmen organisasional bagi karyawan adalah pemberian timbal balik yang berupa kesejahteraan. Adanya timbal balik dari perusahaan dan karyawan akan dapat meningkatkan profit perusahaan dan bagi karyawan akan meningkatkan kesejahteraan. Spector [14] menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Pendekatan pertukaran (*exchange approach*)

Dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang disadari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.

- 2) Pendekatan psikologis

Dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Menurut John dan Taylor [15], faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain:

- 1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status

- perkawinan, dan jenis kelamin.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
  - 3) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi.
  - 4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

### **Indikator Komitmen Organisasional**

Mengukur variabel komitmen organisasional, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, *et al* [16]:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, para karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
- 2) Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan berkomitmen tinggi untuk ikut memperhatikan nasib organisasi.
- 3) Persamaan nilai-nilai organisasi, yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan dianut oleh karyawan.
- 4) Persamaan tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai di operasional PT Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo.

H<sub>a</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai di operasional PT Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif/hubungan yang memiliki hubungan kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif/hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih [8]. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai.

#### **Data dan Metode Pengumpulan Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di operasional PT. Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo yang diminta jawaban melalui kuesioner tentang variabel penelitian meliputi kepuasan kerja dan

komitmen organisasional.

Penelitian ini dilakukan di bagian operasional PT Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dan *non probabilitas sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan sampel yang dipilih memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan, karyawan yang bekerja minimal 1 tahun sehingga responden diharapkan dapat merasakan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dan dapat memberikan penilaian terhadap variabel-variabel kuesioner dan *non probabilitas sampling* yaitu setiap elemen tidak memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Sampel yang digunakan adalah karyawan di operasional PT Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo.

## Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji apakah butir-butir pernyataan pada kuesioner adalah valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono [17] pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Jika koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih dari 0,3 maka butir instrument dinyatakan valid, dan tidak valid apabila koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3.

Hasil uji validitas instrument pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh koefisien butir pada setiap variabel yang diteliti mempunyai nilai lebih dari 0,3 sehingga butir yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang digunakan.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

No.	Variabel	Nama Variabel	No. Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	X	Kepuasan Kerja	P1	0,522	Valid
			P2	0,599	Valid
			P3	0,522	Valid
			P4	0,599	Valid
			P5	0,654	Valid
			P6	0,655	Valid
			P7	0,586	Valid
			P8	0,646	Valid
			P9	0,639	Valid
			P10	0,579	Valid
			P11	0,527	Valid

No.	Variabel	Nama Variabel	No. Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
			P12	0,579	Valid
			P13	0,527	Valid
2.	Y	Komitmen Organisasional	P1	0,713	Valid
			P2	0,727	Valid
			P3	0,839	Valid
			P4	0,713	Valid
			P5	0,839	Valid
			P6	0,729	Valid
			P7	0,733	Valid
			P8	0,729	Valid
			P9	0,733	Valid
			P10	0,632	Valid
			P11	0,620	Valid
			P12	0,632	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat dipakai berulang-ulang [8]. Kuesioner yang sudah lolos uji ialah yang dapat dipakai untuk diisi data dari responden. Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, maka digunakan metode *Alpha Cronbach*, dimana metode ini digunakan untuk menentukan reliabilitas setiap butir pernyataan, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila *alfa cronbach*  $\geq 0,60$ , dan tidak reliabel apabila *alfa cronbach*  $< 0,60$  [18].

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nama Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	X	0,840	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	Y	0,916	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi *Alpha Cronbach* di atas 0,6 ini berarti bahwa seluruh variabel tersebut reliabel sehingga instrument dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden yang ditargetkan.

### Metode Analisis Data

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq 0 \leq 1)$  [19]. Kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Misalnya:

1. Apabila  $r = -1$  korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
2. Apabila  $r = 1$  korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik.

**Table 3**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,30 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: (Syofian Siregar, 2013)

Perhitungan korelasi dan pengujian hipotesis antara variabel X dan Y dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Release 15.0*. rumus korelasi dapat ditampilkan sebagai berikut:

$$R = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)\} - \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan:

$r$  = Koefisien korelasi *pearson*

$n$  =Jumlah sampel

$X$  =Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

$Y$  =Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

Dasar Pengambilan Keputusan (berdasarkan probabilitas):

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

### Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi dengan Program *Statistical Product Service Solution (SPSS) for windows Release 15.0*



maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Korelasi Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Pada PT. Cakrawala Airport Services Bandara Internasional Adi Soemarmo-Solo**  
**Correlations**

		kepuasan kerja	komitmen organisasional
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	,649(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	25	25
komitmen organisasional	Pearson Correlation	,649(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	25	25

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4 tentang hasil analisis koefisien korelasi di atas menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dengan besarnya nilai korelasi  $0,649 > 0,50$  yang berarti bahwa kepuasan kerja berkorelasi kuat dengan komitmen organisasional. Hasil analisis koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasional PT. Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo tahun 2016 dengan angka probabilitas atau signifikansi kedua variabel sebesar  $0,000 < \text{tingkat signifikansi } (\alpha) 0,05$ . Hasil tabel 4 juga menunjukkan bahwa arah korelasi adalah positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasional cenderung semakin besar, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya. Seperti penelitian Huang dan Hsiao [4] yang hasil penelitiannya membuktikan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Hsiao, J.M dan Chen Y.C [20] juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati [21] dengan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas pelayanan dan Azeem (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja, umur dan lama kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasional.

Dari hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasional pegawai. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, akan semakin tinggi pula komitmen organisasional yang diberikan karyawan pada perusahaan.

## Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disampaikan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen

organisasional dengan besarnya nilai korelasi  $0,649 > 0,50$  yang berarti bahwa kepuasan kerja berkorelasi kuat dengan komitmen organisasional. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional di operasional PT Cakrawala Airport Services Bandar Udara Adi Soemarmo Solo tahun 2016 dengan angka probabilitas atau signifikansi kedua variabel sebesar  $0,000 < \text{tingkat signifikansi } (\alpha) 0,05$ . Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasional karyawan cenderung semakin besar, begitu juga sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasional pegawai di PT. Cakrawala Airport Services Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo.

#### Daftar Pustaka

- [1] H. Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BFEE, 2001.
- [2] Rita Johan, "Kepuasan Kerja Karyawan dalam Institusi Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.1, 2002.
- [3] Yousef Darwish A, *Organizational commitment and job satisfaction as predictor of attitudes toward organizational change in a non-western setting*, Personal Review, 2000.
- [4] Tung-Chun Huang dan Wan-Jung Hsiao, "The causal relationship between job satisfaction and organization commitment," *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 35 (9), pp. 1265-1276, 2007.
- [5] Suwatno & D. Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- [6] Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 7<sup>th</sup> Editional Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall Inc., 2015.
- [7] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008.
- [8] Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2010
- [9] R.L. Mathis dan Jackson, *Human Resource Management*, Jakarta : Salemba Empat, 2011.
- [10] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- [11] Moh As'ad, *Psikologi Industri edisi ke-3*, Jakarta: Liberty, 1987.
- [12] Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- [13] Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 2009.
- [14] P.E. Spector, *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc, 1997.
- [15] M.C. John dan J.W. Taylor, Leadership Style, School Climate, and the Institutional Commitment of Teachers. *International Forum*, Vol.2, No. 1, pp. 25-57, 1999.
- [16] R.T. Mowday, L.W. Porter & R.M. Steers, Employee Organization Linkage: The psychology of commitment, absence-ism, and turnover, New York: Academic Press, 1982.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta, 2008.
- [18] Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006.
- [19] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013.
- [20] J.M. Hsiao dan Y.C. Chen, "Antecedents and consequences of job satisfaction: A case of automobile component manufacturer in Taiwan," *Journal of Organizational Innovation*, Vol. 5, No. 2, pp. 164-178, 2012.
- [21] Ni Made Dwi Puspitawati, "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur," Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Udayana Denpasar, 2013.