

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang didapatnya dalam lingkungan kerjanya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya demikian pula sebaliknya.

Vecchio (1985) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: (Emilisa, 2001:232)

Job satisfaction is one's thinking, feeling and action tendencies (that is, one's attitude) toward work".

Kepuasan kerja merupakan pikiran, perasaan dan perilaku dari seseorang (sikap dari seseorang) yang dihasilkan dari bekerja

Robbins (2001:128) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Tiffin (1958) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: (As'ad, 2002:104)

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Dari tiga definisi kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja dan penyesuaian diri terhadap segi sosial. Pemenuhan kepuasan kerja karyawan adalah hal yang penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka karyawan merasa akan dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Penelitian tentang kepuasan kerja, ada tiga macam arah yang bisa dilihat yaitu sebagai berikut: (As'ad, 2002:102):

- a. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui

hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan lebih bisa bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.

- b. Usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti: produktivitas, absensi, kecelakaan akibat kerja, *labour turnover* dan sebagainya.
- c. Adalah dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat *komprehensif* mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Dengan mengetahui hal ini, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang merugikan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

2. Faktor Kepuasan Kerja

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama. Sesuai,

dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow maka upah atau gaji termasuk pada kebutuhan dasar (As'ad, 2002:111)

Faktor kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu dari faktor kepuasan kerja menurut DeSantis dan Durst (1996) terdiri dari: (Emilisa, 2001:232)

a. *Monetary and nonmonetary reward.*

Yaitu *financial reward* dan *promotion opportunities* merupakan variabel yang secara nyata berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, *fringe benefit* seperti waktu untuk berlibur merupakan mekanisme lain untuk memberi kompensasi berdasarkan jasa yang telah diberikannya.

b. *Job Characteristics.*

Yaitu karyawan yang melakukan tugasnya dengan memiliki sifat-sifat dalam *skill variety*, *job significance*, *autonomy* dan *feedback* akan menggunakan pengalaman mereka untuk mencapai kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak menghadapi hal tersebut di atas.

c. *Work-environment characteristics.*

Yaitu lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal-hal lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah *office surroundings and atmosphere*. *Relationship with co-workers* juga harus diperhatikan secara bersamaan, faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah *supervision relationship*.

Banyak faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, Robbins (2001:128) mengukur kepuasan kerja berdasarkan dari:

a. Kepuasan terhadap gaji/upah

Kepuasan kerja disini diukur dari besarnya gaji atau upah yang diterima oleh karyawan. Karyawan mengharap akan menerima gaji atau upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, resiko dari pekerjaan itu, serta sesuai dengan aturan yang berlaku.

b. Kepuasan terhadap promosi di perusahaan.

Kepuasan kerja di sini diukur melalui promosi atau peningkatan karir yang dapat di peroleh oleh karyawan selama ia bekerja pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui seberapa tinggi ia mampu memperoleh jabatan dalam organisasi. Kesempatan untuk bisa memperoleh jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi merupakan tujuan setiap individu dalam bekerja.

c. Kepuasan terhadap teman kerja.

Kepuasan kerja tidak hanya diukur berdasarkan gaji maupun promosi jabatan yang diperolehnya, hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu indikator penentu kepuasan kerja karyawan. Hubungan kerja yang harmonis dalam suatu organisasi dewasa ini sudah menjadi tuntutan yang harus terpenuhi. Kerjasama yang baik antara karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

d. Kepuasan terhadap supervisi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat membimbing karyawan dalam segala hal, termasuk didalamnya memberikan penghargaan kepada karyawan. Perhatian yang diberikan kepada karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam bekerja karyawan berharap bahwa ia dapat memberikan sumbangan atau kontribusi positif bagi pihak perusahaan dalam bentuk pemikiran-pemikiran, ide atau gagasan bagi perusahaan.

e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Karyawan yang merasa senang dengan jenis pekerjaan tentu saja akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan karyawan yang tidak puas dengan jenis pekerjaan yang saat ini diembannya. Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan harus digunakan oleh pihak manajemen dalam mempertimbangkan posisi, jabatan, atau pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Beberapa faktor di atas merupakan salah satu dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memberikan kontribusi dalam penentuan kepuasan kerja karyawan. Masih banyak faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan, seperti tunjangan, insentif, dan lain sebagainya.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan salah satu sikap kerja karyawan. Berikut ini dijabarkan mengenai definisi dari komitmen organisasi menurut beberapa ahli:

Robbins (2003:92) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotanya dalam organisasi tersebut.

Kinicki dan Keitner (2001:227) mendefinisi komitmen organisasi sebagai berikut:

Komitmen organisasional merefleksikan secara keseluruhan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasinya serta bersedia melaksanakan tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan dua definisi komitmen organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang meliputi tingkat keterikatan karyawan pada sasaran organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen karyawan pada organisasi adalah bentuk keterkaitan, keterlibatan, dan keikatan karyawan pada apa yang terjadi dan dialami organisasi. Untuk membentuk komitmen karyawan tidaklah mudah, karena masalah ini tidak hanya bisa dipandang dari lingkungan mikro saja misalnya dari hasil kerja yang tampak. Namun komitmen organisasi lebih merupakan masalah makro seperti nilai-nilai

yang berlaku dalam organisasi. Hal ini diprediksi mampu membentuk dan bahkan sangat menentukan terbentuknya komitmen seseorang.

Menurut Porter dan Smith (1991:370), komitmen terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai keterikatan yang tinggi. Keterikatan ini tercermin dari:

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.
- b. Kesiediaan untuk bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.
- c. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. Proses Komitmen

Proses komitmen akan membahas bagaimana suatu komitmen dari seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi muncul. Model proses komitmen yang sering digunakan dalam analisis adalah model Richard dan Steers (1982). Mereka mengemukakan suatu model proses komitmen yang secara konseptual dibedakan menjadi tiga tahap, yakni *organizational entry*, *organizational commitment*, dan *prospensity*. (Haryani, 2001:152)

a. *Organizational entry*

Organizational entry berkenaan dengan pemilihan karyawan akan organisasi yang akan dimasukinya. Dengan demikian akan tercakup kesesuaian karir individu dengan organisasi.

b. *Organizational commitment*

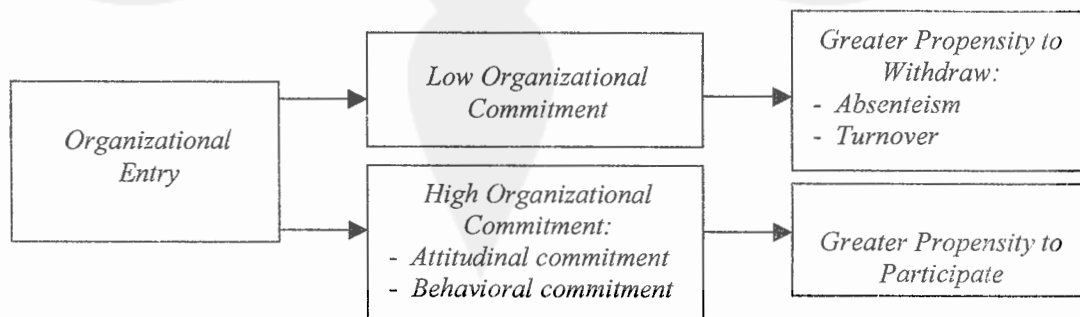
Yaitu karyawan menetapkan kedalaman keterlibatannya dengan organisasi. Lebih lanjut fokus dari komitmen organisasional ini pada kedalaman identifikasi karyawan dengan tujuan-tujuan organisasi, nilai-nilai anggota organisasi, dan keinginan untuk bekerja keras dalam mempertahankan misi organisasi.

c. *Propensity*

Yaitu bagaimana kecenderungan untuk karyawan dengan komitmen organisasi rendah dan tinggi. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah akan terdapat kecenderungan yang besar untuk keluar dari organisasi. Apabila tidak demikian dapat dilihat bahwa karyawan ini mempunyai tingkat absensi yang tinggi, demikian juga kinerja yang relatif rendah. Sedangkan karyawan dengan komitmen tinggi, kecenderungannya adalah tetap bergabung dengan perusahaan

Berikut ini digambarkan mengenai proses komitmen menurut Richard dan Steers (1982) : (Haryani, 2001:153)

Gambar 2.1.
Proses Komitmen



Sumber: Richard dan Steers (1982)

3. Komponen Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991) mengembangkan suatu model yang komprehensif mengenai komitmen organisasi. Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi merupakan gabungan dari tiga komponen yaitu: (Emilisa, 2001:234)

a. *Affective commitment*

Affective commitment adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena pertimbangan adanya kesesuaian atau kecocokan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan dirinya. Perubahan-perubahan yang sifatnya organisasional dan mengakibatkan perubahan nilai dan tujuan organisasi dapat mengubah *affective commitment* para karyawan. Hal ini disebabkan perubahan nilai dan tujuan organisasi tersebut belum tentu masih cocok dengan tujuan dan nilai yang terdapat dalam diri karyawan.

b. *Continuance commitment*

Continuance commitment adalah komitmen yang didasarkan atas besarnya biaya yang dikeluarkan jika karyawan meninggalkan organisasi. Sebagai karyawan pada kondisi yang normal memiliki *continuance commitment* yang tinggi, mereka tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Semakin lama seseorang menjadi karyawan maka semakin besar pula pengorbanan yang telah dikeluarkan jika ia meninggalkan atau keluar dari organisasi, misalnya waktu, kesempatan untuk mencari pekerjaan baru pengganti pekerjaannya saat ini, hubungan yang telah terjalin baik dengan para rekan kerja, dan lain-lain.

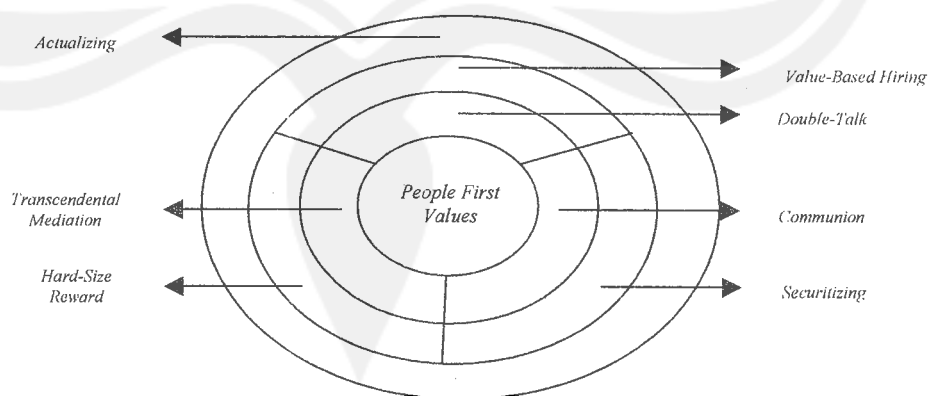
c. *Normative commitment*

Normative commitment adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena mereka merasa ada kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, tidak meninggalkan organisasi untuk berpindah ke organisasi lain. Karyawan yang memiliki *Normative commitment* yang tinggi akan setuju pendapat dari pihak lain, bahwa tetap bekerja untuk organisasi adalah kewajiban.

d. **Membangun Komitmen Karyawan**

Setelah memahami pengertian komitmen, proses komitmen, dan komponen komitmen, langkah selanjutnya adalah bagaimana membangun komitmen karyawan. Pengertian membangun disini, bagi karyawan yang komitmennya masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan, sedang bagi karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, maka perlu dipertahankan. (Desler, 1993:75)

Gambar 2.2.
Roda Komitmen



Sumber: Gary Desler, (1993)

Gambar 2.2. secara umum menunjukkan cara manajer dalam membangun komitmen organisasional. Gambar pembangunan komitmen karyawan terdiri dari beberapa lingkaran, yang menunjukkan dari mana organisasi seharusnya mulai membangun komitmen karyawan. Menurut Desler, lingkaran paling dalam atau disebut lingkaran inti merupakan awal mulanya organisasi harus beranjak untuk dapat membangun komitmen karyawan. Dengan kata lain, prioritas utama dalam membangun komitmen organisasional ialah lingkaran inti. Kemudian diikuti oleh lingkaran-lingkaran yang semakin luar.

a. Lingkaran inti.

Merupakan lingkaran paling dalam atau paling tengah dari dari komitmen. Isi dari lingkaran inti adalah mengutamakan nilai-nilai manusia. Apabila organisasi ingin menumbuhkan komitmen, yang pertama harus ada adalah organisasi mengutamakan nilai-nilai manusia. Yang dimaksud mengutamakan nilai manusia yaitu bahwa dalam memandang karyawan, dia harus dipandang sebagai manusia, bukan seperti faktor produksi yang lain.

b. Lingkaran lapis kedua.

Lapisan lingkaran kedua menunjukkan prioritas yang diberikan organisasi untuk mewujudkan komitmen organisasional terletak pada urutan kedua, yakni setelah mengutamakan nilai-nilai manusia. Pada lapisan kedua terdiri dari komunikasi dua arah (*Double-Talk*), kesatuan (*Communion*), dan mediasi transdental (*Transcendental Mediation*)

- 1) Komunikasi dua arah (*Double-Talk*). Komunikasi dua arah mencakup komunikasi dari atasan ke bawahan (*top-down*) maupun dari bawahan ke atasan (*bottom-up*). Untuk terjadinya komunikasi dua arah dibutuhkan saluran yang berfungsi sebagai sarana atau alat komunikasi yang berupa pertemuan-pertemuan, tulisan, maupun dengan menggunakan alat-alat audio visual. Bagi organisasi, komunikasi ini membantu mendapatkan kepercayaan karyawan, sedangkan bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan.
- 2) Kesatuan (*Communion*). Untuk mendapatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, diperlukan adanya kesatuan atau kesesuaian antara *interest* individu dengan *interest* kelompok. Manajer perlu memperkuat rasa kesatuan, rasa keterikatan, rasa partisipasi, dan rasa memiliki individu terhadap kelompok. Karena hal ini akan membuat karyawan memahami bahwa mereka adalah bagian dari kelompok.
- 3) Mediasi transidental (*Trancendental Mediation*). Untuk mendapatkan karyawan yang menjunjung komitmen, organisasi terlebih dahulu organisasi terlebih dahulu harus mempunyai ideologi, misi, dan nilai-nilai yang dapat dijadikan landasan bagi komitmen mereka. Bagi organisasi, ideologi, misi, dan nilai-nilai merupakan sarana untuk menurunkan nilai-nilai yang dianut organisasi kepada karyawan.

c. Lingkaran lapis ketiga

Lapisan lingkaran ketiga menunjukkan prioritas ketiga dalam menciptakan komitmen organisasional. Lingkaran ini dapat dibedakan menjadi tiga yaitu: mempekerjakan karyawan berdasarkan nilai, *securitizing* dan *hard-size reward*.

1) Mempekerjakan karyawan berdasarkan nilai (*Value-Based Hiring*).

Komitmen karyawan dapat diidentifikasi sejak awal. Dengan mempekerjakan karyawan yang mempunyai komitmen awal, akan lebih mudah mengikatkan karyawan pada organisasi.

2) Jaminan keamanan (*Securitizing*). Jaminan organisasi dalam

memberikan keamanan kerja memungkinkan karyawan untuk terus bergabung dengan organisasi. Keamanan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan keamanan kerja akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak mendapat keamanan kerja.

3) *Hard-size Reward*. Dalam *hard-size Reward*, organisasi menganut

sistem *reward* yang ketat, tetapi sekaligus menjamin kesejahteraan karyawan. Sistem *reward* yang ketat dalam arti *reward* yang diberikan kepada seseorang mencerminkan seberapa sumbangannya terhadap laba atau *output* perusahaan. Jaminan kesejahteraan diwujudkan dalam bentuk pensiun, pemilikan saham perusahaan dan lain-lain.

d. Lingkaran lapis keempat

Lapisan lingkaran keempat merupakan lingkaran yang terakhir, yaitu *actualizing*, yang berarti bahwa mempunyai urutan kepentingan yang paling belakang. Dalam menumbuhkan komitmen, organisasi terlibat dalam praktek-praktek yang berkaitan dengan aktualisasi diri karyawan. Organisasi harus meyakinkan bahwa semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya. Karyawan perlu diberi pendidikan dan latihan, serta program-program seperti *job enlargement* dan *job enrichment*, dan selanjutnya memberikan pekerjaan yang menantang dirinya. Selain itu perusahaan harus mempersiapkan jenjang karir yang jelas, sehingga aktualisasi diri karyawan terjamin.

C. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

1. Hubungan Antara *Monetary and Nonmonetary Reward* Dengan Komitmen Organisasi

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial dan profesional tentunya ingin agar karyawannya tetap tinggal dalam perusahaan. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan insentif yang baik bagi karyawan dalam bentuk pemberian gaji yang layak bagi karyawan. Selain itu untuk mempertahankan karyawan, pihak manajemen dapat memberikan kesejahteraan pada karyawannya dalam bentuk pemberian tunjangan antara lain tunjangan hari raya (THR), bonus, tunjangan kesehatan, dana pensiun, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya. Pihak manajemen juga dapat memberikan

fasilitas penunjang bagi karyawan yang bukan berupa uang, antara lain berupa promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, memberikan cuti bagi karyawan yang membutuhkan, libur bersama yang diwujudkan dalam bentuk rekreasi bersama, mengikutkan karyawan dalam asuransi keselamatan kerja, serta asuransi kesehatan. Hal-hal di atas penting untuk dilakukan oleh pihak manajemen dengan tujuan bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan dari aspek gaji maupun non gaji akan menciptakan suatu komitmen karyawan pada organisasi. (Emilisa, 2001:230)

2. Hubungan Antara *Job Characteristics* Dengan Komitmen Organisasi

Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Keitner dan Kinicki (2003:264) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai suatu pendekatan dalam merancang pengembangan pekerjaan dengan pengkayaan pekerjaan yang ditujukan untuk memperlancar pekerjaan masing-masing karyawan. Karakteristik pekerjaan menurut Emilisa (2001:230) terdiri dari keberagaman ketrampilan (*Skill variety*), manfaat dari pekerjaan (*task significance*), kebebasan untuk melakukan pekerjaan (*authonomy*), dan umpan balik (*feed back*).

Semakin bervariasinya pekerjaan dimana karyawan dapat bekerja dengan menggunakan ketrampilan yang dimilikinya akan meningkatkan kepuasan karyawan. Demikian juga mengenai manfaat atas hasil kerjanya, karyawan mengharapkan bahwa hasil kerjanya dapat berguna atau bermanfaat bagi orang lain. Kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan dapat menggunakan cara kerjanya sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Umpan balik yang membangun dari atasan merupakan salah satu bentuk kepercayaan pihak perusahaan bagi karyawan. Hal ini akan dimanfaatkan oleh karyawan untuk lebih dapat mengapresiasi dirinya dengan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Dampak dari kepuasan yang dirasakan karyawan baik dari aspek aspek pekerjaan akan menciptakan suatu komitmen karyawan pada organisasi. (Emilisa, 2001:230)

3. Hubungan Antara *Work-Environment Characteristics* Dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja karyawan juga didukung oleh faktor fisik serta hubungan antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Lingkungan kerja yang nyaman tentu saja sangat mendukung keberhasilan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas pendukung yang lengkap akan memotivasi karyawan dalam bekerja, hingga karyawan akan memperoleh hasil kerja yang bagus dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dukungan rekan kerja yang diwujudkan dalam bentuk kerja tim, serta dukungan dari atasan yang diwujudkan dalam bentuk pengarahan mengenai metode kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dampak dari kepuasan yang dirasakan karyawan baik dari aspek lingkungan kerja akan menciptakan suatu komitmen karyawan pada organisasi. (Emilisa, 2001:230)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasional karyawan. Semakin besar tingkat kepuasan yang dirasakan maka semakin besar pula komitmen karyawan pada organisasi.