

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Petugas Kebersihan di Universitas Malikussaleh

The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Cleaning Staff at Malikussaleh University

Febiola Jasika¹, Yara Andita Anastasya², Riza Musni³

¹ Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh
Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

*Correspondence author: yara.andita@unimal.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment among cleaning staff at Malikussaleh University. The research method used is a quantitative method with a correlational research type. The data collection method in this study uses a job satisfaction scale and an organizational commitment scale compiled by the researcher. The subjects in this study were 74 cleaning staff at Malikussaleh University with a total sampling technique. Data analysis used Spearman's rho and the results obtained were a strong and positive relationship with a correlation coefficient of 0.461 and a significance of $0.000 < 0.05$. The results of this study indicate that the lower the job satisfaction, the lower the organizational commitment, and vice versa, the higher the job satisfaction, the higher the organizational commitment. Thus, it can be concluded that the hypothesis proposed in this study is acceptable.*

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Cleaning Staff*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 74 petugas kebersihan Universitas Malikussaleh dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Analisis data menggunakan *Spearman's rho* dan hasil yang diperoleh ialah terdapat hubungan yang kuat dan positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,461 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi, begitupun sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Petugas Kebersihan

Pendahuluan

Petugas kebersihan merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga, membersihkan, serta memastikan suatu area tetap bersih dan rapi (Naura & Nurcahyati, 2023). Termasuk petugas kebersihan di area kampus, di mana kebersihan lingkungan kampus sangat bermanfaat dan dapat berdampak besar terhadap segala kegiatan pendidikan di kampus. Suasana kampus yang bersih dan menyenangkan juga sangat memengaruhi kenyamanan belajar mahasiswa serta pengajaran dosen (Yunita dkk., 2023).

Petugas kebersihan yang mampu memenuhi aturan dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal akan mendapatkan kesempatan naik jabatan, misalnya dari leader menjadi supervisor, sesuai pernyataan karyawan petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh. Oleh karena itu, organisasi yang mampu memberikan perhatian penuh dan membuat karyawan percaya pada organisasi akan memperoleh komitmen karyawan (Soedarmadi dkk., 2017).

Menurut Wardhana (2021), komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat seseorang untuk selalu menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, serta keyakinan

dan kesadaran untuk menerima nilai maupun tujuan organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dan organisasi, serta berimplikasi pada keputusan seseorang untuk tetap berada atau keluar dari organisasi tersebut. Komitmen ini menunjukkan adanya ikatan yang mempengaruhi pilihan karyawan dalam melanjutkan keanggotaannya di organisasi.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti kepada 74 responden petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh. Hasil survei menunjukkan pada komponen pertama, *Affective Commitment*, 60% subjek tidak ingin bertahan dan menghabiskan sisa karir di instansi ini karena ingin pekerjaan yang lebih ringan di masa tua. Pada komponen kedua, *Continuance Commitment*, 75% subjek sulit meninggalkan pekerjaan ini meskipun menginginkannya karena banyak risiko yang harus dihadapi. Pada komponen ketiga, *Normative Commitment*, 88% subjek merasa terikat pada pekerjaannya karena menganggap bertahan adalah tanggung jawab atas pilihan mereka.

Pada komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat komponen yang tertinggi yaitu komponen *Normative Commitment* dimana petugas kebersihan

memiliki komitmen untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena tanggung jawab atas pekerjaan yang telah di pilih, artinya seseorang bertahan pada pekerjaannya karena memiliki perasaan terikat sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dipilih. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Theresa (2017) karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya karena karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai serta tujuan organisasi sejalan dengan harapan mereka, sehingga muncullah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja karena sangat berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pegawai atau karyawan (Paparang dkk., 2021). Menurut Spector (2022) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang meliputi berbagai aspek pekerjaan, yaitu sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dinilai sebagai suatu sikap, sehingga dapat diartikan sebagai tingkat kesukaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survei yang di lakukan peneliti kepada 74 responden petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh. Hasil survei menunjukkan pada aspek *appreciation*, 60% subjek merasa tidak bangga jika mendapatkan

pujian dari rekan kerja karena merasa belum melakukan pekerjaan dengan baik. Pada aspek *communication*, 70% subjek merasa memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karena mereka selalu saling menginformasikan dan memberikan masukan terhadap tugas yang telah dikerjakan. Pada aspek *coworkers*, 93% subjek merasa senang dengan rekan kerja mereka karena rekan kerja dinilai baik dan peduli. Pada aspek *fringe benefits*, 73% subjek merasa senang dengan asuransi yang diberikan oleh instansi karena mendapatkan jaminan kesehatan. Pada aspek *job conditions*, 87% subjek merasa senang dengan lingkungan kerja karena banyak hal yang bisa dilihat dan dikerjakan. Pada aspek *nature of the work itself*, 73% subjek merasa tugas yang diberikan dapat dimengerti karena didampingi dan dijelaskan dengan baik. Pada aspek *organization itself*, 63% subjek merasa instansi tempat bekerja masih belum dapat memenuhi beberapa kebutuhan perekonomian karena banyaknya pengeluaran seperti pendidikan anak dan kebutuhan pokok lainnya. Pada aspek *organization's policies*, 93% subjek merasa aturan dan prosedur pekerjaan dapat dijalankan dengan baik karena setiap pekerjaan diawasi oleh koordinator. Pada aspek *pay*, 67% subjek merasa puas dengan benefit yang didapat selama bekerja karena dapat membantu perekonomian keluarga

meskipun tidak banyak. Pada aspek *personal growth*, 60% subjek merasa tidak mendapatkan ilmu pengetahuan baru karena masih menggunakan aturan yang sama. Pada aspek *promotion opportunities*, 93% subjek merasa tidak memiliki peluang naik jabatan karena tidak tahu bagaimana cara penilaiannya. Pada aspek *recognition*, 73% subjek merasa semangat menjalankan pekerjaan karena merasa mendapatkan pengakuan yang pantas atas kinerjanya. Pada aspek *security*, 67% subjek merasa mendapatkan kesempatan untuk berkembang karena instansi memberikan hak-hak pekerja sesuai peraturan yang berlaku. Pada aspek *supervision*, 93% subjek merasa harus mengerjakan pekerjaan dengan baik karena selalu mendapatkan pengawasan selama masa kerja.

Dapat disimpulkan pada aspek kepuasan kerja terdapat aspek yang tinggi yaitu, *pay, communication, coworkers, fringe benefits, job condition, nature of the work itself*, dan *recognition*. Hal ini sejalan dengan penelitian Suryani (2022) kepuasan kerja terbentuk karena terpenuhinya beberapa hal seperti gaji atau benefit, kesempatan promosi, kondisi dan kualitas kerja, kepemimpinan dan hubungan sosial, pekerjaan itu sendiri, dan lainnya. Seluruh variabel tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja; semakin terpenuhi, semakin senang karyawan terhadap pekerjaannya

dan merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugas, begitu juga sebaliknya. Brown dan Barker (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang mana tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 74 petugas kebersihan Universitas Malikussal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *non probability sampling* yakni *total sampling*.

Peneliti menyusun konstruksi alat ukur untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Instrumen kepuasan kerja yang digunakan merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari teori Spector (2022) yakni *appreciation, communication, coworkers, fringe benefits, job conditions, nature of the work itself, organization itself, organization's policies, pay, personal growth, promotion opportunities, recognition, security, supervisor*. Sedangkan instrumen komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek- aspek dari teori Mayer dan Allen

(1997) yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan teknik *corrected item total*, untuk instrumen kepuasan kerja dari 112 aitem terdapat 88 aitem valid dan 24 aitem gugur. Hasil uji coba instrumen kepuasan kerja diperoleh nilai dengan rentang 0,255-0,684. Hal ini menunjukkan hasil valid. Kemudian untuk instrumen komitmen

organisasi dari 30 aitem terdapat 20 aitem yang valid dan 10 aitem yang gugur. Hasil uji coba Instrumen komitmen organisasi diperoleh nilai dengan rentang 0,255-0,748. Hal ini menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk instrumen kepuasan kerja sebesar 0,965. Sedangkan pada instrumen komitmen organisasi sebesar 0,900.

Hasil

Peneliti melakukan kategorisasi skor untuk variabel kepuasan kerja. Kategorisasi kepuasan kerja terbagi menjadi dua yakni kategori tinggi dan rendah, hal ini dijelaskan berdasarkan teori Spector (2022). Hasil kategorisasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentasi
X > 261,02	Tinggi	32	43,2%
X < 245	Rendah	30	40,5%
261,02- 245	Fluktuasi skor mean	12	16,2%
Total		74	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa petugas kebersihan dengan kategori kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 43,2 %. Sedangkan petugas kebersihan dengan kategori kepuasan kerja yang rendah sebanyak 40,5%.

Sedangkan kategorisasi skor untuk variabel komitmen organisasi. Kategorisasi komitmen organisasi terdiri dari kategori tinggi dan rendah, hal ini dijelaskan berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997). kategorisasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Kategorisasi Komitmen Organisasi

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentasi
X > 58,71	Tinggi	36	48,6%
X < 54,61	Rendah	25	33,8%
58,71- 54,61	Fluktuasi skor mean	13	17,6%
Total		74	100%

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Petugas Kebersihan di Universitas Malikussaleh

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa petugas kebersihan dengan kategori komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 48,6 %. Sedangkan petugas kebersihan dengan kategori komitmen organisasi yang rendah sebanyak 33,8 %.

Tabel 3.
Korelasi Aspek Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Aspek Kepuasan Kerja	Signifikansi (p)	Spearman's rho
<i>Appreciation</i>	.000 < 0,05	.439**
<i>Communication</i>	.000 < 0,05	.414**
<i>Coworkers</i>	.007 < 0,05	.310**
<i>Fringe Benefits</i>	.001 < 0,05	.378**
<i>Job Conditions</i>	.007 < 0,05	.313**
<i>Nature Of The Work Itself</i>	.003 < 0,05	.339**
<i>Organization Itself</i>	.000 < 0,05	.436**
<i>Organization's Policies</i>	.000 < 0,05	.397**
<i>Pay</i>	.008 < 0,05	.306**
<i>Personal Growth</i>	.001 < 0,05	.388**
<i>Promotion Opportunities</i>	.006 < 0,05	.317**
<i>Recognition</i>	.002 < 0,05	.357**
<i>Security</i>	.000 < 0,05	.559**
<i>Supervisor</i>	.016 < 0,05	.279*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi berdasarkan data diatas aspek security memiliki korelasi paling tinggi yaitu .559** dengan variabel komitmen organisasi artinya security memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan tingkat hubungan yang sedang ditandai oleh jaminan rasa aman dari ancaman PHK. Kemudian terdapat aspek Supervisor yang memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan tingkat hubungan yang rendah yaitu .279* di tandai oleh pengawasan yang dilakukan leader atau atasan bukan alasan petugas kebersihan berkomitmen penuh terhadap pekerjaan.

Tabel 4.
Korelasi Aspek Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Aspek Komitmen organisasi	Signifikansi (p)	Spearman's rho
<i>Affective Commitment</i>	.000 < 0,05	.497**
<i>Continuance Commitment</i>	.008 < 0,05	.306**
<i>Normative Commitment</i>	.028 < 0,05	.255*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *Affective Commitment* memiliki korelasi .497** dengan variabel kepuasan kerja artinya komponen *Affective Commitment* memiliki hubungan signifikan dengan variabel kepuasan kerja dengan tingkat hubungan yang sedang ditandai oleh petugas kebersihan memilih bertahan karena memiliki perasaan terikat, menyukai pekerjaannya sehingga memunculkan perasaan puas terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan komitmen organisasi. Kemudian pada komponen *Normative Commitment* yaitu .255* dengan variabel kepuasan kerja artinya komponen *Normative Commitment* memiliki hubungan signifikan dengan tingkat hubungan yang rendah ditandai oleh petugas kebersihan yang memilih berkomitmen sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dipilih akan sulit memunculkan perasaan puas terhadap pekerjaannya .

Diskusi

Penelitian ini dilakukan pada petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh dengan jumlah subjek sebanyak 74 subjek. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh. Berdasarkan uji nonparametrik yang dilakukan menggunakan pendekatan *spearman's rho* ditemukan hasil *correlation coefficient* sebesar 0,461 dengan keeratan hubungan sedang karena koefisien korelasi lebih dari 0,5. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh.

Berdasarkan uraian diatas hasil penelitian dalam penelitian ini memberikan makna bahwa petugas kebersihan dengan kepuasan kerja yang baik akan memiliki

komitmen organisasi yang baik, sehingga ketika petugas kebersihan menghadapi kesulitan atau hambatan dalam mencapai kepuasan kerja mereka akan mampu bertahan dan terus berkomitmen. Karena faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja, jika kepuasan kerja terpenuhi, nantinya secara otomatis akan muncul kepercayaan terhadap perusahaan, tentunya akan memberikan dampak terhadap meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan (Wibowo, 2016) Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Berdasarkan teori dari Spector (2022) dan Meyer & Allen (1997) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang positif memiliki peran krusial dalam meningkatkan komitmen organisasi petugas

kebersihan, dimana hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja pada petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja karena kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai ataupun karyawan sehingga muncul komitmen pada pekerjaannya. (Paparang dkk., 2021).

Teresa, (2017) karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya karena karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan karyawan sehingga muncul kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (1997) hubungan antara karyawan dan organisasi yang terjalin baik akan berimplikasi pada suatu keputusan mengenai apakah seseorang memutuskan tetap berada dalam suatu organisasi atau memilih keluar dari organisasi tersebut.

Namun dalam penelitian ini kepuasan kerja pada petugas kebersihan di Universitas ada juga yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa petugas kebersihan dengan kepuasan

kerja yang rendah akan memiliki komitmen organisasi yang lemah, sehingga petugas kebersihan dengan kepuasan kerja yang rendah akan merasa tidak memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan karena tidak terpenuhinya aspek kepuasan seperti jaminan dari PHK, peluang promosi, upah, sifat dari pekerjaan itu sendiri atau kebijakan perusahaan. Hal ini sejalan dengan Hidayat, (2010) jika seorang karyawan percaya bahwa terus akan bekerja, maka karyawan akan bersedia mengerahkan banyak upaya atas nama organisasi dibandingkan dengan situasi di mana pekerjaan lebih atau kurang terjamin semua ini terkait dengan ketersediaan lapangan kerja, upah, desain pekerjaan, peluang promosi yang tersedia untuk kemajuan karier, keamanan kerja dan kekuatan serikat pekerja. karena Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja, jika kepuasan kerja terpenuhi, nantinya secara otomatis akan muncul kepercayaan terhadap perusahaan, tentunya akan memberikan dampak terhadap meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan (Wibowo, 2016). Selanjutnya, pada hasil kategorisasi komitmen organisasi dalam penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi pada petugas kebersihan di Universitas

Malikussaleh dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa petugas kebersihan memiliki perasaan terikat dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Teresa, (2017) karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya karena karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan karyawan sehingga muncul kepuasan kerja. Pendapat yang sama juga dikemukakan (Soedarmadi dkk., 2017) organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan.

Menurut Wardhana (2021) Karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka ia akan menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatkan keterlibatannya dalam aktivitas organisasi, bertahan sebagai bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap organisasi karena ia memiliki ikatan emosional maupun merasa wajib berkontribusi terhadap organisasi. Maka dari itu menurut teori Spector (2022) dan Meyer & Allen (1997) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi petugas kebersihan.

Namun kategorisasi komitmen organisasi pada petugas kebersihan di Universitas Malikussaleh ada juga yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa petugas kebersihan merasa tidak memiliki perasaan terikat dan keinginan bertahan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan hal ini ditandai dengan beberapa aspek kepuasan kerja yang tidak tercapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Teresa, (2017) karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya karena karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan karyawan sehingga muncul kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji korelasi aspek komitmen organisasi, salah satu aspek yang memiliki hubungan paling kuat dengan kepuasan kerja ialah aspek *Affective Commitment*. Sedangkan aspek *Normative Commitment* yang memiliki hubungan paling lemah dengan variabel kepuasan kerja. Sejalan dengan teori (Spector, 2022) tentang studi yang menilai komitmen organisasi beserta kepuasan kerja menemukan bahwa *Commitment* saling keterkaitan dengan kepuasan kerja global dan diantara aspek kepuasan, *Affective Commitment* paling erat kaitannya dengan kepuasan kerja itu sendiri. Meyer dan Allen (1997) hubungan antara

karyawan dan organisasi yang terjalin baik akan berimplikasi pada suatu keputusan mengenai apakah seseorang memutuskan tetap berada dalam suatu organisasi atau memilih keluar dari organisasi tersebut.

Kemudian pada hasil uji korelasi aspek komitmen organisasi, salah satu aspek yang memiliki hubungan paling kuat dengan komitmen organisasi ialah aspek *security*. Sedangkan aspek komitmen organisasi yang memiliki hubungan paling lemah dengan variabel kepuasan kerja ialah aspek *Supervisor*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Febriansyah dan Puspitadewi, (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki nilai yang signifikan dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai yang positif, namun aspek *Supervisor* bukanlah faktor utama yang memengaruhi kesiapan kerja. Menurut Wardhana (2021) Karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka ia akan menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatkan keterlibatannya dalam aktivitas organisasi, bertahan sebagai bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap organisasi karena ia memiliki ikatan emosional maupun merasa wajib berkontribusi terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1997) hubungan antara karyawan dan organisasi yang terjalin baik akan berimplikasi pada suatu keputusan

mengenai apakah seseorang memutuskan tetap berada dalam suatu organisasi atau memilih keluar dari organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Teresa, (2017) karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya akan memunculkan kepuasan kerja. Kemudian individu dengan komitmen organisasi yang lemah akan khawatir dengan tidak adanya perasaan bertahan dan memiliki komitmen penuh untuk terus menjadi bagian dari perusahaan. Maka hipotesis diterima. sehingga, semakin tinggi kepuasan kerja petugas kebersihan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi petugas kebersihan Universitas Malikussaleh. Begitu pun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja petugas kebersihan maka semakin rendah pula komitmen organisasi petugas kebersihan Universitas Malikussaleh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada petugas kebersihan Universitas Malikussaleh maka hipotesis diterima, dengan nilai korelasi 0,461 termasuk dalam hubungan yang sedang dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima, sehingga, semakin tinggi kepuasan kerja petugas kebersihan maka

semakin tinggi pula komitmen organisasi pada petugas kebersihan Univeritas Malikussaleh. Begitu pun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja petugas kebersihan maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada petugas kebersihan Univeritas Malikussaleh. Hal ini memberikan makna bahwa petugas kebersihan dengan kepuasan kerja yang baik akan memiliki komitmen organisasi yang baik, sehingga ketika petugas kebersihan menghadapi kesulitan atau hambatan dalam mencapai komitmen organisasi mereka akan mampu menghadapi dan terus bertahan di perusahaan. Hal ini dikarenakan individu sudah mampu mengendalikan setiap kejadian dengan memandang kejadian-kejadian tersebut sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi dengan komitmen yang baik.

Saran

Bagi perguruan tinggi diharapkan pihak Universitas disarankan untuk memberikan waktu liburan dengan mengadakan *family gathering* kegiatan ini terbukti efektif dalam memberikan perasaan senang dan kesejahteraan karyawan dengan perencanaan dan pelaksanaan yang baik, acara ini dapat menjadi investasi berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat hubungan antar mereka. Diharapkan untuk mulai melihat tentang apa saja kebutuhan petugas kebersihan ditempat kerja yang belum terpenuhi.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperdalam pernyataan yang belum peneliti gali secara mendalam tentang benefit, lingkungan kerja, keamanan kerja, pemenuhan peralatan kerja yang memadai secara lebih luas dan diharapkan mempertimbangkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, kinerja karyawan

Referensi

- Brown, T., & Barker, G. G. (2019). The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Small Business Perspective. *Advances in Business Research*, 9(1), 112-130. <http://journals.sfu.ca/abr>
- 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. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.43286>
- Hidayat, M. (2010). Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 11-23. <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17985>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>
- Soedarmadi, S., Christy, N. N. A., & Dewi, D. H. (2017). Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90-110. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb/article/view/689>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York City: Routledge.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi: Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71-77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Teresa, R. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 9. <https://www.semanticscholar.org/paper/196cce014a4ec5c843c3799fb3708cab323abf67>
- Wardhana, Aditya. (2021). Konsep Komitmen Organisasional.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.