

**Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja  
terhadap Komitmen Karyawan  
(Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Denpasar Utara)**

**I Nyoman Resa Adhika<sup>1</sup>  
I Gede Riana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
email : resa.adhika@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis: (1) pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional, (3) pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam di wilayah Denpasar Utara. Teknik sampel adalah *Random Sampling* dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *Model Analisis Path*. Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah dukungan organisasi perlu diberikan secara maksimal guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam di wilayah Denpasar Utara. Bila kepuasan kerja pegawai meningkat akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di wilayah Denpasar Utara.

**Kata kunci** : Dukungan Organisasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

**ABSTRACT**

The purpose from this research for analyze: (1) the influence of organizational support against job satisfaction, (2) the influence of organizational support against organizational commitment, (3) influence of job satisfaction employee against organizational commitment. Amount of samples in this research as many as 60 people employees on Cooperative Savings and Loans in territory North Denpasar. Engineering samples is Random Sampling and data is were collected with using questionnaire. Technique of analysis which used is Model Analysis of Path. Result of research find that support influential organizations positive against job satisfaction of employees, support influential organizations positive against organizational commitment and job satisfaction employee has positive influence against commitment organizational. Implications from the results of this research is the support organizations need be given maximally in order to enhance the job satisfaction employee on Cooperative Savings and Loans in territory North Denpasar. When satisfaction officer job increased will be able enhance the of organizational commitment of employees on Cooperative Savings and Loans in territory North Denpasar.

**Keywords** : Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment

## PENDAHULUAN

Jumlah seluruh koperasi di Indonesia menurut data yang dipublikasikan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah tahun 2014 mencapai 206.288, sementara jumlah yang aktif sebanyak 144.839 dan yang tidak aktif 61.449. Sedangkan di Provinsi Bali jumlah seluruh koperasi mencapai 4.691, yang aktif sebanyak 4.236 dan yang tidak aktif sebanyak 455. Data tersebut menunjukkan 10 persen koperasi di Bali tidak berkembang dan masih bermasalah. Terhadap koperasi yang tidak aktif tersebut harus dilakukan investigasi, apakah tujuan pendirian awalnya itu hanya sekedar untuk mencari bantuan atau memang menjadi koperasi yang berkembang dengan baik. Disisi lain BPR di Provinsi Bali sebanyak 137 unit, semuanya berkembang dengan baik.

Asset BPR di Provinsi Bali menurut data BI tahun 2014 sebesar Rp. 9,1 triliun sedangkan asset koperasi sebesar Rp 3,3 triliun. Perkembangan asset Koperasi lebih kecil dibandingkan dengan perkembangan asset BPR. Pengembangan koperasi harus dilakukan secara berkesinambungan seperti halnya BPR. Pengembangan tersebut menuntut manajemen koperasi untuk bersikap lebih responsif agar koperasi tetap bertahan. Untuk mengatasi hal tersebut, manajemen koperasi harus mempunyai keunggulan bersaing yang dapat diciptakan melalui analisis terhadap perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal koperasi. Namun yang lebih baik, bagaimana lingkungan internal koperasi dapat dikelola dengan baik terutama sumber daya manusia dalam koperasi bersangkutan.

Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membangun komitmen melalui perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang tepat, perencanaan dan pengembangan karier karyawan, sistem pemberian upah/gaji yang adil dan layak, program kesejahteraan karyawan yang memadai, pelaksanaan motivasi dan integrasi kerja, komunikasi kerja yang efektif antara pengurus, manajer, dan karyawan, adanya pedoman disiplin dan sanksi kerja, serta penilaian prestasi kerja secara berkala yang kontinu (Igo, 2012).

Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Karyawan yang secara emosional berkomitmen untuk organisasi menunjukkan kinerja yang semakin tinggi, mengurangi ketidakhadiran, dan kemungkinan berhenti dari pekerjaan mereka berkurang (Meyer & Allen, 1997). Terwujudnya kinerja karyawan yang semakin tinggi akan sangat tergantung dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang semakin tinggi akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan (Akuzum dan Tan, 2014) dan dukungan organisasional (Hakkak, 2014).

Observasi awal yang dilakukan dengan mewawancarai sepuluh (10) orang karyawan koperasi simpan pinjam di Denpasar Utara. Tujuh (7) karyawan yang diwawancarai menyebutkan bahwa mereka bekerja di koperasi karena belum mendapatkan pekerjaan lain, manajemen seringkali mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan secara seimbang, *reward* dan *punishment* belum dirasakan maksimal oleh karyawan apabila karyawan mencapai atau tidak target kerja yang telah ditetapkan, karyawan akan meninggalkan

koperasi apabila mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dan tidak akan merasa dirugikan apabila meninggalkan koperasi. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa rendahnya komitmen karyawan pada koperasi. Rendahnya komitmen karyawan pada koperasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan koperasi.

Karyawan juga menyebutkan bahwa rendahnya dukungan sumber daya finansial yang diterima jika karyawan melakukan kerja extra, kesempatan promosi karir sangat jarang didapat, ide-ide, pendapat, saran dari karyawan masih belum diperhitungkan, balas jasa yang diterima dirasa masih kurang dan belum sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul karyawan dan bimbingan dan arahan dari atasan jarang didapatkan. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil wawancara juga menunjukkan masih rendahnya dukungan organisasional yang dirasakan oleh para karyawan. Karyawan menyebutkan pelatihan tidak pernah diberikan, belum ada *reward* yang diberikan bagi karyawan yang mencapai target kerja yang ditentukan koperasi bersangkutan, disamping itu *punishment* juga tidak diberikan kepada karyawan yang tidak mencapai target kerja, imbalan yang diterima karyawan masih dibawah *standard* UMK Denpasar, dukungan penuh dari manajer koperasi untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi belum dirasakan maksimal oleh karyawan. Dukungan organisasional yang masih rendah akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Chang, 2014). Selanjutnya bila kepuasan kerja karyawan masih rendah, komitmen karyawan terhadap organisasi akan menjadi rendah (Suma *et al.* 2013).

Komitmen organisasional secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan itu bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya dukungan organisasional dan kepuasan kerja.

Prediktor komitmen organisasi antara lain adalah kepuasan kerja (Iqbal *et al*, 2014) dan dukungan organisasi (Rehan dan Ahmed, 2014). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan karyawan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pula komitmen organisasional dalam suatu organisasi.

Gunduz (2014) menyatakan selain kepuasan kerja diungkapkan bahwa dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi, dengan cara memperhatikan keberadaan karyawan dan peduli pada kesejahteraan. Dengan demikian karyawan merasa berkewajiban membalas dengan berupaya sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi dan berkeinginan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk selamanya (Laschinger, 2006 dan Ambreen, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat data perkembangan koperasi dan hasil wawancara pada karyawan koperasi terhadap komitmen organisasional yang cenderung rendah, kurangnya kepuasan kerja dan dukungan organisasional yang masih rendah, maka dengan demikian, akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini, bagaimanakah meningkatkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja, melalui dukungan organisasional yang diberikan oleh pihak manajemen, serta untuk mengungkapkan hubungan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja dan dukungan organisasional. Tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi, 2) Menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional, 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan koperasi terhadap komitmen organisasional.

Teori dukungan organisasi oleh Pathak (2012) membahas proses psikologis yang mendasari konsekuensi dukungan organisasional. Pertama, atas dasar norma timbal balik, dukungan organisasional menghasilkan kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Kedua, perhatian, persetujuan, dan rasa hormat dukungan organisasional dikonotasikan harus memenuhi kebutuhan sosioemosional, pekerja yang mengarah ke menggabungkan keanggotaan organisasi dan peran status ke identitas sosial mereka. Ketiga, dukungan organisasional harus memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan manfaat peningkatan kinerja (yaitu, kinerja–penghargaan dan harapan). Proses ini harus dapat memenangkan

baik bagi karyawan (misalnya, peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan suasana hati yang positif) dan organisasi (misalnya, peningkatan komitmen afektif dan kinerja). Rosen *et al.* (2006) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah pandangan karyawan tentang karir mereka yang dilihat dari dua sisi yaitu organisasi tempat mereka bekerja dan hubungan antar individu dalam organisasi. Dukungan organisasional juga didefinisikan bagaimana organisasi

Winardi (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang tidak puas biasanya kurang bersemangat, malas, lambat, bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain yang bersifat negatif sehingga akan menimbulkan pemborosan biaya, waktu, tenaga dan sebagainya. Gibson *et al.* (1997), menyatakan bahwa: kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcomes* intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang *outcomes* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.

Ada berbagai macam definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai *organizational commitment* atau komitmen terhadap organisasi. Mathis dan Jackson (2001), menyatakan bahwa komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk

tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar tenaga kerja. Seseorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar-masuk (*turnover*).

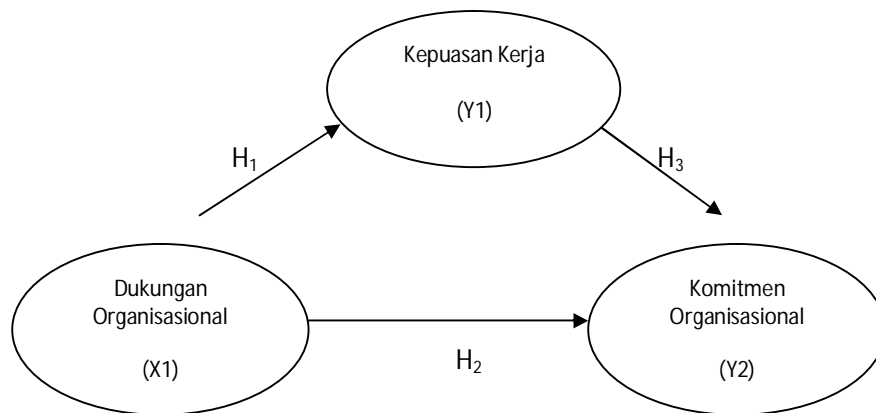
Hasil penelitian Fitri (2007) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap komitmen organisasional administrasi di Politeknik Negeri Medan. Ariani (2011) menyebutkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional dipengaruhi oleh persepsi terhadap dukungan penyelia dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi terhadap dukungan organisasional. Wiasatrya (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara dukungan organisasional tingkat kepuasan kerja karyawan. Studi Chang (2014) menunjukkan bahwa dukungan organisasional akan mengembangkan rasa memiliki, dan ini akan membantu meningkatkan kepuasan kerja perawat dan komitmen organisasi. Studi Rehan dan Ahmed (2014) menyatakan bahwa dukungan organisasional dan kepuasan kerja bergantung satu sama lain. Hipotesis penelitian dari hubungan antara dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja dirumuskan sebagai berikut, H1: Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dukungan organisasional melalui peningkatan komitmen afektif berkontribusi terhadap kepuasan kebutuhan sosio-emosional karyawan seperti imbalan, persetujuan dan *afiliasi* (Fuller *et al.*, 2003). Kepuasan ini akan meningkatkan identitas sosial karyawan dengan menjadi anggota dari organisasi



yang menciptakan komitmen afektif yang lebih besar. Dari titik pandang karyawan; ketika karyawan merasakan bahwa pimpinan mereka menunjukkan kepedulian dan memperhatikan kesejahteraannya, mereka merasa berhutang kepada organisasi dan menunjukkan loyalitas. Jenis loyalitas khusus meliputi bagian dari komitmen normatif (Aube *et al.*, 2007). Riggle *et al.* (2009) menyatakan bahwa dukungan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Persepsi dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support*) didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan (Pack, 2005). Penelitian tentang dukungan organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dua BUMN berskala besar di China menunjukkan korelasi positif antara dukungan organisasional dan kepuasan kerja dengan kinerja (Miao, 2011). Sebuah studi empiris yang dilakukan di sebuah rumah sakit besar di Midwest menemukan bahwa komitmen organisasi dan dukungan organisasional dirasakan secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan pengembangan karir (Tansky dan Cohen, 2001). Di antara tiga dimensi dukungan organisasional, yaitu dukungan manajerial, hubungan rekan kerja, dan ambiguitas peran, dukungan manajerial memiliki pengaruh terbesar pada komitmen organisasional. Karyawan dengan dukungan organisasional yang dirasakan tinggi merasa berhutang untuk merespon positif terhadap organisasi dalam bentuk sikap kerja yang positif dan juga mendukung tujuan organisasi (Loi *et al.*, 2006). Hipotesis penelitian dari hubungan antara dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional,

dirumuskan sebagai berikut, H<sub>2</sub> : Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Hasil penelitian Rahman dan Muhamad (2001) menunjukkan menunjukkan bahwa pekerja di organisasi awam menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi swasta. Disamping itu kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen normatif pekerja di kedua jenis organisasi. Aydogdu dan Asikgil (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan tiga dimensi komitmen organisasi dan keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sharma dan Bajpai (2010) menyebutkan bahwa komitmen organisasi terbukti sebagai katalis untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian Clugston (2000) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian

Martin & Bennett (1996) juga mendukung hubungan positif antara komitmen dan kepuasan kerja. Hipotesis penelitian dari hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebagai berikut, H3 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **METODE PENELITIAN**

Data yang dikumpulkan adalah jumlah kolektor koperasi simpan pinjam di Denpasar Utara, sejumlah 60 responden. Sumber data primer juga dikumpulkan melalui wawancara dengan pekerja, observasi lapangan, *database* jumlah pekerja koperasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Data sekunder meliputi sekilas gambaran umum perusahaan melalui situs web. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner, kemudian uraian hasil diinterpretasikan melalui pembahasan, saran dan kesimpulan dari variabel yang diteliti tersebut.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik responden meliputi 46,67% laki-laki dan 53,33% perempuan; 26,67 % karyawan berpendidikan S1, 10% karyawan berpendidikan Diploma dan 63,33% karyawan berpendidikan SMA; masa kerja 10-15 tahun 36,67 %, masa kerja 5-10 tahun 38,33% dan masa kerja kurang dari 5 tahun 25%. Deskripsi variabel terdiri dari variabel dukungan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dengan mencermati nilai rata-rata indikator pelatihan, kesejahteraan pegawai, peralatan, kepemimpinan, perhatian terhadap pendapat karyawan dengan nilai rerata yang cenderung meningkat di atas 3.5, maka dapat

dijelaskan bahwa para karyawan koperasi menilai bahwa manajemen koperasi telah memberikan dukungan yang baik untuk menunjang kinerja. Pelatihan yang diberikan manajemen koperasi kepada para karyawan dirasakan berhubungan dengan tugas jabatan mereka. Pada variabel kepuasan kerja, karyawan koperasi telah merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dalam organisasi terkait kondisi kerja, kecakapan atasan dalam memberi solusi, beban kerja, tanggung jawab serta penghargaan ekstrinsik yang diterima. Kondisi kerja dirasakan baik oleh para karyawan karena karyawan memiliki kesempatan melakukan pekerjaan yang bervariasi di koperasi. Pada variabel komitmen organisasional, menunjukkan bahwa karyawan koperasi memiliki komitmen yang baik terhadap koperasi. Komitmen kontinuan memiliki rata-rata tertinggi dari indikator lainnya, hal ini karena karyawan memandang bahwa peluang kerja diluar koperasi sangat sedikit padahal kenyataannya bila karyawan memiliki kompetensi yang memadai, masih banyak peluang kerja lain selain dikoperasi dan karyawan memandang bekerja ditempat lain tidak memberikan manfaat lebih dari koperasi. Hasil uji CFA menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki *loading factor* lebih dari 0.50, *eigenvalues* lebih dari 1 (faktor ini dapat digunakan), dan masing-masing variabel dapat dijelaskan dengan nilai lebih dari 60 persen varians oleh faktor indikator yang membentuk. Koefisien determinasi atau  $R^2 = 0.74$ , yang mempunyai arti bahwa 74 persen variasi variabel komitmen organisasional dijelaskan oleh dukungan organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 26 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dari hasil uji analisis jalur dapat

dijelaskan pengaruh masing-masing variabel. Berdasarkan hasil pengujian persamaan pertama diperoleh koefisien regresi variabel dukungan organisasional sebesar 0,667 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini berarti bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian persamaan kedua diperoleh koefisien regresi variabel dukungan organisasional sebesar 0,308 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Hasil ini berarti bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil pengujian persamaan kedua diperoleh koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,478 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik dukungan organisasional yang diberikan pada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini dukungan organisasi yang baik ditunjukkan dengan cara atasan memelihara hubungan baik dengan para karyawan, ide karyawan dipertimbangkan dengan baik oleh atasan, petunjuk-petunjuk yang diberikan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari kepuasan karyawan terkait kondisi kerja, kecakapan atasan memberi solusi, serta

penghargaan ekstrinsik yang diterima karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wiasatrya (2010), Fitri (2007), (Miao, 2011), Ndiwane (2000), Kwak, *et. al.*, (2010).

**Pengaruh dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Apabila dukungan yang diberikan koperasi maksimal, maka secara tidak langsung akan mendukung tumbuh kembang komitmen organisasional dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan koperasi. Dalam penelitian ini dukungan organisasional yang baik ditunjukkan dari arahan atasan disampaikan dengan cermat dan jelas, koperasi menghargai kerja keras karyawan, kesempatan diskusi diberikan pada karyawan. Oleh karena itu karyawan tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari koperasi dan karyawan memiliki keyakinan apabila bekerja ditempat kerja yang lain tidak memberikan manfaat lebih besar dari koperasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini sesuai dengan temuan-temuan empiris pada bab sebelumnya (Hakkak, 2014; Wu, 2008; Latif dan Gulzar, 2011) menunjukkan bahwa dukungan organisasional dirasakan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan sehingga meningkatkan niat untuk tetap bekerja pada satu organisasi.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja karyawan yang semakin membaik akan meningkatkan loyalitas karyawan

terhadap koperasi. Loyalitas yang tinggi menunjukkan bahwa komitmen organisasional terhadap koperasi sangat baik. Kepuasan kerja yang baik dalam penelitian ini terlihat dari kepuasan karyawan atas beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka, kebanggaan karyawan apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target kerja yang telah ditetapkan dan prestasi kerja yang dihargai oleh koperasi. Komitmen yang semakin baik terhadap organisasi ditunjukkan dengan imbalan yang lebih besar tidak akan membuat karyawan meninggalkan koperasi, kepentingan koperasi lebih penting dari kepentingan pribadi, dan karyawan tidak berkeinginan mengundurkan diri dari koperasi. Hasil temuan penelitian ini konsisten dengan temuan empiris (Hatmoko, 2006; Akuzum dan Tan, 2014; Xiao dan Froese, 2008; Adekola, 2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan koperasi simpan pinjam di wilayah Denpasar Utara, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, yaitu dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik dukungan organisasional yang dirasakan karyawan, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik dukungan organisasional yang dirasakan karyawan, komitmen organisasional akan semakin meningkat. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin

meningkat kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional akan semakin meningkat.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi di wilayah Denpasar Utara adalah Dukungan organisasional agar dirasakan maksimal oleh karyawan, hendaknya manajemen dalam mengambil keputusan mempertimbangkan tujuan koperasi dengan kepentingan karyawan secara seimbang, membangun suasana yang baik antara para karyawan, agar nantinya para karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait tugas pokok dan fungsi, koperasi lebih menghargai kontribusi karyawan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* apabila karyawan mencapai atau tidak target kerjanya. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, manajemen koperasi hendaknya lebih sering membuka kesempatan berdiskusi dengan para karyawan, agar keluhan dan masukan dari para karyawan tersampaikan. Memberikan kesempatan karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengambil keputusan terkait tupoksinya, melakukan kewajiban sosial diantara beban kerja dikoperasi, mengembangkan diri dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hati nurani. Situasi kerja yang menyenangkan perlu manajemen bangun agar komitmen organisasional meningkat. Manajemen koperasi juga harus membangun citra koperasi yang baik di masyarakat agar karyawan bangga menjadi bagian dari koperasi bersangkutan. Penelitian yang akan datang hendaknya mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat



hubungannya, misalnya variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan (Rizal dkk, 2014), stress kerja (Khatibi *et al*, 2009) dan kinerja (Cnaan dan Cascio, 1998).

## REFERENSI

- Adekola, B. 2012. The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058. Vol. 2, No. 2. pp. 1-17
- Akuzum, C. & Tan, C. 2014. Social Capital and Job Satisfaction as the Predictor of the Organizational Commitment. *International J. Soc. Sci. & Education*. 2014 Vol.4 Issue 3 ISSN: 2223-4934 E and 2227-393X Print. pp. 729-742
- Allen, Moynihan & Brady, Rylander. 1997. Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and intraorganizational Communication, *Management Communication Quarterly*, Vol. 10, No. 3, Feb., pp. 316-341.
- Ambreen, Memoona. 2011. Impact of Implied Organizational Support on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol 3, No.11. pp. 649-66.
- Ariani, Wahyu D. 2011. Persepsi Terhadap Dukungan organisasional dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, vol. 15, No.3, hlm. 416-427
- Aube, C., V. Rousseau, and Estelle M. Morin. 2007. "Perceived organizational support and organizational commitment. The moderating effect of locus of control and work autonomy", *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Aydogdu, S., Asikgil, B. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53. ISSN: 2146-4405. pp. 1-18
- Chang, C. S. 2014. Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research: An International Forum for Communicating Nursing Research*. doi: 10.1177/0193945914530047. pp. 337-346

- Clugston, M. 2000. The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organisational Behaviour*, 21(4), pp. 477-486.
- Cnaan Ram A., Cascio Toni. 1998. Performance and Commitment: Issues in Management of Volunteers in Human Service Organizations. *Journal of Social Service Research*, Volume 24, Issue 3/4, pp. 1-37
- Fitri Nursiah. 2007. Pengaruh Persepsi Dukungan organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Medan. *Tesis*. Program Pascasarjana, Politeknik Negeri, Medan.
- Fuller, J.B., Barnett, T., Hester, K. and Relyea, C. 2003. "A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 143 No. 6, pp. 789-791.
- Gibson, James, L., John, M. Ivancevich., James, H. Donely, Jr. 1997. Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur, Proses., Alih Bahasa: Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gunduz, Yuksel. 2014. The Effect of Organizational Support on Organizational Commitment. *Anthropologist*, 18(3): pp. 1041-1057
- Hakkak, M., Gashti, M. A. H. & Nawaser, K. 2014. The Relationship between Perceived Organizational Support & Job Satisfaction with Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*. p-ISSN: 2310-0079, e-ISSN: 2311-1836 Volume: 2, Issue: 3, pp. 194-202
- Hatmoko, Tony. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik, *Tesis*, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Igo, Abdullah. 2012. Pendayagunaan karyawan koperasi bagi pengembangan suatu koperasi, *Tesis*, Universitas Gunadarma.
- Iqbal Saba, Ehsan Sadia, Muhammad Rizwan. 2014. The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes . *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058. Vol. 4, No. 2, pp. 181-195
- Khatibi A., Asadi H., Hamidi M. 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*. ISSN 2078-4724. 2 (4): pp. 272-278
- Kwak, C., Chanyeong, Chung, B. Y., Yae, B., Xu, Y. & Eun-Jung, C. 2010. Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. Volume 47, Issue 10, pp. 1292-1298.

- Laschinger, Heather K. Spence., Purdy, Nancy., Cho, Julia., Almost, Joan. 2006. Antecedents and Consequences of Nurse Manager's Perception of Organizational Support, Nursing Economics. Proquest Medical Library Pg. 20, Canada.
- Latif, S. & Gulzar, A. 2011. The Impact Of Organizational And Supervisory Support On Survivors' Organizational Commitment After Downsizing In Telecom Sector Of Pakistan. *International Journal of Economics and Management Sciences*. Vol. 1, No. 5, 2011, pp. 55-61.
- Loi, R., N. Hang-Yue and S. FOLEY. 2006. "Linking Employee Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, pp. 101-120.
- Martin, C.L., & Bennett, N. 1996. The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organisational commitment. *Group and Organisation Management*, 21 (1), pp. 84-105.
- Mathis, Robert L., Jackson, Jhon, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Jakarta : Salemba Empat
- Miao Ren-Tao. 2011. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China, Institute of Behavioral and Applied Management
- Ndiwane, A. 2000. The effects of community, coworker and organizational support to job satisfaction of nurses in Cameroon. *The ABNF Journal : Official Journal of the Association of Black Nursing Faculty in Higher Education*, Inc [2000, 11(6): pp. 145-149]
- Pack, S.M., 2005. Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCAA athletic administrators. Ph.D. Thesis, Ohio State University, Ohio.
- Pathak, Deepti. 2012. Role of perceived organizational support on stress-satisfaction relationship: An empirical study. *Asian Journal Of Management Research*. Volume 3 Issue 1, pp. 88-95.
- Rehan, M. dan Ahmed, S. N. 2014. Organizational Support and Job Satisfaction. *European Academic Research*. Vol. I, No. 11, pp. 802-814.
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R. and Hansen, J.D. 2009, "A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research", *Journal of Business Research*, Vol. 62 No. 10, pp. 1027-1030.
- Rizal Muhamad, Idrus M Syafiie, Djumahir, Mintarti Rahayu. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City).

*International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X. Volume 3 Issue 2. PP. 64-79

- Rosen, C.C, P.E. Levy and R.J. Hall. 2006. Placing Perceptions of Politics in the Context of the Feedback Environment, Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 91 (2), 211-220.
- Sharma, J. P. dan Bajpai, N. 2010. Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. *International Bulletin of Business Administration*. ISSN: pp. 1451-243X Issue 9.
- Suma, Saimir & Lesha, Jonida. 2013. Job Satisfaction And Organizational Commitment: The Case Of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*. Edition vol.9, No.17, pp. 41-51.
- Tansky, W.J. and Cohen, J.D. 2001. “The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 12 No. 3, pp. 285-300.
- Winardi, Kuswardi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan, Penerbit PT Eka Media Komputindo, Jakarta
- Wiasatrya Rabindra. 2010. Pengaruh Dukungan organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bakrie Pipe Industries. *Tesis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya. Jakarta.
- Wu, Huali. 2008. On the Basis and Predicament of Applying Organizational Support Theory to Chinese Public Human Resource Management. *International Journal of Business and Management*. Vol. 3, No. 12.
- Xiao, S. F. & Froese, F. J. 2008. Work Values, Job Satisfaction and Organizational Commitment in China. *Academy of International Business Best Paper Proceedings*. 26(5), pp. 619-646.