

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional El Tari Kupang Nusa Tenggara Timur

**Julianti Hendrika Wowa**

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: [Jhuliantihendrika@gmail.com](mailto:Jhuliantihendrika@gmail.com)

**Desiana Rachmawati**

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: [desiana.rachmawati@sttkd.ac.id](mailto:desiana.rachmawati@sttkd.ac.id)

**Abstract**, *Organizational commitment an organization will be said to be successful or not in achieving its goals determined by employee satisfaction. Job satisfaction can affect several types, namely the type of work itself, salary or pay, opportunities for promotion, relationships with superiors and coworkers can be fulfilled properly, so that satisfaction will have an impact on organizational commitment. The purpose of this study is to determine the effect and magnitude of job satisfaction on employee organizational commitment. In this study, researchers used quantitative methods using primary data, which was carried out by distributing questionnaires online to 33 employees of PT. ANGKASA PURA 1 El Tari Kupang Airport. The data were then processed using simple linear regression.*

*The result of this study indicate that the simple linear regression test shows a significant value of  $0,000 < 0,005$  which states that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. From these result it was concluded that job satisfaction affects employee organizational commitment where job satisfaction increases, organizational commitment will increase.*

**Keyword:** *Job satisfaction, organizational commitment*

**Abstrak**, *Komitmen organisasi Organisasi akan dikatakan berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kepuasan karyawan. kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap beberapa tipe yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji atau bayaran, kesempatan dapat promosi, hubungan dengan atasan serta rekan kerja dapat terpenuhi dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu agar untuk mengetahui pengaruh dan besaran kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.*

*Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer, yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner secara online kepada 33 karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandara El Tari Kupang. Perolehan data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang mana kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat.*

**Kata Kunci:** *Kepuasan kerja, komitmen organisasi,*

## LATAR BELAKANG

Keberhasilan dari suatu perusahaan tidak akan lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan perlu untuk memperhatikan para SDM sebagai karyawan agar tumbuh kepuasan kerja dari diri para karyawan. Organisasi akan dikatakan berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Howell dan Dipboye (dalam Sidebang, 2019) Menerangkan Bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap beberapa tipe yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji atau bayaran, kesempatan dapat promosi, hubungan dengan atasan serta rekan kerja dapat terpenuhi dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasi. (Sidebang, 2019) Kepuasan kerja sendiri merupakan suatu derajat suka atau tidak sukaan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Ketika derajat kepuasan meningkat maka akan semakin meningkat juga produktifitas, prestasi kerja..

Konsep *engagement profit chain* yang dikemukakan Kevin Kruse (2014) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik terhadap pelanggan, loyalitas yang kuat terhadap perusahaan dan produktifitas yang tinggi. Huang dan Hwang (dalam Sidebang, 2019) meneliti mengenai hubungan kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi pegawai yang menemukan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Salah satu Bandar udara yang dikelola oleh PT Angkasa Pura 1 (Persero) adalah Bandar Udara El Tari Kupang, NTT. Bandar Udara Internasional El Tari adalah bandar udara yang terletak di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Kode ICAO bandara diubah dari WRKK menjadi WATT pada tahun 2004. Bandara ini dinamai sesuai nama El Tari, Gubernur Nusa Tenggara Timur Ke 2 periode 1966-1978. Bandar Udara El Tari Kupang memiliki panjang Runway 2.500 x 45 m, luas *Apron* 42,52 m<sup>2</sup>, *Taxiway A* 202,5 x 23 m, *Taxiway B* 202,5 x 23 m, dan luas Terminal 7.642 m<sup>2</sup> yang dapat menampung hingga 1,3 juta penumpang .

Pergerakan pesawat, kargo dan juga penumpang di bandara El Tari sudah cukup memadai. Sedangkan untuk memperoleh komitmen organisasi, salah satu halnya adalah kepuasan dalam pekerjaan. Permasalahan yang terjadi pada Bandara El Tari Kupang saat penulis melakukan observasi bulan September-Oktober 2022 adalah terjadinya kesalah pahaman komunikasi dan ketidakpuasan kerja antara senior dan junior misalnya dalam penentuan parking stand, pembagian tugas dan tanggung jawab serta kurang mendukungnya hubungan antar rekan kerja yang dapat menimbulkan terganggunya operasional bandar udara. Adapula permasalahan lainnya yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap seorang manajer yang sering sekali tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang diarahkan pada para karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan kajian dalam suatu bentuk sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Eltari Kupang.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **PT Angkasa Pura I (Persero)**

PT. Angkasa Pura I (Persero) atau dikenal juga dengan Angkasa Pura Airports merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di Indonesia sejak tahun 1962. PT. Angkasa Pura I (Persero) saat ini, mengelola 15 bandara di Indonesia. Selain itu, Angkasa Pura I (Persero) juga mempunyai lima anak perusahaan, yaitu PT. Angkasa Pura Logistik, PT. Angkasa Pura Properti, PT. Angkasa Pura Support, PT. Angkasa Pura Hotel, dan PT. Angkasa Pura Retail.

### **Visi dan Misi PT. Angkasa Pura**

Visi PT. Angkasa Pura I (Persero) adalah “Menjadi Penghubung Dunia Yang Lebih Dari Sekedar Operator Bandar Udara Dengan Keunggulan Layanan Yang Menampilkan Keramah-tamahan Khas Indonesia.” Sedangkan misi dari PT. Angkasa Pura I (Persero) adalah sebagai berikut: Menjadi penghubung Dunia yang lebih dari sekedar operator bandar udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramah tamahan khas Indonesia. Dan memberikan layanan berskala global dalam standar keselamatan, keamanan, dan kenyamanan terbaik

### **Bandar Udara**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.1 Tahun 2009 tentang Penerbangan Bandar Udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya. Kebandar udaraan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan bandar udara dan kegiatan lainnya dalam melaksanakan fungsi keselamatan, keamanan, kelancaran, dan ketertiban arus lalu lintas pesawat udara, penumpang, kargo dan/atau pos, tempat perpindahan intra dan/atau antarmoda serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah.

### **Karyawan**

Pengertian karyawan

Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu berkerja dan dapat menghasilkan barang maupun jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum. tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010) dalam (Sidebang,2019). Karyawan adalah point utama dari suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan.

Para karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

### Fungsi dan Peranan Karyawan

Menurut Soedarjadi dalam (Sidebang, 2019) Karyawan perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

### Kepuasan Kerja

#### Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dan ukuran dari diri masing-masing individu. Kepuasan kerja pada setiap individu menggambarkan tentang sikap positif dari individu itu sendiri. Karyawan akan mendapatkan kepuasan dari perusahaan apabila karyawan tersebut dalam bekerja merasa nyaman, memiliki rasa senang dan mendapatkan rasa puas sesuai dengan apa yang diharapkan. Sedangkan kerja merupakan aktivitas yang dilakukan secara sengaja oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan / imbalan agar tercapai tujuan yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah sebuah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung didalam pekerjaannya Suwatno dan Priansa (2011) dalam (Sidebang, 2019).

#### Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai dalam (Sidebang, 2019) pada dasarnya teori-teori kepuasan kerja, yaitu

1. Teori Ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih hantaran sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain

### Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2011:79) dalam (Sidebang, 2019) bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan atau Posisi

Umumnya manusia beranggapan bahwa seorang yang bekerja pada posisi yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada orang yang bekerja pada posisi yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

### Komitmen Organisasi

#### Definisi Komitmen Organisasi

Suatu hubungan yang mana antara individu karyawan dengan organisasi kerja merupakan suatu komitmen karyawan terhadap suatu organisasi, karyawan mempunyai keyakinan dan juga kepercayaan mengenai nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja adanya kerelahan untuk menggunakan usahannya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja. Menurut Stephen Robins yang dikutip oleh (Sidebang, 2019).

#### Indikator dan Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowdayet al dalam Sidebang (2019) yaitu : Keinginan kuat tetap sebagai anggota Para karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

### HIPOTESIS

Penelitian Astri Pangestu (2016) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Cakrawala Airport services Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo, Solo. Maka dari itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha: Ada Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi PT. Angkasa Pura 1 di Bandar Udara Internasional El Tari Kupang.

H<sub>0</sub> :Tidak ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi PT.Angkasa Pura 1 di Bandar Udara Internasional El Tari Kupan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Eltari Kupang. akan menggunakan metode kuantitatif. Dimana kegiatan meliputi populasi dan Sampel, jenis data primer dan skunder, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

#### Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Angkasa Pura 1 di Bandar Udara Eltari Kupang, Nusa Tenggara Timur. Gambaran responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini di klarifikasikan berdasarkan Gender/Jenis Kelamin, lama bekerja, usia dan juga unit kerja. Berikut ini pembahasan mengenai kondisi masing-masing klarifikasi responden tersebut.

- Responden Berdasarkan jenis kelamin
- Responden Berdasarkan usia
- Pendidikan Terakhir
- Unit Kerja
- Masa Kerja

### Hasil Analisis Data

#### Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,402	3,459
Kepuasan Kerja	0,345	0,047
Dependen Variable : Komitmen Organisasi		

- Konstanta sebesar 4,402 berarti nilai variable Y (Komitmen Organisasi) ketika tidak dipengaruhi variable X (Kepuasan Kerja).
- Koefisien regresi variabel independen (Kepuasan Kerja) sebesar 0,345 berarti setiap penambahan 1% nilai dari variable Kepuasan Kerja maka nilai variabel Komitmen Organisasi bertambah sebesar 0,345%. Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel independen (Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Komitmen Organisasi) adalah positif

Uji T (Uju Parsial )

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial

Model	Kriteria Sig.	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	< 0,05	1,273	0,213	Ha diterima
Kepuasan Kerja		7,283	0,000	
Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI				

- a) Nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Angkasa Pura 1 di Bandara El Tari Kupang ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima)
- b) Nilai t hitung sebesar 7.283 bernilai positif yang menunjukkan bahwa arah pengaruhnya adalah positif.

Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.619	1.597
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA				

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,631. R Square adalah nilai yang menunjukkan presentase variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan kriteria uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,631 memiliki arti bahwa nilai koefisien determinasi menjauhi 0 (nol) dan mendekati 1 (satu) yang berarti besar atau kuatnya pengaruh yang diberikan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Dari nilai R Square tersebut juga diketahui bahwa variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 63,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Analisis Deskripsi Pernyataan Pada Variabel**

Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat saya

Tabel 4.9 Pekerjaan Sesuai Minat

No	Jawaban	Responden	Presentase
1	Setuju - sangat setuju	33	100%

<b>2</b>	<b>Tidak setuju - sangat tidak setuju</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2023

Dari tabel diatas sebanyak 33 responden memilih opsi 3 atau 4 yang artinya adalah setuju atau sangat setuju.

Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan saya

Tabel 4.10 Pekerjaan Sesuai Harapan

<b>No</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	<b>Setuju - sangat setuju</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>
<b>2</b>	<b>Tidak setuju - sangat tidak setuju</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2023

Dari tabel diatas sebanyak 33 responden memilih opsi 3 atau 4 yang artinya adalah setuju atau sangat setuju.

Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya

Tabel 4.11 Pekerjaan menarik dan menyenangkan

<b>No</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	<b>Setuju - sangat setuju</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>
<b>2</b>	<b>Tidak setuju - sangat tidak setuju</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2023

Dari tabel diatas sebanyak 33 responden memilih opsi 3 atau 4 yang artinya adalah setuju atau sangat setuju.

## **PEMBAHASAN**

**Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.**

Pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasi karyawan (Y) PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara El Tari Kupang. Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret 2023 bahwa, Pengujian Hipotesis diketahui bahwa untuk nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , yang artinya bahwa terdapat adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara El Tari Kupang. Dimana pada penelitian ini variabel Kepuasan kerja (X) dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT. Angkasa Pura 1. Hasil tersebut dinyatakan benar dikarenakan peneliti sudah melakukan penyebaran kuisioner secara online terhadap karyawan PT. Angkasa Pura 1 di Bandar Udara El Tari Kupang dari hasil tersebut dapat digambarkan bahwa Semakin tinggi suatu kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Kepuasan kerja diukur dengan beberapa indikator antara lain adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, gaya kepemimpinan dan juga promosi menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penilaian karyawan lingkungan, rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama dalam berorganisasi serta kesempatan karyawan untuk dipromosikan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu perusahaan yang selalu memberikan gaji uang yang adil sehingga para karyawan selalu berkeinginan untuk tetap tinggal dan bekerja sampai masa pensiun.

Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik suatu kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dan begitu juga sebaliknya jika semakin buruk kepuasan kerja maka komitmen organisasi akan semakin menurun. Hal ini juga didukung dalam pernyataan Ariawan(2018) tentang “Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf.PT.Banyumas Denpasar” dalam penelitiannya dia menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan sedangkan Kepuasan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Boles *et al* (2007) di beberapa perusahaan Amerika menyatakan bahwa pemberian gaji dan promosi yang sesuai akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia pada perusahaan.

### **Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Angkasa Pura 1**

Dari hasil kuisioner dengan 33 responden menunjukkan hasil sebesar 63,1% dimana hasil tersebut lebih dari 50% yang artinya pengaruh dari setiap indikator kepuasan kerja cukup tinggi terhadap indikator komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti analisis faktor dapat digunakan karena setiap indikator baik dari pekerjaan, gaji, karyawan, promosi dan juga gaya kepemimpinan memiliki kontribusi lebih dari 50% dalam membentuk variabel kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 di Bandar Udara El Tari Kupang dinilai berpengaruh positif signifikan

dengan hasil sebesar 63,1% dan sisanya 36,99% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti motivasi kerja dan Kualitas layanan.

## KESIMPULAN

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara El Tari Kupang. Ketika Kepuasan Kerja naik maka komitmen organisasi akan meningkat dan bila kepuasan kerja menurun maka komitmen organisasi juga akan menurun.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Angkasa Pura 1 dilihat dari nilai R Square sebesar 0,631 memiliki arti bahwa nilai koefisien determinasi menjauhi 0 (nol) dan mendekati 1 (satu) yang berarti besar atau kuatnya pengaruh yang diberikan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Dari nilai R Square tersebut juga diketahui bahwa variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 63,1%.

## SARAN

1. Disarankan kepada perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja untuk selalu mempertahankan kepuasan kerja karyawan dan memberikan beberapa benefit kepada karyawan supaya karyawan akan selalu berusaha menjaga kesetiannya kepada perusahaan dan akan semakin meningkatnya komitmen organisasi.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya akan dapat lebih meneliti lebih luas lagi dengan menambahkan variabel atau indikator lain seperti motivasi kerja, kualitas pelayanan, kenaikan jabatan, dan beban kerja. Peneliti selanjutnya juga bisa dengan menggunakan metode yang baru dengan pendekatan kualitas dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan sebagainya untuk mengolah lebih dalam lagi permasalahan yang berkaitan tentang pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

## DAFTAR DEFERENSI

- Direktorat Jendral Perhubungan Udara. 2009. Peran dan Fungsi Bandar Udara. <https://hubud.dephub.go.id/hubud/website/Bandara.php>. 08 November (14:10)
- Fairus · 2020 · Pengendalian Internal Atas Sistem dan Prosedur Penggajian di PT. Pancaran Samudera Transport Jakarta. *Jurnal STIE (Sekolah Tinggi Ekonomi)*. 2 (4), 111-121
- Lestari, A.W. dan Sofia A.P. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. [https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Kepuasan+Kerja+Terhadap+Komitmen+Organisasional+PT.+Bank+Mandiri+\(Persero\)+tbk+Area+Manado.&hl=id&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Kepuasan+Kerja+Terhadap+Komitmen+Organisasional+PT.+Bank+Mandiri+(Persero)+tbk+Area+Manado.&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart) 09 November (13:15)

- Muis R.M., Jufrizen J. & Fahmi M. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil 1 Medan. *Jurnal STIE(Sekolah Tinggi Ekonomi)*.2 (2), 132-141
- Mowday, RT: Porter L.W: & Steers RM. 1982. *Employee Organization Linka-gaes: The psychology of Commitment, absen-teeism and turnover*, Academic Press. New York
- Robbis, Stephen dan judge. 2008. *Perilaku Organisasi* edisi 12. Jakarta: Salemba empat.
- Puspitawai dan Gede. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD)*. 8 (1) 78-81
- Peraturan undang-undang RI No 01 Tahun 2009 *Tentang Penerbangan Bandar Udara*. 12 Januari 2009
- Pangestu. 2016. Analisis hubungan tingkat kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di operasional PT.CAKRAWALA airport services Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo. *Skripsi. Solo: Manajemen transportasi udara: sttkd (sekolah tinggi tekhnologi kedirgantaraan)*.
- Ratih. 2016. Pengaruh kepuasan kerja, Displin kerja & Employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Skripsi. Semarang: Fakultas. Ekonomika & Bisnis. Universitas Diponegoro*.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, “*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Sugiyono. 2010. *Perilaku Oganisasi*, Edisi ke-12, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sugiyono.2019. *Prosedur Penelitian*. <http://repository.stei.ac.id/2172/4/BAB%20III.pdf>  
01 Desember 2022
- Sidebang.(2019). Hubungan Kepuasan Kerja Karyawann Terhadap Komitmen Manajemen pada Unit Apron Movement Control(AMC) di Bandar Udara Internasional Eltari Kupang. *Skripsi. Kupang. Manajemen Transportasi Udara : STTKD (Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan*