

**PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

DHEBORA ISTIAWATI MARDIANA

11200878

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA

TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

SKRIPSI

DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH

GELAR SARJANA



DISUSUN OLEH :

DHEBORA ISTIAWATI MARDIANA

11200878

DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

DHEBORA ISTIAWATI MARDIANA

11200878

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dheboora Istiawati Mardiana
NIM : 11200878
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan



(Dheboora Istiawati Mardiana)

NIM.11200878

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Dhebora Istiawati Mardiana

11200878

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Selasa, 25 Juni 2024

Nama Dosen:

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :

(Ketua Tim Penguji)

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :

(Dosen Penguji)

3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT :

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL

Saya mengerjakan guna melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari skripsi saya didapati plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 27 Mei 2024

DUTA WACANA



DHEBORA ISTIAWATI MARDIANA

11200878

HALAMAN MOTTO

"Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu."

(Amsal 16:3)

"Janganlah kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur."

(Filipi 4:6)

"Treat people with kindness."

(Harry Styles)

"Jika kamu benar-benar menginginkan sesuatu, lambat laun kamu pasti akan segera menemukan caranya."

(Dhebora Istiawati Mardiana)



DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat kasih karunia dan penyertaannya di dalam setiap langkah kehidupan sepanjang hari. Tak lepas pula dukungan serta bimbingan dari segenap pendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu setia menyertai dan menemani di sepanjang kehidupan penulis.
2. Bapak Sumardi dan Ibu Yayuk Prisiatun yang selalu mendukung dalam doa, memberikan cinta kasih dan nasehat dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. yang telah membimbing serta memberikan dukungan dan masukan kepada penulis dari awal hingga akhir skripsi.
4. Ibu Dr. -Ing Wiyatiningsih, S.T., M.T. selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Bapak Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
7. Bapak Jonathan Herdioko, S.E., M.M. selaku Dosen Wali Studi.
8. Segenap dosen yang pernah mengajar, membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan serta nilai terbaik kepada penulis selama perkuliahan berlangsung, sehingga dapat memenuhi syarat kegiatan belajar hingga saat ini.
9. Teman – teman yang selalu mendukung selama proses pengerjaan skripsi : Verena, Grace, Anastasia, Afifah, Deki, M dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, oleh karena kasih, penyertaan, dan berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. -Ing. Wiyatiningsih, S.T., M.T., selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Bapak Jonathan Herdioko SE., MM selaku dosen wali dan telah membantu penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu selama penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna dan tidak luput dari kesalahan serta kekurangan, namun penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai referensi serta perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

Yogyakarta, 27 Mei 2024



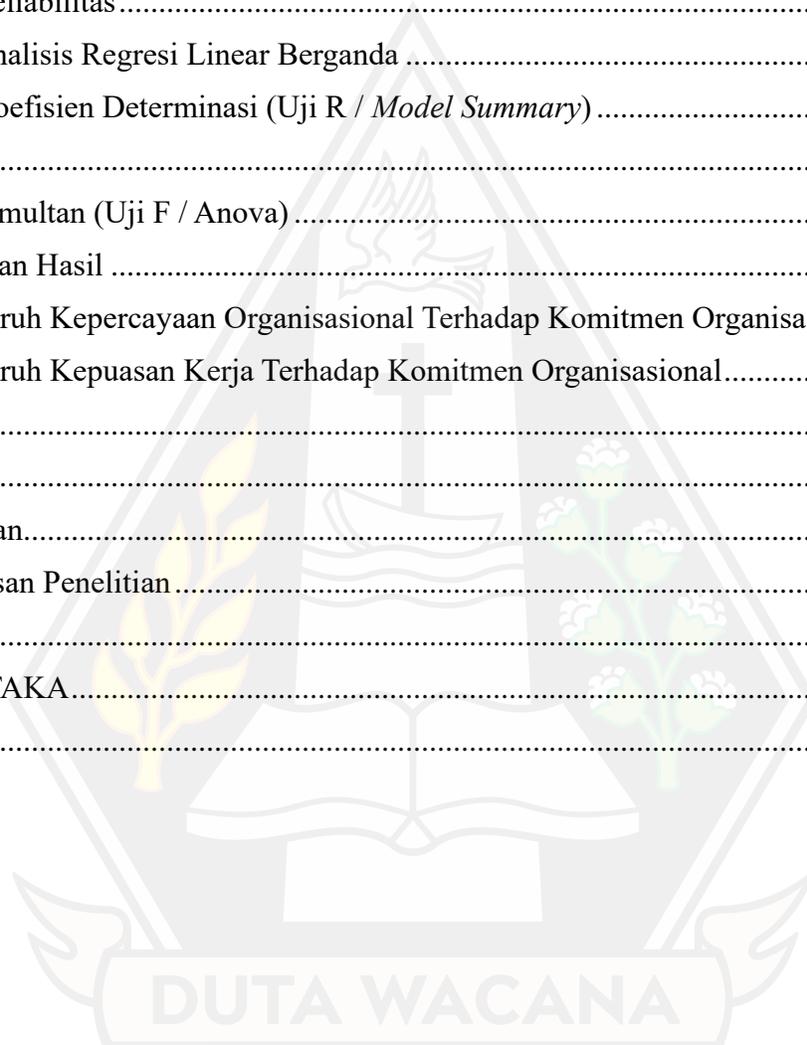
Dhebora Istiawati Mardiana

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Batasan Penelitian.....	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Komitmen Organisasional.....	8
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional	8
2.1.2 Variabel Penentu Komitmen Organisasional	9
2.1.3 Indikator Komitmen Organisasional.....	11
2.1.4 Tahapan Terjadinya Komitmen Organisasional.....	11
2.2 Kepercayaan Organisasional	13
2.2.1 Pengertian Kepercayaan Organisasional	13
2.2.2 Karakteristik Kepercayaan Organisasional.....	15
2.2.3 Indikator Kepercayaan Organisasional.....	16
2.2.4 Dimensi Kepercayaan Organisasional.....	17

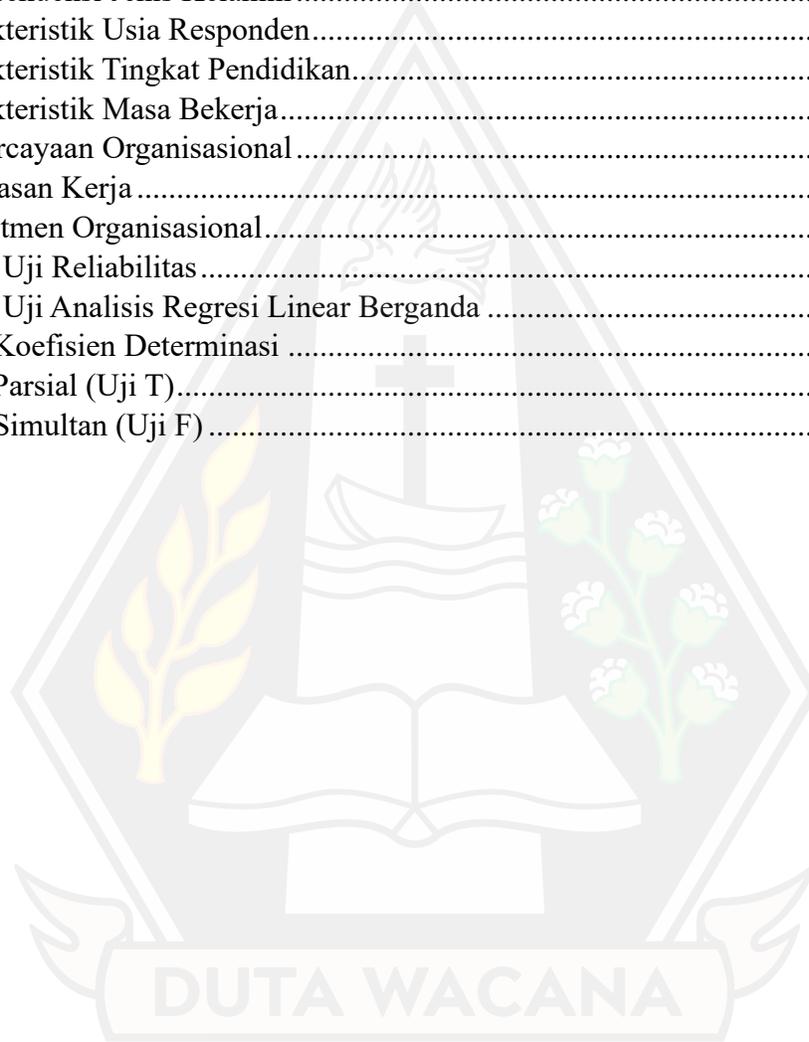
2.3 Kepuasan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	20
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja	23
2.3.5 Meningkatkan Kepuasan Kerja	24
2.3.6 Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.4 Penelitian Terdahulu.....	25
2.5 Hipotesis.....	26
2.5.1 Pengaruh Kepercayaan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional.....	27
2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	28
2.6 Kerangka Penelitian	29
BAB III	30
METODA PENELITIAN	30
3.1 Sumber Data.....	30
3.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	31
3.4 Uji Instrumen.....	32
3.5 Uji Validitas.....	32
3.6 Uji Reliabilitas.....	33
3.7 Definisi Operasional Variable	34
3.8 Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.9 Uji Hipotesis.....	35
3.9.1 Regresi Linear Berganda	35
3.9.2 Uji T.....	36
3.9.3 Koefisien Determinasi	37
3.9.4 Uji F.....	38
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Deskripsi Perusahaan dan Uji Analisis Deskriptif Responden.....	40

4.1.1 Jenis Kelamin	41
4.1.2 Usia.....	41
4.1.3 Tingkat Pendidikan.....	42
4.1.4 Lama Masa Bekerja.....	43
4.2 Analisis Uji.....	43
4.2.1 Uji Validitas	43
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.2.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	46
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (Uji R / <i>Model Summary</i>)	47
4.2.5 Uji T.....	48
4.2.6 Uji Simultan (Uji F / Anova).....	49
4.3 Pembahasan Hasil	49
4.3.1 Pengaruh Kepercayaan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional.....	49
4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	51
BAB V	53
PENUTUP.....	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	53
5.3 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	59



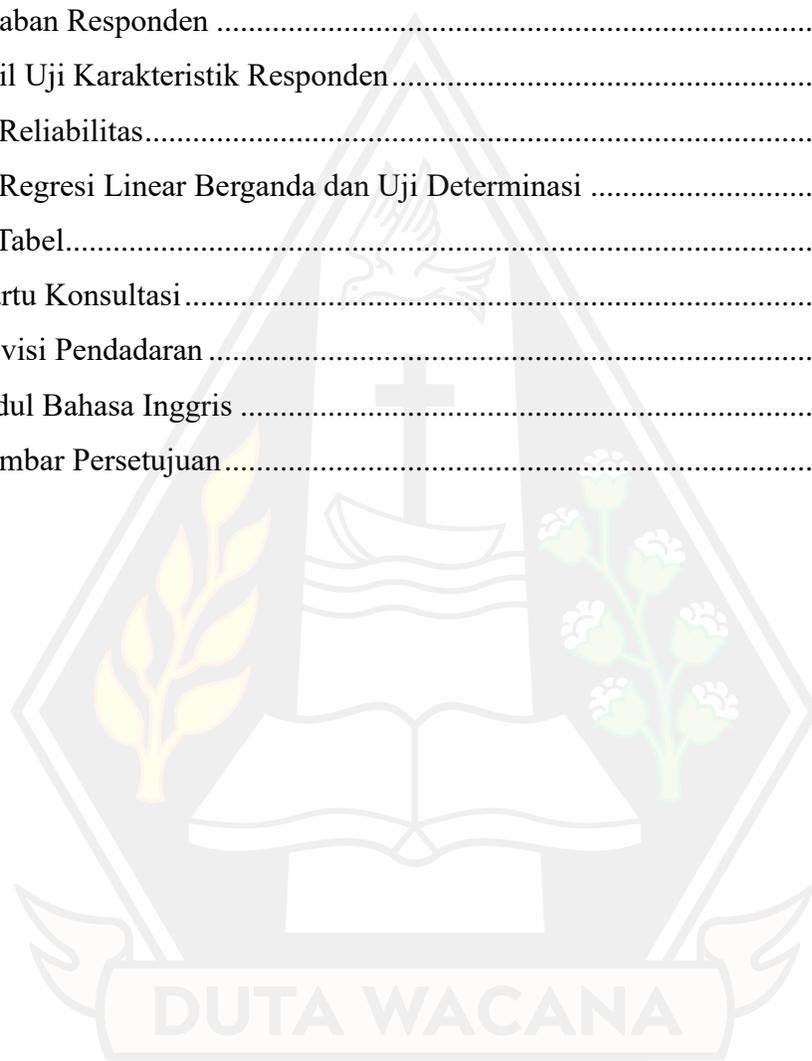
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Ketentuan Instrumen Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Operasional Tabel.....	34
Tabel 4. 1 Uji Frekuensi Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia Responden.....	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Bekerja.....	43
Tabel 4. 5 Kepercayaan Organisasional.....	44
Tabel 4. 6 Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4. 7 Komitmen Organisasional.....	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi.....	47
Tabel 4. 11 Uji Parsial (Uji T).....	48
Tabel 4. 12 Uji Simultan (Uji F).....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	59
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	65
Lampiran 3 Surat Pernyataan Penelitian.....	66
Lampiran 4 Data Responden.....	67
Lampiran 5 Jawaban Responden	70
Lampiran 6 Hasil Uji Karakteristik Responden.....	75
Lampiran 8 Uji Reliabilitas.....	77
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Determinasi	78
Lampiran 10 R Tabel.....	79
Lampiran 11 Kartu Konsultasi.....	80
Lampiran 12 Revisi Pendadaran	81
Lampiran 13 Judul Bahasa Inggris	82
Lampiran 14 Lembar Persetujuan.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian..... 30



**PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**DHEBORA ISTIAWATI MARDIANA
11200878**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email : 11200878@students.ukdw.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan mencari pengaruh variabel - variabel menggunakan uji T dan uji F serta sampel dalam penelitian ini terdapat 73 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui google form kemudian jawaban responden diolah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepercayaan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Kata Kunci : Kepercayaan Organisasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, CV. Kreasi Melintasi Batas, CRSL Store, CRSL Office

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL TRUST AND JOB SATISFACTION ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT***

**DHEBORA ISTIAWATI MARDIANA
11200878**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email : 11200878@students.ukdw.ac.id**

ABSTRACT

The Purpose of this research to determine the influence of organizational trust and job satisfaction on organizational commitment at CV. Kreasi Melintasi Batas. This research uses a quantitative descriptive method and looks for the influence of variables using the T test and F test and the sample in this research is 73 respondents. Data were collected using a questionnaire distributed via Google Form, then the respondents' answers were processed using validity tests, reliability tests, coefficient of determination tests, T tests, and F tests. From this research it can be concluded that Organizational Trust has a positive and significant effect on Organizational Commitment, while Job Satisfaction has no effect on Organizational Commitment.

Keywords : Organizational Trust, Job Satisfaction, Organizational Commitment, CV. Kreasi Melintasi Batas, CRSL

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia perusahaan saat ini ditandai dengan persaingan yang ketat. Tidak peduli berapa banyak perusahaan lain yang ada, masing-masing akan berusaha untuk menjadi yang paling kompetitif. Bahaya modernitas selalu hadir di sektor korporat, di mana hal ini mengarah pada persaingan yang semakin keras, kejam, serba cepat, tidak dapat diprediksi, dan kacau. Dengan kondisi internal dan eksternal saat ini, organisasi atau bisnis membutuhkan strategi baru. Untuk bertahan di pasar yang kompetitif, bisnis dan organisasi membutuhkan personel yang berdedikasi untuk mendukung upaya mereka. Semua anggota harus bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Individu adalah bagian paling vital dari bisnis atau organisasi. Hasibuan (2016) menjelaskan sumber daya manusia sebagai suatu disiplin ilmu yang berhubungan dengan pengaturan dan pengarahan secara efisien interaksi antara karyawan dan pekerjaan mereka dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama, individu, dan organisasi.

Bisnis dan organisasi lainnya bergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga penting bagi keberhasilan organisasi karena mereka dapat digunakan sepenuhnya untuk mencapai tujuan tertentu. Kita dapat mencapai tujuan kita jika kita semua bekerja sama dan mengerahkan upaya yang diperlukan. Tanpa dedikasi, sulit untuk memenuhi semua harapan perusahaan. Komitmen memerlukan lebih dari sekadar keanggotaan; komitmen memerlukan dedikasi yang mendalam dan tulus terhadap kelompok atau bisnis yang didukung, serta keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilannya semaksimal mungkin. Komitmen adalah keputusan

yang disengaja dan tak tergoyahkan untuk mengejar sesuatu dengan komitmen dan usaha. Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan metrik yang digunakan untuk mengevaluasi retensi karyawan. Karyawan yang berkomitmen akan tetap tinggal dan melakukan segala upaya untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan berjalan dengan baik. Sebaliknya, individu yang tidak benar-benar peduli dengan kesuksesan perusahaan, cenderung tidak akan berusaha untuk melampaui harapan dan bahkan mungkin berusaha untuk menghindari kewajibannya. Menurut Kinicki dan Kreitner (dikutip dalam Kaswan, 2017), tingkat komitmen organisasi seseorang mencerminkan pemahaman mereka terhadap misi dan nilai-nilai organisasi, serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan pribadi dalam kerangka kerja tersebut.

Kesetiaan karyawan yang tak tergoyahkan terhadap organisasi tidak diragukan lagi akan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Salah satu keuntungannya adalah produktivitas perusahaan atau organisasi akan meningkat. Menurut Fen Luthas (2011), perusahaan atau organisasi dapat mengharapkan tingkat stabilitas karyawan yang tinggi, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan kinerja yang luar biasa dari sumber daya manusianya jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat. Tingkat perputaran karyawan akan mempengaruhi biaya operasional perusahaan. Hal ini disebabkan oleh inefisiensi dan duplikasi pekerjaan yang terjadi dalam proses perekrutan dan orientasi karyawan baru yang sulit dan berulang-ulang. Ketidakpastian operasional perusahaan, yang disebabkan oleh kebutuhan terus-menerus untuk merespon anggota staf baru, akan berdampak besar pada kepuasan dan kesehatan karyawan, yang mengakibatkan penurunan.

McKnight dan Chervany (2000) mendefinisikan kepercayaan organisasi sebagai keyakinan individu terhadap kompetensi dan keinginan sadar untuk bersikap etis dan adil. Menurut Hunt dan Morgan dalam Sopiah (2008), seorang individu akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi

apabila memiliki rasa percaya dan mampu menerima nilai-nilai perusahaan tempat dia bekerja, serta keinginan untuk tetap tinggal bersama perusahaan dalam jangka waktu yang lama dan mencapai tujuan organisasi yang dianutnya. Setiap individu memiliki potensi untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis melalui akal, pikiran, dan kemampuannya. Hubungan individu dengan organisasi atau perusahaan merupakan salah satu langkah awal untuk mengembangkan dedikasi terhadap kesuksesan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan harus membangun hubungan yang saling percaya dengan karyawannya. Menurut McKenzie (2010), kepercayaan organisasi merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi dalam interaksi sosial dan hubungan organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2008) mencatat bahwa kepercayaan organisasi dapat dilihat melalui sikap keterbukaan organisasi, yang meliputi pembagian informasi di antara semua anggota organisasi. Menurut Setyawan (2018), kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mencapai keuntungan yang ditargetkan karena produktivitas dan efektivitas organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kepercayaan organisasi membutuhkan komitmen, kejujuran, dan kompetensi. Setiap organisasi yang dapat mengadopsi kepercayaan organisasi akan memenuhi tujuannya dan mencapai kepuasan kerja.

Menurut Fathoni (2006:174), kepuasan kerja mengacu pada sikap emosional individu yang ditandai dengan perasaan cinta dan senang terhadap profesinya. Menurut Robbins (2007:108), ketidakbahagiaan di tempat kerja dapat ditunjukkan dengan tindakan-tindakan seperti mengundurkan diri, mengeluh terhadap pekerjaan, dan menghindari kewajiban-kewajiban pekerjaan. Kepuasan kerja adalah penilaian subjektif yang dibuat oleh seorang individu mengenai pekerjaannya dan semua aspek yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tugas-tugas aktual yang dilakukan, tetapi juga oleh aspek-aspek lain seperti

komunikasi dengan rekan kerja dan pimpinan, ketaatan pada peraturan bisnis, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Menurut Cummings dan Bromiley dalam penelitian Kramer & Tyler (1996), kepercayaan seseorang terhadap orang lain akan mempengaruhi tingkat komitmennya. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa kepercayaan karyawan merupakan katalisator untuk komitmen. Kramer dan Goldman dalam Kramer & Tyler (1996) berpendapat bahwa komitmen merupakan bentuk refleksi diri atas tindakan percaya seseorang.

CV. Kreasi Melintasi Batas adalah perusahaan yang bergerak di bidang apparel dengan produk jaket, baju, kaos, celana, jam tangan, topi, tas, sepatu, dan sandal. Produk-produk tersebut memiliki sebuah *brand* yang bernama CRSL, *brand* ini memasarkan produknya secara *offline* maupun *online*, sehingga bisa dijangkau di seluruh Indonesia maupun mancanegara. Tokonya berada di Jl. Flamboyan No.37, Karang Gayam, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan kantornya berada di Jl. Jongke, Mulungan Wetan, Sendangadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan ini memiliki 73 karyawan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan. Karyawan-karyawan tersebut diharapkan memiliki sifat percaya terhadap perusahaan dan merasakan kepuasan kerja di CV. Kreasi Melintasi Batas untuk mewujudkan komitmen terhadap perusahaan. Jika seorang karyawan tidak mempunyai komitmen, tetapi ia adalah individu yang berkompeten di bidangnya maka ia tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu *turn over* karyawan akan meningkat sehingga menyebabkan produktivitas menurun dan tidak maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis akan melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas”. Penelitian ini akan menganalisis pada dampak positif dan negatif

dari kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dirasakan karyawan di perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Tingkat *turn over* atau pergantian karyawan yang cukup tinggi.
2. Komunikasi antar karyawan dan divisi masih belum lancar.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kepercayaan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis apakah kepercayaan organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas.
2. Menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terkhusus penelitian mengenai kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, terkhusus di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta mengasah kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan yang muncul pada manajemen sumber daya manusia mengenai kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

2. Bagi Akademisi

Dapat menjadi kajian tambahan bagi perpustakaan Universitas Kristen Dutawa Wacana dan bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Instansi

Memberikan kajian dan saran untuk dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk bahan evaluasi dan efisiensi perusahaan.

1.6 Batasan Penelitian

1. CV Kreasi Melintasi Batas sebagai subyek penelitian

2. Penelitian dilaksanakan di bulan Maret – April 2024

3. Responden penelitian adalah pekerja CV Kreasi Melintasi Batas dengan ketentuan :

Jenis kelamin : Laki-laki dan Perempuan

Usia : 19 – 57

Tingkat pendidikan : SMA/K, D1, D2, D3, Sarjana, Pascasarjana

Masa kerja : 1 – 7 Tahun

4. Variabel Penelitian

- Variabel Independen

a. Kepercayaan Organisasional

Kepercayaan Organisasional merupakan kesiapan individu dalam struktur organisasi atau perusahaan untuk terlibat dalam berorganisasi, saling percaya, dan rela membangun hubungan serta aktivitas bersama dengan yakin bahwa ada rasa percaya, memantau, dan saling mengendalikan (Mayer et al., 2018:712).

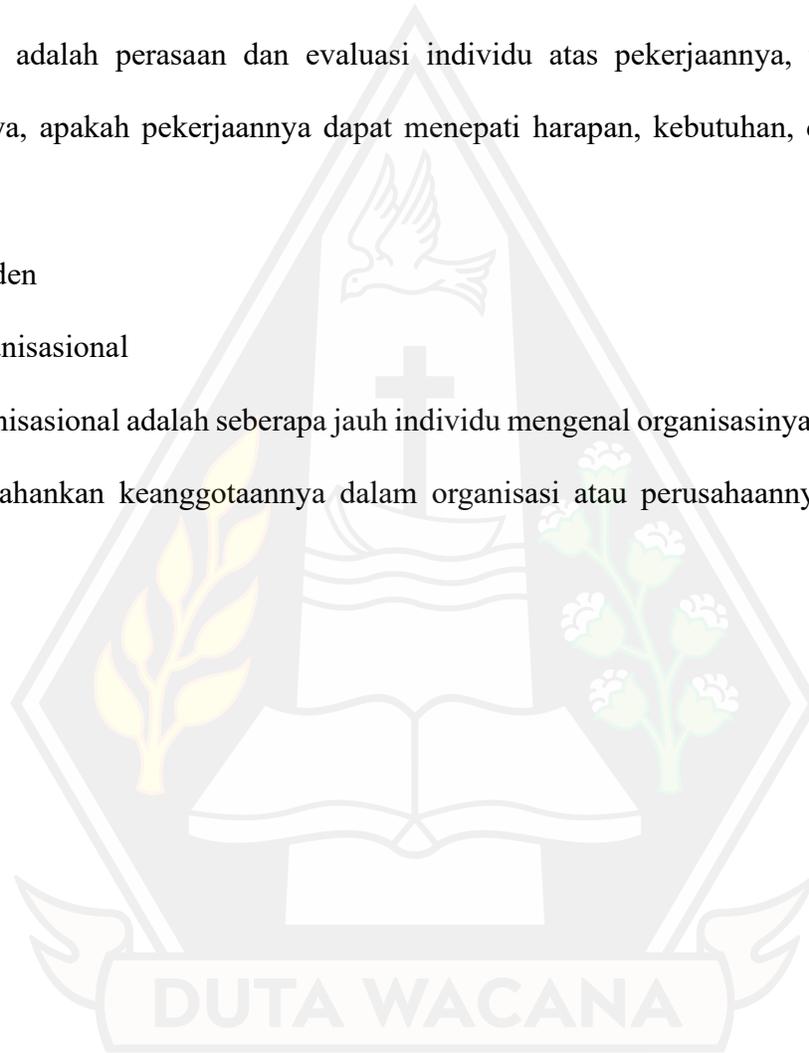
b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan evaluasi individu atas pekerjaannya, terkhusus perihal keadaan kerjanya, apakah pekerjaannya dapat menepati harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Umar, 2011).

- Variabel Dependen

a. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah seberapa jauh individu mengenal organisasinya dan cara individu dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaannya (Robbins dan Judge, 2017).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisis hasil penelitian serta informasi yang sudah didapatkan diatas maka “Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas” dapat disimpulkan pada penjelasan dibawah ini:

1. Kepercayaan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas. Hal demikian diitunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa percaya terhadap perusahaan sehingga berdampak pada komitmen dan tetap ingin menjadi bagian dari perusahaan tersebut.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh atau negatif terhadap komitmen organisasional di CV. Kreasi Melintasi Batas. Hal ini terjadi karena masih kurangnya rasa kepuasan kerja pada diri karyawan yang mengakibatkan tingkat komitmen terhadap perusahaan tersebut cenderung rendah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian dan analisis yang sudah dijelaskan terdapat keterbatasan yang terjadi yaitu :

1. Jumlah populasi terbatas sehingga jumlah sample yang tersedia di CV. Kreasi Melintasi Batas hanya sedikit.

2. Penelitian hanya mencakup variabel kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja karena dua variabel tersebut merupakan faktor yang peneliti analisis secara langsung, kemungkinan masih ada faktor lain yang belum bisa dicantumkan dalam penelitian ini.
3. Ada kemungkinan sebesar 12% komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh faktor lain, selain kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat saran yang bisa diberikan dibawah ini :

1. Bagi perusahaan CV. Kreasi Melintasi Batas.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan CV. Kreasi Melintas Batas dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen para karyawan di perusahaan ini. Dalam hal ini mungkin dapat menaikkan standar pendapatan karyawan sehingga bisa lebih menyesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Disamping itu pimpinan sudah memberikan rasa kepercayaan kepada karyawan dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman, memiliki rasa percaya dan memiliki terhadap perusahaan dan berdampak pada komitmen organisasi. Rekan kerja dan sesama kolega dalam perusahaan ini juga sudah saling bertanggungjawab atas pekerjaannya dan saling menciptakan suasana harmonis di tempat kerja dan berdampak pada kenyamanan sesama karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya dsapat mengambil lebih banyak sampel untuk mendapatkan ketepatan informasi yang lebih baik dan lebih tinggi dalam

menganalisis. Mungkin juga dapat menambahkan variabel yang lebih mempengaruhi faktor penelitian ini yaitu komitmen organisasional guna tujuan yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797-803.
- Conchita V. Latupapua, N. C. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasional dan Perilaku Berbagai Pengetahuan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 199-212.
- Haholongan, S. R. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Technobiz*, 3(4), 19-24.
- Hardiani, A. D. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 1-9.
- Heryanda, P. A. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 35-45.
- Ilahi, D. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Iriana, N. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 69-80.

- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Kurniawan, N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(4), 731-739.
- Mardikaningsih, S. A. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Satyagraha*, 5(2), 98-106.
- Mariatin, Y. Z. (2012). Hubungan Kepercayaan Karyawan Pada Organisasi Terhadap Komitmen Kepada Organisasi Pada PT. Bank X. *Psikologia Online*, 7(2), 56-61.
- Mawasti, W. (2022). Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar. *Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, 4(1), 135-156.
- Putri, F. I. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Administrasi Pendidikan*, 2(1), 221-831.
- Riana, I. G. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.
- Sitio, V. S. (2024). Pengaruh Kepercayaan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour PT. Dayawisata Inti Indah. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 22-39.
- Sudirman, N. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 173-180.

- Sugesti, M. K. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 28-51.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Econimia*, 11(2), 118-131.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 462-471.
- Trifiyanto, L. I. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(12), 122-132.
- Turyanti, A. (2011). Analisis Pengaruh Faktor Meteorologi Terhadap Konsentrasi PM10 Menggunakan Regresi Linier Berganda (Studi Kasus : Daerah Dago Pakar dan Cisaranten, Bandung). *Jurnal Institut Pertanian Bogor*, 25(1), 29-36.
- Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75-86.
- Waspodo, A. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Reset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 4(1), 97-115.