

**KEMALASAN SOSIAL, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI,
KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA****SOCIAL LOAFING, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION**Nofrans Eka Saputra, S. Psi, MA¹Azwar, MBA²Iin Indrawati, SKM, M. Kes³¹Departement of Psychology, Jambi University/ nofransekasaputra@unja.ac.id²Departement of Nutrition/Baiturrahim School of Health Science/azwargucci@yahoo.co.id³Departement of Nursing/Baiturrahim School of Health Science/iinian737497@gmail.com**ABSTRACT**

INTRODUCTION Job satisfaction became an issue that tends to be disputed for employees who work within the family company which has a certain ethnic background, ie Minang. Job satisfaction's indicator can be predicted by social loafing, perceived organizational support, and organizational commitment because they have the same ethnic. This study aims to prove the relationship between social loafing, perceived organizational support, and organizational commitment with job satisfaction of employees of the company family.

METHOD This study used a cross-sectional approach. The research population is all employees who are registered as a family company of Minang ethnic employees (X), have a minimum of 3 months worked, not hired as a temporary employee/civil servant, ethnic: Minang, Malay, Java, and Batak. Sampling technique using total sampling as many as 73 employees. Collecting data use job satisfaction scale, social loafing scale, perceived organizational support scale, and organizational commitment scale. Data analysis method using regression analysis.

RESULT This study shows there was a significant relation between social loafing, organizational commitment, perceived organizational support with the job satisfaction of the family company's employee (54 %) with an F score of 29,204. Social loafing has a negative relation that is so significant with the job satisfaction (18,8 %). Perceived organizational support has a positive relation that is so significant with job satisfaction (38,8 %). Organizational commitment has a significant relation with job satisfaction (13,3 %). Perceived organizational support has a significant relation with organizational commitment (21,9 %).

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS Job satisfaction of employees who work in the family company are predictable by social loafing, perceived organizational support, and organizational commitment even though the employees have different ethnic backgrounds with the owner.

Keywords: Job Satisfaction, Social loafing, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan setiap karyawan dan kelompok karyawan, bukan perorangan atau pemilik perusahaan saja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa berjalannya suatu organisasi tidak dapat lepas dari peran manusia didalamnya, sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan banyak dipengaruhi oleh faktor bagaimana mengelola dan memperlakukan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia harusnya dilakukan oleh setiap perusahaan dengan melakukan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Hal ini sangat berhubungan dengan indikator kepuasan kerja dan mengurangi resiko intensi pindah kerja. Konsekuensi dari pindah kerja oleh karyawan mengakibatkan organisasi mengalami kerugian. *Turn over* yang tinggi akan membuat organisasi mengeluarkan biaya yang tidak sedikit. Apabila karyawan yang pindah tersebut merupakan karyawan yang potensial dalam membantu sistem yang berjalan di dalam organisasi dan berpotensi dalam membentuk budaya kerja kepada rekan sekerjanya, tentu sangat merugikan bagi organisasi tersebut.

Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menekan terjadinya intensi pindah kerja. Saputra (2012) menjelaskan bahwa intensi pindah kerja terjadi karena imbalan kerja yang tidak sesuai dalam organisasi. Imbalan merupakan salah satu indikator terwujudnya kepuasan kerja. Sisi lain, kepuasan kerja merupakan sebuah sikap karyawan secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal ini akan tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik dari karyawan (Kartika & Kaihatu, 2010). Kepuasan kerja bisa ditunjukkan melalui rendahnya indikator terjadinya *social loafing* (memberikan tugas dan fungsinya kepada rekan sekerja, tanpa rasa bersalah). Tingginya *social loafing* dalam organisasi menunjukkan sistem

organisasi tidak berjalan dengan optimal, sehingga mampu mendorong terwujudnya ketidakpuasan kerja pada karyawan yang menerima efek *social loafing* tersebut.

Sisi lain, efek *social loafing* seringkali bukan menjadi masalah utama dalam memicu ketidakpuasan kerja bagi karyawan, dikarenakan komitmen organisasi yang tinggi bagi perusahaan membuat karyawan yang menjadi korban *social loafing* tetap melakukan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan tugas tersebut, terutama bagi karyawan yang memiliki komitmen afektif bagi organisasi tersebut.

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011 dalam Han, Nugroho, Kartika, Kaihatu, 2012). Secara empiris, komitmen hadir dalam diri setiap karyawan dikarenakan penilaian positif yang diberikan karyawan terhadap organisasi ditempat dirinya bekerja. Karyawan yang menganggap organisasi mendukung dan berkontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan mereka akan

melakukan keterlibatan kerja yang aktif sebagai respon terhadap suatu pekerjaan.

Organisasi X merupakan organisasi nirlaba yang dimiliki oleh perusahaan keluarga etnis Minang. Organisasi ini tumbuh selama 22 tahun (sejak tahun 1993) melalui daya juang dari pemilik perusahaan yang juga dikenal sebagai Raja di tanah Minang, yaitu Tuanku Bosa XIV (Raja Nagari Talu). Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi ini sebagian besar adalah etnis Minang. Sebagai organisasi perusahaan keluarga yang banyak mempekerjakan karyawan beretnis Minang, maka organisasi ini berkepentingan untuk memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Mengingat peran karyawan sangat penting dalam menjalankan sistem kerja pada organisasi ini.

Studi mengenai kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Hal ini karena topik tersebut dapat digunakan untuk memahami dan memprediksi perilaku kerja seperti tingkat keluarnya karyawan. Beberapa variabel penelitian dapat dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja seperti *social loafing*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Subjek penelitian ini adalah pegawai yang terdaftar sebagai pegawai organisasi X yang telah bergabung dengan organisasi minimal 3 bulan, tidak berstatus pegawai kontrak, dan tidak berstatus pegawai negeri sipil.

Skala Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yaitu skala kepuasan kerja, *social loafing*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi.

Skala kepuasan kerja disusun melalui indikator kepuasan kerja dari Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006), yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji/upah. Pada aitem, pilihan SS (Sangat Setuju) mendapat skor 4, S (Setuju) mendapat skor 3, TS (Tidak Setuju) mendapat skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 1.

Skala *social loafing* disusun melalui indikator *social loafing* dari Davoudi et al (2012), yang aspek-aspeknya yaitu proyek yang sederhana, kurangnya motivasi, kurangnya sistem penghargaan yang bersifat adil, inkohherensi kelompok, mengandalkan orang lain, kemalasan, bersembunyi dalam kelompok, kontribusi yang dilakukan, pengaturan untuk tujuan hasil yang maksimal, dan kurangnya keseimbangan antara pemasukan dan hasil. Pada aitem, pilihan SS (Sangat Setuju) mendapat skor 4, S (Setuju) mendapat skor 3, TS (Tidak Setuju) mendapat skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 1.

Skala persepsi dukungan organisasi disusun melalui indikator persepsi dukungan organisasi dari Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi, dan kondisi pekerjaan. Pada aitem, pilihan SS (Sangat Setuju) mendapat skor 4, S (Setuju) mendapat skor 3, TS (Tidak Setuju) mendapat skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 1.

Skala komitmen organisasi disusun melalui indikator komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1993), yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif. Pada aitem, pilihan SS (Sangat Setuju) mendapat skor 4, S (Setuju) mendapat skor 3, TS (Tidak Setuju) mendapat skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 1.

Reliabilitas dan Validitas Skala Penelitian

Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah skala yang terlebih dahulu dilakukan uji coba kelayakan

dengan uji coba validitas dan reliabilitasnya yang dalam hal ini peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 For Windows* dari *MS Windows XP*. Pengujian kualitas aitem yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan uji analisis aitem dengan melihat daya beda aitem dengan aitem total korelasi. Aitem yang memenuhi syarat jika $r = 0.30$. Adapun hasil uji reliabilitas masing-masing skala dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Reliabilitas dan Validitas Skala Penelitian

Variabel	Jumlah Aitem Valid	Sig	Ket
Kepuasan Kerja	17	0.887	Reliabel
<i>Social loafing</i>	18	0.858	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	16	0.916	Reliabel
Komitmen Organisasi	15	0.839	Reliabel

Hasil

Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 73 orang dengan subjek berjenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang (50,7 %), dan subjek perempuan berjumlah 36 orang (49,3 %).

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	37	50.7
Perempuan	36	49.3
Jumlah	73	100

Berdasarkan status kepegawaian, subjek penelitian ini bisa dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu pegawai percobaan sebanyak 2 orang (2,7 %), pegawai sementara sebanyak 12 orang (16,4 %), dan pegawai tetap sebanyak 59 orang (80,8 %).

Tabel 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	%
Percobaan	2	2.7
Sementara	12	16.4
Tetap	59	80.8
Jumlah	73	100

Berdasarkan masa kerja subjek penelitian, sebanyak 20 orang subjek (27,4 %) baru bekerja selama ≤ 3 tahun dan sebanyak 53 orang (72,6 %) telah bekerja selama > 3 tahun.

Tabel 4. Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
≤ 3 tahun	20	27.4
> 3 tahun	53	72.6
Jumlah	73	100

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data subjek penelitian diperoleh data pada tiap variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Kepuasan Kerja	32	60	47.45	5.949
<i>Social Loafing</i>	22	54	40.48	6.502
Persepsi Dukungan Organisasi	20	59	42.88	6.566
Komitmen Organisasi	35	60	43.37	4.960

Deskripsi Kategori Skor Variabel Kepuasan Kerja

Azwar (2004) menyarankan bahwa untuk memberi makna kualitatif terhadap data kuantitatif adalah dengan menggunakan model distribusi normal. Dengan demikian kategorisasi tentang tinggi, sedang, dan rendah skor subjek ditentukan dari posisinya dalam distribusi normal.

Tabel 6. Kategori Skor Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Subjek	
	Jumlah	%
Sangat Rendah	6	8.21
Rendah	10	13.69
Sedang	42	57.53
Tinggi	9	12.32
Sangat Tinggi	6	8.21

Tabel 6 menunjukkan subjek tersebar pada seluruh kategori. Kepuasan kerja pegawai organisasi X berada pada kategori sedang (57.53 %).

Deskripsi Kategori Skor Variabel *Social Loafing*

Tabel 7. Kategori Skor Variabel *Social Loafing*

Kategori	Subjek	
	Jumlah	%
Sangat rendah	4	5.47
Rendah	20	27.39
Sedang	28	38.35
Tinggi	15	20.54
Sangat tinggi	6	8.21

Tabel 7 menunjukkan subjek tersebar pada seluruh kategori. Tingkat *social loafing* pegawai organisasi X berada dalam kategori sedang (38.35 %) dan rendah (27.39 %).

Deskripsi Kategori Skor Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 8. Kategori Skor Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Kategori	Subjek	
	Jumlah	%
Sangat Rendah	0	0
Rendah	24	32.87
Sedang	34	46.57
Tinggi	11	15.06
Sangat Tinggi	4	5.47

Tabel 8 menunjukkan subjek tersebar pada seluruh kategori. Persepsi dukungan organisasi pegawai organisasi X berada

dalam kategori sedang (46.57 %) dan rendah (32.87 %).

Deskripsi Kategori Skor Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 9. Kategori Skor Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Subjek	
	Jumlah	%
Sangat Rendah	10	13.69
Rendah	19	26.02
Sedang	20	27.39
Tinggi	19	26.02
Sangat Tinggi	5	6.84

Tabel 9 menunjukkan subjek tersebar pada seluruh kategori. Komitmen pegawai organisasi X terhadap organisasi berada dalam kategori sedang (27.39 %) dan rendah (26.02 %).

Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows*. Kaidah uji normalitas dinyatakan normal jika probabilitas lebih besar atau sama dengan 0.05 ($p \geq 0.05$). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Sig	Ket
Kepuasan Kerja	1.100	0.178	Normal
<i>Social Loafing</i>	0.542	0.931	Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0.923	0.362	Normal
Komitmen Organisasi	0.948	0.330	Normal

Uji Linearitas

Kaidah uji linearitas dikatakan linear jika probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Hasil uji linearitas secara lengkap dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Ket
<i>Social Loafing</i>	17.689	0.000	Linear
Persepsi Dukungan Organisasi	46.666	0.000	Linear
Komitmen organisasi	12.037	0.001	Linear

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hubungan antara variabel *social loafing*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan koefisien regresi (R) sebesar 0.748 dengan signifikansi sebesar 0.000 yang berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara *social loafing*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima. Sumbangan efektif ketiga variabel tersebut secara bersama-sama adalah 54 % ; dengan skor F sebesar 29.204.
2. Hubungan antara variabel *social loafing* dengan kepuasan kerja menunjukkan korelasi negatif yaitu sebesar -0.447 dengan signifikansi sebesar 0.000 yang berarti variabel *social loafing* memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja (18.8 %). Dengan demikian hipotesis minor pertama diterima.
3. Hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan korelasi positif yaitu sebesar 0.630 dengan signifikansi sebesar 0.000 yang berarti variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja (38.8 %). Dengan demikian hipotesis minor kedua diterima.
4. Hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan korelasi positif yaitu sebesar 0.381 dengan signifikansi

sebesar 0.001 yang berarti variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja (13.3 %). Dengan demikian hipotesis minor ketiga diterima.

Pembahasan

Berdasarkan skor variabel kepuasan kerja diketahui bahwa kecenderungan skor subjek penelitian berada di kategori sedang, yaitu 57.53 % dari 73 subjek. Dari deskripsi distribusi frekuensi aitem skala kepuasan kerja, dapat dikatakan bahwa pegawai organisasi X belum merasa puas dengan gaji yang mereka terima dikarenakan gaji yang diterima tersebut kurang layak untuk memenuhi segala kebutuhan mereka. Akan tetapi, mereka sudah puas dengan dukungan dari rekan kerja mereka sehingga rekan kerja memberikan kontribusi yang besar dalam mendukung kepuasan kerja pegawai organisasi X.

Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel *social loafing*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi (R) sebesar 0.748 dengan signifikansi sebesar 0.000 yang berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel *social loafing*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sehingga menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima. Sumbangan efektif ketiga variabel tersebut secara bersama-sama adalah 54 %.

Hasil temuan ini membuktikan bahwa tingkat *social loafing* pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya, semakin rendah tingkat *social loafing* seorang pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa penilaian pegawai terhadap organisasi memiliki peranan penting dalam mendukung kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi seorang pegawai maka semakin

tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal serupa dibuktikan pula dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shore & Tetrick, 1991 (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan besar terhadap kepuasan kerja pegawai organisasi X, dimana sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 46.57 %, sedangkan sumbangan efektif *social loafing* dan komitmen organisasi berturut-turut adalah sebesar 38.35 % dan 27.39 %.

Kesimpulan

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. *Social loafing*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi memiliki hubungan sangat signifikan dengan kepuasan kerja pegawai organisasi X. Hal ini menunjukkan bahwa *social loafing*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pegawai organisasi X.
2. Kepuasan kerja pada pegawai organisasi X berada dalam kategori sedang (57.53 %), sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai organisasi X masih rata-rata.
3. *Social loafing* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *social loafing* seorang pegawai maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah tingkat *social loafing* seorang pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tersebut. Sebanyak 38.35 % subjek atau sejumlah 28 orang subjek memiliki tingkat *social loafing* yang sedang dan 27.39 % atau sejumlah 20 orang subjek memiliki tingkat *social loafing* yang rendah, sehingga faktor *social loafing* yang dominan sedang dan rendah ini cukup mempengaruhi kepuasan kerja pegawai organisasi X.
4. Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, artinya semakin baik penilaian seorang pegawai terhadap organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin buruk penilaian seorang pegawai terhadap organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Sebanyak 46.57 % subjek atau sejumlah 34 orang subjek memiliki persepsi dukungan organisasi yang sedang dan 32.87 % subjek atau sebanyak 24 orang subjek memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah, sehingga faktor persepsi dukungan organisasi yang dominan sedang dan rendah ini menyebabkan kepuasan kerja pegawai organisasi X menjadi rendah pula.
5. Persepsi dukungan organisasi merupakan variabel yang memberikan sumbangan efektif lebih besar daripada variabel lainnya. Sumbangan efektif dari variabel tersebut sebesar 46.57 %. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berkontribusi lebih dalam mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai organisasi X.
6. Komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, artinya semakin besar komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka, dan sebaliknya semakin kecil komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka. Sebanyak 27.39 % subjek atau sejumlah 20 orang subjek memiliki komitmen organisasi yang sedang sedangkan 26.02 % atau sejumlah 19 orang subjek memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga variabel komitmen organisasi

Kemalasan Sosial, Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

- ini cukup berkontribusi dalam mendukung kepuasan kerja pegawai organisasi.
7. Pegawai organisasi X merasa cocok dengan pekerjaan dan atasannya, pegawai organisasi ini juga merasa semangat dalam bekerja karena adanya dukungan yang besar dari rekan kerja. Namun pegawai organisasi X belum merasa puas dengan gaji yang mereka terima.
 8. Kecenderungan pegawai organisasi X melakukan *social loafing* dikarenakan kurangnya dihargai oleh atasan maupun rekan kerja dan kurang seimbangannya pekerjaan yang mereka lakukan dengan hasil kerja atau imbalan yang mereka terima, sehingga pegawai organisasi ini cenderung untuk tidak berkontribusi lebih dalam melakukan suatu pekerjaan
 9. Pegawai organisasi X merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas keberhasilan yang dicapai oleh pegawainya, adanya perhatian dan bantuan dari organisasi dalam kondisi tertentu, jaminan keamanan kerja dan pekerjaan, serta kesempatan pelatihan bagi pegawai.
 10. Pegawai organisasi X merasa loyalitas mereka layak untuk diterima oleh organisasi ini, sehingga mereka akan terus bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab untuk segala pekerjaan dan organisasi ini, serta tetap bekerja sama dengan siapapun atasannya. Namun, di sisi lain, pegawai organisasi X memiliki intensi pindah kerja yang cukup tinggi meskipun mereka terikat secara emosional dengan organisasi ini.
2. Bagi Institusi diharapkan mampu membuat program-program yang bertujuan dalam meningkatkan komitmen karyawan dan menurunkan *social loafing* yang terjadi pada karyawan.
 3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji lebih lanjut mengenai aspek-aspek komitmen yang lebih memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada pegawai. Peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu membuat program yang bersentuhan langsung dalam pengembangan kebijakan yang sesuai dengan pembuktian dari hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (1997). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Davoudi, S.M.M., Oraji, Siavash., Kaur, Ravneet. (2012). *Social loafing* as a Latent Factor In Organizations: Productivity Loss In Group Work. Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management, Vol. 1, No. 2, Hal. 4-6.
- Han, S, T., Nugroho, A., Kartika, E, W., Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 14, No. 2, 109-117.
- Joo, B-K., Park, S. (2009). Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. Leadership & Organizational Development Journal, Vol 31, No 6, 2010, Hal 482 – 500. Emerald Group Publishing Limited 0143-7739 DOI 10.1108/01437731011069999

Saran

1. Subjek penelitian diharapkan mampu menurunkan *social loafing* dan meningkatkan komitmen organisasi mereka terhadap tugas/ pekerjaan pada saat ini, sehingga organisasi ini dapat berkembang dan mampu menjalankan sistem organisasi dengan baik.

- Kartika, E.W. & Kaihatu, T.S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1): 100-112.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi Offset
- Meyer, J.P., Allen, N.J., dan C. Smith. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three - Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551
- Saputra, N. E. (2012). Stres kerja, Imbalan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi pindah kerja pada Pegawai Organisasi X. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, Vol 1, No.1. ISSN 2302-8416
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support; a Review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87, No. 4, 698-714. American Psychological Association. DOI. 10.1037//002