

Received: 2022-05-31, Received in revised form: 2022-06-10, Accepted: 2022-06-30

Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara

Zulfikar; Zulfikar¹

¹Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

E-mail: ¹zulfikar82@iainlhokseumawe.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.415>

ABSTRACT

Organizational commitment has a very large influence on employee job satisfaction, especially in terms of improving the quality of employee performance. Sometimes both the incumbents/staff do not heed the agreed commitments so as to allow a decrease in the quality of performance in an organizational unit. This study surveyed a large number of people, including employees working in North Aceh Education and Culture Offices. This research is quantitative research. Questionnaires were used to collect data. The non-probability sampling method is used to select respondents from a population. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The result of this research is to increase the implementation of organizational commitment to increasing employee job satisfaction. This research is expected to be input and reference for leaders in developing policies related to organizational commitment to employee job satisfaction in an organization, and the results of this study cannot be used as a reference or comparison for an organization regarding the impact of organizational commitment on employee job satisfaction.

Keywords: *Organizational Commitment; Job Satisfaction; Employee*

ABSTRAK

Komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai terutama dalam hal peningkatan kualitas kinerja pegawai. Adakalanya baik para pemangku jabatan/staf tidak mengindahkan komitmen yang telah disepakati sehingga memungkinkan terjadinya penurunan terhadap kualitas kinerja dalam satu unit organisasi. Studi ini mensurvei sejumlah besar orang, termasuk pegawai yang bekerja di Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Metode *non-probability sampling* digunakan untuk memilih responden dari suatu populasi. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah meningkatkan implementasi komitmen organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja

pegawai. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan serta referensi bagi pimpinan dalam pengembangan kebijakan terkait komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi, dan hasil dari penelitian ini tidak dapat dijadikan sebagai acuan atau pembanding bagi suatu organisasi mengenai dampak dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai tugas utama adalah untuk memastikan bahwa elemen manusia dalam suatu organisasi dikelola dengan baik untuk menciptakan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Tanpa peran manusia dalam sebuah organisasi, walaupun faktor-faktor lain yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak dapat berfungsi dengan maksimal. Organisasi harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas untuk keberlangsungannya. Organisasi dengan kinerja yang sangat baik dipastikan akan dapat berlangsung lama (Salabi & Prasetyo, 2022). Kemampuan organisasi untuk bertahan untuk waktu yang lama terletak pada kemampuan organisasi untuk terus belajar dan bergerak. Dengan begitu, anggota organisasi dapat bergerak maju dengan percaya diri dan mencapai kesuksesan suatu organisasi.

Manajemen SDM mempunyai tugas utama, yaitu memastikan bahwa elemen manusia dalam suatu organisasi dikelola dengan baik untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya. Manajemen SDM akan membentuk proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan (Syarief et al., 2022), memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuannya (Affandi et al., 2021); (Purnawanto, 2010), termasuk mengelola promosi jabatan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja (Haikal, 2017). Senada dengan yang dikemukakan Hadari Nawawi, manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan (Nawawi, 2011).

Tanpa peran manusia dalam sebuah organisasi, walaupun faktor-faktor lain yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak dapat berfungsi. Organisasi harus memberikan arah yang jelas untuk mencapai tujuannya. Dengan cara ini, pegawai dapat bergerak maju dengan percaya diri dan mencapai kesuksesan suatu organisasi.

Kepuasan kerja karyawan adalah ukuran pribadi tentang bagaimana perasaan individu tentang pekerjaan mereka (Robbins et al., 2018). Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda baik itu dalam hal pekerjaan ataupun didalam aspek kehidupan lainnya. Kreitner & Kinicki (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas dan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sementara menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum, hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, karakteristik pribadi, dan hubungan kelompok di luar pekerjaan tersebut (Parnawi, 2020); (Tambunan, 2018). Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan kepuasan individu terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, pemimpin dan pemimpin dan rekan kerja dalam organisasi.

Cara terbaik bagi karyawan untuk mendapatkan perhatian yang mereka butuhkan dari organisasi mereka adalah dengan memberikan hasil kerja yang baik. Ini dapat membantu mencegah mobilisasi karyawan dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Sebuah organisasi diprediksi bisa terancam mengalami kerugian ketika sering terjadi perpindahan/mutasi karyawan (Siswanti et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi diharapkan memberikan kompensasi dan perhatian yang baik agar karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan dan dapat berkomitmen pada perusahaan tersebut sehingga tidak adanya keinginan untuk berpindah-pindah dari satu organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu jenis perilaku yang dianggap menyenangkan atau positif ketika menilai pekerjaan, tata cara bekerja atau riwayat pekerjaan seseorang. Salah satu tujuan penting dari manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah untuk menciptakan kepuasan dalam pekerjaan (Samsuni, 2017) bagi orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja diharapkan mampu serta dapat memberi pengaruh pada pencapaian tujuan organisasi kearah yang lebih baik. Kepuasan karyawan merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Menurut Hani, (2000), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan ketika dihadapkan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling mempengaruhi. Orang-orang yang senang dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk loyal dan mempunyai komitmen dengan organisasi, dan mereka yang mempunyai komitmen pada organisasi lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya dan kurang berkomitmen pada organisasi dapat menurunkan kualitas kerja

bahkan mungkin meninggalkan organisasi, baik karena absen sebab kesengajaan ataupun dipecat.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang tercipta sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi (Ilahi et al., 2017); (Rosita & Yuniati, 2016). Hal ini mengisyaratkan, meskipun kepuasan kerja itu sendiri sangat menarik dan penting, namun terdapat hal penting lainnya, yaitu hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Robbins & Judge (2008) menjelaskan, bahwa komitmen sebagai suatu kondisi di mana seorang individu berpartisipasi dalam organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, komitmen organisasi mencakup unsur kesetiaan kepada organisasi, keterikatan kerja, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Ketika loyalitas, partisipasi dan penerimaan dikaitkan dengan kinerja organisasi, maka karyawan sebagai individu harus memiliki citra diri, konsep kepercayaan diri, dan visi diri mereka sendiri. Hal ini sangat mempengaruhi mengenai apa yang ingin mereka capai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai yang mempunyai kaitan erat terhadap komitmen organisasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian merupakan pertimbangan penting dalam penelitian. Populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek dan subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diselidiki dan dari mana ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di wilayah kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara dengan jumlah maksimal 100 orang. Sementara sampel yang diambil adalah bagian dari total populasi dan memiliki ciri yang sama dengan populasi umum.

Pengambilan sampel yang menggunakan teknik *non-probabilistic sampling* (Martono, 2010); (Purwanto & Sulistyasturi, 2017). Artinya, setiap responden yang memenuhi kriteria tidak memiliki peluang atau kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Pengambilan sampel non-probabilitas diharapkan dapat mengatasi masalah biaya dan mengembangkan kerangka pengambilan sampel. Pilihan unit misalnya. Hal ini didasarkan pada penilaian

subjektif atau penilaian daripada penggunaan teori probabilitas. Metode pengambilan sampel nonprobabilistik yang digunakan adalah simple sampling, dimana sampel diambil dari responden yang paling mudah dijangkau dan bersedia menjadi responden. Pengambilan sampel karyawan dilakukan melalui kunjungan dan selanjutnya penyerahan kuesioner kepada responden. *Convenience sampling* menyederhanakan proses pengambilan sampel data. Responden potensial biasanya mudah dijangkau.

Pengumpulan data dan informasi terkait penelitian ini menggunakan suatu metode yaitu kuesioner. Dimana kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau klarifikasi tertulis dan disajikan kepada responden untuk ditanggapi (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner, atau pertanyaan tertulis, untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Jawaban atas pertanyaan ini menerima skor yang terkait dengan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur beberapa hal seperti sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap suatu fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang di ajukan kuisisioner merujuk pada usia, *gender*, dan latar riwayat pendidikan responden. Berdasarkan data hasil frekuensi yang diperoleh dari responden, hal ini ditunjukkan pada tabel 5.1 di bawah ini.

Tabel 5.1
Usia Responden

no	usia	frekuensi	Persentase. (%)
1	20 - 35 tahun	40	40
2	36 - 45 tahun	43	43
3	➤ 45 tahun	17	17
Jumlah.		100	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2015

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 5.1 hasil pengedaran kuesioner pada 100 responden diketahui bahwa sebagian besar usia 20-32 tahun sebanyak 40 %, usia 33-45 tahun sebanyak 43 % dan usia > 45 tahun sebanyak 17%.

Tabel 5.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
	laki-laki	52	52
	perempuan	48	48
	Jumlah	100	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2015

Data dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 52% dan jumlah responden perempuan sebanyak 48%.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMU	8	8
2	D-III	9	9
3	S-1	65	65
4	S-2	18	18
	Jumlah	100	100

Sumber: Hasil penelitian (Data Diolah), 2015

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat ternyata pendidikan responden tingkat SMA sebanyak 8%, responden tingkat D-III sebanyak 9%, responden tingkat S-1 65% dan responden tingkat S-2 18%

2. Uji Validitas

Pengujian validitas untuk penelitian ini dilakukan secara statistik menggunakan uji momen korelasi Pearson dengan SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh pernyataan divalidasi di bawah taraf signifikansi 5%.

3. Uji Reliabilitas

Nunally dalam (Ghozali, 2005) menyatakan bahwa suatu konstruksi dari variabel dianggap reliabel jika memberikan cronbach's alpha $> 0,60$. Artinya variabel tersebut bersifat otoritatif. Artinya data yang digunakan layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel yang dianalisis dalam penelitian ini reliabel, dengan cakupan alpha Cronbach $> 0,6$, disarankan oleh Nunally.

4. Pengujian hipotesis

a. Uji F

Uji F menguji apakah variabel bebas bertindak secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Terkait dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- 1) $H_a: b_1 > 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara.
- 2) Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji secara komprehensif menggunakan uji F, dan perhitungan statistik menghasilkan nilai F hitung sebesar 20,120 dengan perbedaan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara.

b. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (komitmen organisasi) dapat ditelusuri kembali ke variabel dependen (kepuasan karyawan). Hasil regresi linier berganda dan uji t menunjukkan, bahwa keempat koefisien regresi adalah positif dan signifikan. Model regresi lebih lanjut menjelaskan bahwa variabel 'komitmen organisasi' (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai regresi sebesar 0,239 dan nilai t hitung sebesar 2,952 meningkat. Adapun tingkat signifikansi yang dimaksud adalah 0,004.

Dengan menggunakan hasil regresi untuk menguji hipotesis, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien regresi sebesar 0,239 dan tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,004. 0,05. Sebagaimana Mathis dan Jackson dalam Prihartono (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling mempengaruhi. Selanjutnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan indikator komitmen organisasi dan pegawai di wilayah kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara yang menunjukkan, bahwa terdapat komitmen organisasi yang baik dalam hal kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi, terbukti bahwa variabel tersebut dapat berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling mempengaruhi (Idris, 2013); (Karambut, 2012). Nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,004, artinya nilai $< 0,004$. 0,05%. Pendapat ini konsisten dengan temuan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi pegawai sebesar 0,02. Narimawati (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi sebesar 0,30.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 100 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara, dari penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan adalah hasil analisis dari penelitian ini, Pengujian hipotesis (H) berdasarkan hasil regresi, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien regresi sebesar 0,239 dan tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,004. 0,05.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling mempengaruhi. Kepuasan kerja itu sendiri menarik dan penting, tetapi yang paling mendasar adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan indikator komitmen organisasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Utara, menunjukkan komitmen organisasi yang baik dalam hal kepuasan kerja pegawai. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung= 20,120 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara.

Hasil uji t hitung menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,239 dan tingkat signifikansi 0,004 pada t hitung= 2,952. Kami berharap bahwa penelitian ini menginformasikan para pemimpin untuk mengembangkan pedoman yang berhubungan dengan komitmen organisasi untuk kepuasan kerja karyawan dalam organisasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Bintang Visitama.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haikal, A. (2017). Fungsi Manajemen SDM guna Meningkatkan Keefektifan Kinerja SDM pada BSI TV. *Jurnal Komunikasi*, 8(3).
- Hani, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Idris, A. (2013). Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 45–55.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Karambut, C. A. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Prihartono, R. W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada Karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 931–944.
- Purnawanto, B. (2010). *Manajemen SDM Berbasis Proses*. Grasindo.
- Purwanto, E. A., & Sulistyasturi, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2018). *Organizational Behavior* (Canadian). Pearson Canada Inc.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Salabi, A. S., & Prasetyo, M. A. M. (2022). Organizational Culture of Sukma Bangsa Learning School (Analytical Study of Learning Organization Primordial Value). *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 91–110.

<https://doi.org/10.32533/06105.2022>

- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Siswanti, I., Sitepu, C. N. B., Butarbutar, N., Basmar, E., Saleh, R., Sudirman, S., Mahyuddin, M., Parinduri, L., & Prasasti, L. (2020). *Manajemen Risiko Perusahaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175–183.